RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

N° RG 25/00689 - N° Portalis DBVH-V-B7J-JQBT

EM/EB

CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE D'AVIGNON

06 février 2025

RG :F23/00271

[J]

C/

S.A. [1]

Grosse délivrée le 02 JUIN 2026 à :

- Me MARTINEZ

- Me MILAN

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE CIVILE

5ème chambre sociale PH

ARRÊT DU 02 JUIN 2026

Décision déférée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'AVIGNON en date du 06 Février 2025, N°F23/00271

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS :

Madame Evelyne MARTIN, Conseillère, a entendu les plaidoiries en application de l'article 805 du code de procédure civile, sans opposition des avocats, et en a rendu compte à la cour lors de son délibéré.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

M. Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président

Madame Evelyne MARTIN, Conseillère

Mme Catherine REYTER LEVIS, Conseillère

GREFFIER :

Mme Delphine OLLMANN, Greffier, lors des débats et Mme Emmanuelle BERGERAS, Greffier lors du prononcé de la décision

DÉBATS :

A l'audience publique du 24 Mars 2026, où l'affaire a été mise en délibéré au 02 Juin 2026.

Les parties ont été avisées que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour d'appel.

APPELANTE :

Madame [H] [J]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Représentée par Me Anthony MARTINEZ de la SELARL ANTHONY MARTINEZ, avocat au barreau D'AVIGNON

INTIMÉE :

S.A. [1]

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Représentée par Me Florence MILAN de la SELARL CAPSTAN SUD OUEST, avocat au barreau de TOULOUSE

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, prononcé publiquement et signé par M. Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président, le 02 Juin 2026, par mise à disposition au greffe de la cour.

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS DES PARTIES

Mme [H] [J] a été engagée par la SA [1], spécialisée dans la vente de produits textiles hauts de gamme, à compter du 02 janvier 2007 selon contrat de travail à durée indéterminée à temps complet en qualité d'opérateur de fabrication. Au dernier état de la relation contractuelle, Mme [H] [J] occupait les fonctions d'assistante logistique, statut technicien, niveau 5, échelon 1.

La relation de travail est régie par la convention collective des industries textiles.

Par courrier du 23 décembre 2022, Mme [H] [J] a été convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour faute grave, et la convocation a été assortie d'une mise à pied à titre conservatoire.

Par lettre du 06 janvier 2023, la SAS [1] a notifié à Mme [H] [J] son licenciement pour faute grave.

Par requête du 10 août 2023, Mme [H] [J] a saisi le conseil de prud'hommes d'Avignon aux fins de voir notamment requalifier son licenciement pour faute en licenciement sans cause réelle et sérieuse et de se voir attribuer le paiement de diverses sommes à caractère salarial et indemnitaire.

Par jugement contradictoire du 06 février 2025, le conseil de prud'hommes d'Avignon a :

- Constaté la réalité, le sérieux et la gravité des griefs fondant le licenciement pour faute grave de Mme [H] [J] ;

- Jugé bien fondé le licenciement pour faute grave de Mme [H] [J] ;

- Débouté Mme [H] [J] de l'ensemble de ses demandes ;

- Débouté la SAS [1] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

-Dit que chaque partie conservera la charge de ses propres dépens.

Par déclaration électronique du 05 mars 2025, Mme [H] [J] a régulièrement interjeté appel de cette décision qui lui a été notifiée le 06 février 2025.

Par ordonnance en date du 11 août 2025, le conseiller de la mise en état a ordonné la clôture de la procédure à effet au 24 février 2026. L'affaire a été fixée à l'audience du 24 mars 2026 à laquelle elle a été retenue.

En l'état de ses dernières écritures en date du 24 février 2026 auxquelles il convient de se reporter pour connaître les moyens développés à l'appui de ses prétentions, Mme [H] [J] demande à la cour de :

-statuant sur l'appel formé par Mme [H] [J] à l'encontre de la décision rendue le 6 février 2025 par le conseil de prud'hommes d'Avignon, le déclarant recevable et bien fondé,

y faisant droit,

-infirmer la décision entreprise en ce qu'elle a :

- constaté la réalité, le sérieux et la gravité des griefs fondant le licenciement pour faute grave de Mme [H] [J] ;

- jugé bien fondé le licenciement pour faute grave de Mme [H] [J] ;

- débouté Mme [H] [J] de l'ensemble de ses demandes ;

- dit que chaque partie conservera la charge de ses propres dépens,

statuant à nouveau :

-requalifier le licenciement prononcée à l'égard de Mme [H] [J] en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

en conséquence,

-condamner la SA [1] à verser à Mme [H] [J] les sommes suivantes :

- la somme de 32 133.11 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

- la somme de 10 711.03 euros à titre d'indemnité légale de licenciement

- la somme de 4 529.46 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

- la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire ;

- la somme de 1 028 euros à titre de salaire pour la période du 24 décembre 2022 au 6 janvier 2023,

-débouter la SA [1] de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,

-condamner la SA [1] à verser à Mme [H] [J] la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

-condamner la SA [1] aux entiers dépens.

En l'état de ses dernières écritures en date du 24 février 2026 auxquelles il convient de se reporter pour connaître les moyens développés à l'appui de ses prétentions, la SA [1] demande à la cour de :

-confirmer le jugement du conseil de prud'hommes d'Avignon en ce qu'il a jugé bien fondé le licenciement pour faute grave et débouté Mme [H] [J] de l'ensemble de ses demandes, fins et prétention,

en conséquence,

- débouter Mme [H] [J] de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,

- condamner Mme [H] [J] à verser à la SA [1] la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,

- condamner Mme [H] [J] aux entiers dépens.

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, ainsi que des prétentions et moyens des parties, il convient de se référer à leurs écritures déposées et soutenues à l'audience.

MOTIFS :

Sur le licenciement :

En l'espèce, la lettre de licenciement datée du 06 janvier 2023 qui fixe les limites du litige, énonce les griefs suivants :

'Nous vous avons convoquée à un entretien préalable par courrier en date du 23 décembre 2022,

qui s'est tenu le 03 janvier 2023. Vous étiez assistée par un conseiller du salarié. Dans le prolongement de cet entretien, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave, sans préavis ni indemnité, pour le motif suivant:

Notre société est confrontée depuis plusieurs mois à des fuites de données confidentielles sur l'activité de l'entreprise et son organisation. Constatant cette situation de piratage informatique,

nous avons sollicité l'intervention de deux sociétés spécialisées, afin d'en identifier la source.

Lors de la réunion du personnel du 1er décembre 2022, à laquelle vous avez participé, nous avions d'ailleurs informé tous les salariés de cette situation et des difficultés qu'elle générait pour l'entreprise, ainsi que l'intervention de la société spécialisée. L'ensemble des salariés étaient invités à collaborer à cet audit pour faire cesser cette situation préjudiciable pour la société.

A la suite de cette réunion, vous ne vous êtes pas rapprochée de la direction pour nous transmettre toutes informations utiles, que vous détiendriez.

Soupçonnant un ancien salarié de l'entreprise d'être à l'origine de ce piratage informatique, nous vous avons demandé à deux reprises au mois de décembre 2022 si vous aviez des informations sur ces fuites de données confidentielles et/ou sur l'identité de l'éventuel auteur. A deux reprises, vous nous avez indiqué ne détenir aucune information.

Or, il nous a été communiqué plusieurs captures d'écran de la messagerie Whatsapp regroupant

d'anciens salariés et des salariées de l'entreprise, dont vous-même.

Dans ces échanges, un ancien salarié, Monsieur [T] [W] transmet le 2 novembre 2022, l'identité du candidat au poste de responsable E-commerce qui tel que l'écrit dans ces mêmes échanges [Y] [X], a déjà été reçu par nous plusieurs fois.

Or, à cette date, seul le candidat et moi-même étions informés du processus de recrutement j'ai

directement confirmé nos différentes rencontres par courriel depuis ma messagerie professionnelle.

Ainsi, vous avez été directement destinataire de cette information et donc témoin du fait que cet

ancien salarié avait une information confidentielle sur l'entreprise, sans que vous en informiez

la Direction.

Pire, le 02 décembre 2022, Monsieur [W] transmet dans cette conversation une copie

de votre courriel du même jour relatif à l'organisation de votre service, que vous aviez adressé

uniquement à Monsieur [O] [C], Directeur des Ressources, Monsieur [O] [D],

Directeur commercial et à moi-même.

Lors de votre entretien préalable, vous avez affirmé ne pas avoir communiqué ce mail à Monsieur [W]. Par conséquent, cela signifie que ce dernier a eu accès à votre courriel en accédant directement à la messagerie professionnelle de l'un des destinataires ou la vôtre, alors même qu'il n'est plus salarié de l'entreprise depuis de nombreux mois, ce que vous ne pouviez ignorer.

En application de votre obligation de loyauté et eu égard au fait que vous étiez parfaitement informée que la société faisait face à des fuites de données confidentielles, vous étiez dans l'obligation de nous informer immédiatement que cet ancien salarié avait eu accès à votre courriel sans que vous lui ayez donné.

Or, en violation de votre obligation de loyauté, vous vous êtes abstenue de nous fournir ces informations et pire, directement interrogée sur votre éventuelle connaissance de l'origine de ce piratage informatique, vous avez nié avoir connaissance de faits qui pourraient aider à la sécurité de l'entreprise et donc à sa pérennité.

Lors de votre entretien préalable, vous avez également nié être informée de la transmission de

l'identité du candidat et de votre mail par Monsieur [W] sur ce groupe, alors même

que vous en étiez destinataire et que vous avez sollicité la photographie du candidat.

En outre, une salariée également présente sur ce groupe Whatsapp nous a informé qu'après la publication de votre courriel sur le groupe de conversation, vous lui avez indiqué l'avoir vivement reproché à Monsieur [W]. Ce témoignage démontre que vous étiez donc

parfaitement informée, contrairement à ce que vous avez prétendu.

L'ensemble de ces faits caractérise une violation manifeste à votre obligation de loyauté au mépris de la confiance que nous vous avions accordée.

La gravité de ces agissements s'oppose à la poursuite de votre contrat de travail même pendant

la durée du préavis. Ces faits sont constitutifs d'une faute grave et en conséquence, votre licenciement est effectif dés la date d'envoi de la présente.

Moyens des parties :

Mme [H] [J] prétend que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Elle conteste l'ensemble des faits visés dans la lettre de licenciement et soutient que la faute grave évoquée par l'employeur n'est en aucun cas caractérisée. Elle fait observer qu'occupant les fonctions d'assistante logistique, elle ne pouvait pas savoir si l'information se rapportant au candidat au poste de responsable E-commerce de la SA [1] était confidentielle, que l'employeur se prévaut qu'à la date où l'ancien salarié, M. [T] [W] a révélé son identité, seul le candidat et le directeur général étaient informés du processus de recrutement, que la société ne justifie pas en quoi cette information était confidentielle, et surtout que la transmission de cette information résulterait exclusivement d'une fuite ou d'un piratage informatique. Elle considère qu'il ne peut pas être exclu valablement que cette information ait été transmise sciemment par le candidat lui-même, voire par l'employeur à un autre salarié de l'entreprise. Elle précise que M. [T] [W] est en couple avec une salariée

de l'entreprise et membre du groupe Whatsapp, Mme [N] [U], que la photo du candidat a été postée par une autre salariée, Mme [Y] [X] et non par M. [T] [W]. Elle soutient que la SA [1] tente de renverser la charge de la preuve.

Elle ajoute que s'agissant d'une discussion privée, elle n'était en aucun cas tenue d'informer son employeur des propos tenus dans cette discussion, que par ailleurs les propos qu'elle a tenus n'étaient ni dénigrants ni diffamatoires à l'égard de l'employeur et de nature à entraver le fonctionnement de l'entreprise. Elle considère que le conseil de prud'hommes ne pouvait pas retenir que l'employeur justifiait de la connaissance de sa part, de l'existence d'un piratage informatique, l'information ayant pu provenir de diverses sources sans qu'il ne s'agisse nécessairement d'un moyen illégal.

Elle ajoute que si l'employeur justifie avoir déposé une plainte pénale à l'encontre de M. [T] [W] , elle ne justifie pas des suites qui y ont été données depuis trois ans, que si une plainte a été classée sans suite, cela signifie qu'aucun piratage n'a été reproché à M. [T] [W], en sorte qu'il ne peut valablement lui être reproché de ne pas avoir dénoncé un quelconque agissement qui n'est pas considéré comme frauduleux. Elle conclut qu'elle n'a pas violé son obligation de loyauté.

Elle soutient que le reproche de l'employeur de ne pas l'avoir informé que M. [T] [W] aurait eu accès à son courriel n'est pas établi et qu'il s'agit de suppositions, que dès lors que ce dernier aurait pu avoir accès à ce courriel de bien d'autres manières : accès à la messagerie de l'un des trois destinataires ou la transmission par l'un des trois destinataires du courriel. Elle affirme qu'il ne peut être valablement indiqué avec certitude que M. [T] [W] a eu accès à ce courriel de manière illégale, qu'avant que ce courriel ait été transmis sur la conversation Whatsapp, il avait déjà été communiqué à deux salariées de l'entreprise, Mme [E] [F] et Mme [N] [U], et elle précise leur avoir adressé ce courriel le même jour à 10h33 avant d'être publié sur Whatsapp à 12h03. Elle affirme que n'ayant pas vu la publication sur le groupe Whatsapp, elle n'a pas pu valablement en informer son employeur, qu'elle n'a commis aucun fait nuisant à la réputation ou au bon fonctionnement de son employeur, ni aucun acte de dénigrement ou de concurrence contraire à son intérêt, que contrairement à ce que soutient la SA [1], il n'est pas justifié qu'elle aurait participé aux moqueries de l'entreprise , ou à des injures et menaces portées à l'encontre du directeur général.

Elle fait observer que la réunion du 01 décembre 2022 portait sur la sensibilisation au piratage informatique et plus précisément sur le risque de cyberattaque, que la direction a indiqué aux salariés d'être vigilants à la réception de courriels 'frauduleux', qu'il appartient à la SA [1], qui a mandaté plusieurs entreprises pour assurer la sécurité informatique de l'entreprise, de justifier qu'elle avait pris le soin de modifier les mots de passe et autorisations d'accès qu'elle avait pu donner à d'anciens salariés. Elle entend rappeler que M. [T] [W] avait démissionné de la société en avril 2022 et que de par ses fonctions, il avait accès aux différentes boîtes électroniques professionnelles, que la SA [1] n' a pas jugé utile de modifier ces accès lors de son départ. Elle indique que le rapport établi par l'entreprise informatique a mis en évidence l'absence de système de sécurité et une politique des mots de passe qui permettait que ceux-ci n'expirent jamais et ne soient jamais renouvelés. Elle affirme que les fraudes contre lesquelles la SA [1] souhaitait se protéger et celles pour lesquelles elle avait attiré l'attention de ses salariés, correspondaient aux fraudes afférentes aux mails frauduleux comprenant des informations et coordonnées bancaires.

Elle considère qu'en réalité, ce qui lui est reproché, c'est une perte de confiance, que ce motif ne peut en aucun cas justifier un licenciement et encore moins un licenciement pour faute grave, que l'employeur ne justifie pas une intention malveillante de sa part, ni des conséquences objectives et néfastes sur le fonctionnement de l'entreprise que ces faits auraient entraînées.

A l'appui de ses allégations, Mme [H] [J] verse au débat :

- un échange sur le groupe Whatsapp appelé 'potins vilains' : 'si c'est lui je pete mon crâne d'accord' 'Ca part sur un vomi tous les matins'; réponse de '[T]' 'c'est lui',

- un échange de sms : [Z] 'je suis désolée [H]', 'on n'arrive pas à lire' 'c'est bon j'ai lu' 'envoie' ; Mme [H] [J] à 10h39 'c'est fait'

- publication sur le groupe Whatsapp par '[T]' le 02/12 à 12h03 d'un courriel professionnel de Mme [H] [J] envoyé le 02/12/2022,

- un extrait de la plainte déposée par la SA [1] à l'encontre de M. [T] [W] : 'question : comment M. [T] [W] pourrait-il avoir eu accès aux boîtes mails ' Réponse : il s'occupait de l'informatique, je pense qu'il pouvait détenir un fichier avec tous les codes d'accès aux boîtes mails. De plus, il est à l'origine de la mise en place de OVH, le système de messagerie utilisé par l'entreprise',

- un compte rendu de l'entretien préalable au licenciement de Mme [H] [J] rédigé par M. [G] [I], conseiller de Mme [H] [J] : 'Mme [J] affirme qu'en aucune façon elle n'a voulu nuire à l'entreprise et qu'elle aime son travail'.

La SA [1] soutient que Mme [H] [J] a manqué à son obligation de loyauté. Elle expose que le 01 décembre 2022, le directeur général de l'entreprise, M. [P] [L], a réuni l'ensemble du personnel utilisant un ordinateur dans le cadre de ses fonctions, à une réunion du personnel, que Mme [H] [J] y a participé, qu'au cours de cette réunion, M. [L] a indiqué que la société avait subi une cyberattaque conduisant à une fuite de données, via la messagerie de l'entreprise, et que des experts allaient inspecter l'ensemble des postes informatiques pour les sécuriser, qu'il invitait expressément tout salarié qui détiendrait des informations ou des suspicions en lien avec cette fuite d'en informer la direction. Elle ajoute que Mme [H] [J] qui avait des informations ne les pas a transmises à la direction et qu'interrogée par le directeur général à deux reprises, elle a nié avoir eu des informations.

Elle fait valoir que Mme [H] [J] a participé à une conversation de groupe avec des salariés et anciens salariés de la société dénommé 'Potins vilains' dans laquelle des informations connues seulement de la direction ont été publiées. Elle entend rappeler que M. [T] [W] qui avait démissionné en avril 2022 s'occupait du système informatique et avait accès à l'ensemble des mots de passe des salariés et de la direction, que ce dernier a transmis des informations récentes sur le recrutement d'un nouveau responsable que seule la direction de la société détenait. Elle ajoute que lorsque M. [T] [W] a transmis à Mme [H] [J] l'identité du potentiel candidat à un poste de responsable rencontré par la direction, que Mme [H] [J] participe pleinement à cette conversation puisqu'elle demande une photo du candidat reçu à M. [T] [W], que malgré l'alerte donnée par la direction le 01 décembre 2022, la salariée n'a pas informé son employeur que M. [T] [W] avait connaissance d'informations ignorées par les salariés eux mêmes.

Elle soutient que l'argument de la salariée selon lequel le candidat ou l'employeur aurait pu transmettre cette information à M. [T] [W] est démenti par les échanges, dans la mesure où Mme [Y] [X] demande le nom du candidat et les deux autres salariées de l'entreprise, qui participent à la conversation avaient une parfaite connaissance de l'origine des sources de M. [T] [W] , Mme [E] [F] témoignant que Mme [N] [U] l'a informée que M. [T] [W] avait accès aux courriels de l'entreprise. Elle considère que Mme [H] [J] tente de faire croire qu'elle ignorait l'origine des informations de M. [T] [W], alors que ses collègues et amies qui participent à la même conversation en sont parfaitement informées. Elle soutient que Mme [H] [J] ne démontre pas que Mme [U] [B] qui exerçait les fonctions d'assistante commerciale, aurait pu connaître l'identité de la personne recrutée, et que cette salariée n'avait aucun lien avec le recrutement.

Elle fait valoir en outre que le 02 décembre 2022, après avoir envoyé un courriel à M. [L] et à M. [C] et M. [D], M. [T] [W] publiait le même jour ce même courriel sur le groupe 'Potins vilains', que si Mme [H] [J] n'a pas transmis ce courriel , M.

[C] et M. [D] ne l'ayant pas non plus transmis, il s'en déduit que M. [T] [W] y a eu accès en piratant la messagerie professionnelle d'un des destinataires.

Elle considère que Mme [H] [J] était parfaitement consciente que des courriels professionnels étaient accessibles et détenus par un tiers de l'entreprise et n'en a pas informé sa direction et qu'elle a ainsi violé son obligation de loyauté, que ses affirmations selon lesquelles elle n'a pas vu dans la conversation son propre courriel, sont sans preuve et qu'il lui appartient de fournir la preuve qu'elle n'avait pas vu son mail sur la conversation, que malgré une sommation qui lui a été faite, la salariée n'a pas fourni les échanges ni les justificatifs de ses accusés de lecture des messages du groupe Whatsapp.

Elle conclut que les éléments de preuve réunis par la société démontrent que Mme [H] [J] avait des informations depuis plusieurs semaines sur les faits frauduleux dont était victime son employeur et qu'en violation de son obligation de loyauté, elle s'est volontairement

abstenue de les lui transmettre, que les échanges de messages démontrent que la salariée a participé aux moqueries sur l'entreprise ainsi qu'aux injures et menaces portées à l'encontre du directeur général, désigné dans la conversation par ses initiales « [P] » et à l'encontre d'autres salariés de la société.

Elle précise que les trois salariées qui savaient qu'un ancien salarié avait des informations confidentielles sur l'activité de l'entreprise qu'il partageait avec elles, soit Mme [N] [U] [B] et Mme [Y] [X], ont été licenciées pour faute grave.

Elle soutient avoir subi un préjudice de plus de 12 000 euros résultant de l'examen de tous les postes informatiques pour tenter de trouver la source du piratage informatique qui était parfaitement connue de Mme [H] [J].

A l'appui de ses allégations, la SA [1] produit au débat :

- un courriel envoyé par M. [P] [L] le 29/11/2022 à plusieurs salariés : A l'attention de tous ceux qui utilisent un poste informatique. Merci aux responsables et de transmettre aux collaborateurs concernés (notamment pour [K] et [Q], je n'ai pas l'e mail d'[S] ni celui de [A] ; idem [H] pour [M]); ce jeudi 15h30 et 15h45 merci de me joindre au showroom pour une courte réunion d'information de 15 minutes...',

- une attestation de M. [R] [V] responsable communication digital : j'ai bien assisté à la réunion d'information du jeudi 1er décembre 2022. L'objet...était la sensibilisation à la sécurité informatique et cyberattaque vis à vis de notre entreprise. Il nous a été demandé si nous avions eu des suspicions quant à des mails frauduleux ou des cyberattaques et en cas de doute d'en faire part à la direction,

- un courriel envoyé par M. [L] à M. [WT] [AA] le 17/10/2022 et un courriel en réponse de M. [WT] [AA] le même jour ; le 24/10/2022 de M. [L] : votre CV et votre message démontrent une adéquation et une belle motivation pour le poste que nous cherchons à pourvoir...réponse de M. [WT] [AA] le même jour : vendredi matin me convient...,

- un dépôt de plainte de la SA [1] à l'encontre de M. [T] [W] : nous déposons plainte à l'encontre d'un de nos anciens employés que nous soupçonnons fortement d'avoir accédé aux boîtes mails professionnels de nos employés et à celle de M. [P] [L] et à la mienne alors que ce dernier avait démissionné et quitté l'entreprise. L'employé est M. [T] [W] il occupait le poste d'assistant e-commerce depuis au moins 3 ans. Il a démissionné en avril 2022.Nous avions des doutes

sur la sécurité de notre système informatique. Certaines informations détenues exclusivement par des responsables de la société ont été connues d'employés qui ne pouvaient pas avoir accès à ces informations. Ces informations avaient été échangés par mail principalement. Une employée, [E] [HO] nous informe qu'un groupe Whatsapp a été créé appelé 'potins vilains' et qu'il s'agit de conversation au sujet de la SA [1] . Nous avons eu cette information début août 2022...[HO] [E] explique dans une attestation de témoin que [H] [J] lui a confié avoir appelé [T] pour lui faire savoir sa colère lorsqu'elle a constaté que son mail du 2 décembre 2022 avait été publié sur le groupe Whatsapp....[N] lui a répondu que M. [T] [W] avait accès à des e mails de l'entreprise alors qu'il avait quitté l'entreprise des mois auparavant',

- la lettre de démission de M. [T] [W] du 30/03/2022,

- le profil Linkedln de M. [T] [W] : responsable marketing au sein de la SA [1] de mai 2018 à mai 2022,

- le témoignage de M. [L] : lors du recrutement de M. [WT] [AA] fin 2022, une scrupuleuse confidentialité a été respectée...les seuls échanges à ce sujet ont été : au sein de l'entreprise, des échanges oraux entre [O] [C] et moi même, à huis clos dans le bureau que nous partageons, un unique e mail adressé à [O] [C] pour lui communiquer le CV de M. [WT] [AA], et des e mails entre M. [WT] [AA] et moi même exclusivement.

J'ai été le seul membre de la direction à échanger par mail avec [WT] [AA]. De même, je lui ai confirmé par un mail notre RDV, dont il était le seul destinataire. J'atteste que ces mails n'ont été transmis à aucune autre personne de l'entreprise ou à un tiers. J'atteste également qu'à la suite de la réunion du 01 décembre réunissant tous les utilisateurs internes d'ordinateurs pour les informer de nos soupçons d'intrusion informatique et les sensibiliser à leur devoir de communiquer à la direction toute information qu'ils détiendraient à ce sujet, j'ai eu à deux reprises l'occasion d'échanger avec Mme [H] [J] tout comme avec les autres salariés de l'entreprise. J'ai fait part à Mme [H] [J] de mes craintes et de mon inquiétude pour la sécurité informatique de l'entreprise, mais celle-ci à chaque fois nié être au courant de quelque chose,

- des échanges de messages sur le groupe Whatsapp 'potins vilains' :

Mme [Y] [X] : 'tu as pas le nom du mec qu'ils ont déjà rencontré x fois pour le poste de responsable'. Ca traîne pas dans tes dossiers par hasard mdr je suis curieuse'

M. [T] [W] : [WT] [AA]

Mme [Y] [X] : sérieux ' C'est quoi cette tête de gland. Sans dec

Mme [H] [J] : c'est quoi sa tête'

M. [T] [W] : c'est lui

[FB] : Putain t'as raison, c'est un pic entre bobo BIO parisienne et [FQ] [ZQ]

[N] : ma pauvre [Y]. C'est tellement horrible leur comportement.

[Y] [X] : ouais je compte vraiment partir...Moi le coup de m'accuser comme si j'étais une criminelle ça passe pas. Franchement [NR] ça me saoule de ouf

Mme [H] [J] 10h30 et j'ai toujours pas toutes les cdes internet....

M. [T] [W] : 'les experts à [Localité 1] vont...

Mme [H] [J] 'j'adore'

2 décembre

'[T]' : publication sur le groupe de la photocopie de la lettre rédigée par Mme [H] [J], suivi du message 'les esprits s'échauffent chez [1]',

- un courriel envoyé par le service logistique le 02/12/2022 à M. [O] [D], [O] [C] et M. [P] [L] : 'pour information : comme vous le savez le service logistique est dans le jus depuis un petit moment, nous faisons au mieux pour expédier vos commandes le plus rapidement possible et sans erreur, nous ne sommes pas 3 personnes à temps plein à préparer les commandes. Mais le plus difficile à gérer et surtout la perte de temps, ce sont toutes vos demandes de priorité (que je comprends) mais nous sommes sans cesse en train de chambouler notre roulement de commandes (qui sont gérées par ordre d'arrivée) ; il faudrait que vous imaginiez que vous êtes beaucoup au bureau (service internet, adv, musée, direction) à avoir des commandes urgentes.

Nous sommes le 2 décembre il nous reste 3 semaines et beaucoup beaucoup de travail, essayons de les passer sans trop de mal.

Merci pour la lecture.

Le service logistique qui prend un cours de sophrologie et de kiné par semaine pour être au top.',

- une attestation de M. [WT] [AA] : je certifie que je ne connaissais pas M. [T] [W] avant mon arrivée dans la SA [1] . Je ne connais toujours pas cette personne aujourd'hui,

- une attestation de M. [O] [D], directeur commercial : il a reçu le 2 décembre un e mail de Mme [H] [J] qui exprimait la charge de travail du service logistique de [1]. Il certifie n'avoir transmis cet e mail à personne à l'exception des deux autres destinataires initiaux [O] [C] et [P] [L],

- une attestation de Mme [E] [F], assistante administration des ventes : J'atteste que, il y a quelques mois, [N] [U] m'a informé qu'elle savait que la direction de [1] préparait des tickets restaurant, tout comme elle savait que j'avais reçu une prime de fin d'année contrairement à elle. Je m'en suis étonnée et lui ai demandé comment elle pouvait savoir cela car je n'avais parlé à personne de ma prime. [N] m'a alors dit que [T] [W] avait accès à des emails de l'entreprise. [T] avait alors quitté l'entreprise depuis plusieurs mois. Plus tard, lorsque je me suis étonnée auprès d'elle que [T] connaisse l'identité d'un candidat à un poste et l'ai publié sur le groupe Whatsapp et lorsque je lui ai demandé comment il pouvait savoir cela, elle m'a laissé entendre que la raison était évidente et que je la connaissais déjà. J'atteste également que [H] [J] m'a confié avoir appelé [T] pour lui faire savoir sa colère lorsqu'elle a constaté que son mail du 02/12/2022 avait été publié sur le groupe Whatsapp,

- notifications des licenciements de Mme [U] [B] et de Mme [X],

- un devis adressé à la SA [1] pour une analyse informatique ; une facture correspondante et le rapport du cabinet d'expertise informatique,

- le profil Linkedln de Mme [H] [J].

Réponse de la cour :

S'agissant d'un licenciement prononcé à titre disciplinaire, si la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs formulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend tirer quant aux modalités de rupture, il appartient au juge de qualifier les faits invoqués.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et la poursuite du contrat. Il incombe à l'employeur qui l'invoque d'en rapporter la preuve.

La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

Si l'article L1332-4 du code du travail prévoit en principe qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance, en revanche ce texte ne s'oppose à pas à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai.

La faute grave libère l'employeur des obligations attachées au préavis. Elle ne fait pas perdre au salarié le droit aux éléments de rémunération acquis antérieurement à la rupture du contrat, même s'ils ne sont exigibles que postérieurement.

La gravité du manquement retenu est appréciée au regard du contexte, de la nature et du caractère éventuellement répété des agissements, des fonctions exercées par le salarié dans l'entreprise, un niveau de responsabilité important étant le plus souvent un facteur aggravant, de son ancienneté, d'éventuels manquements antérieurs et des conséquences de ces agissements en résultant pour l'employeur.

Le licenciement prononcé en raison de la faute disciplinaire du salarié doit respecter un délai maximum de deux mois entre la connaissance des faits et l'engagement de la procédure disciplinaire et un délai maximum d'un mois entre l'entretien préalable et la notification de la sanction, à défaut, le licenciement est irrégulier.

Si la majorité des comportements déloyaux reprochés aux salariés concerne la concurrence faite par ces derniers à leur entreprise, néanmoins, la déloyauté du salarié peut être caractérisée lorsque celui-ci cache à son entreprise des situations ou des événements le touchant, comme des infractions ou des poursuites, en lien avec l'exercice de l'activité professionnelle exercée ou pouvant avoir des conséquences sur celle-ci.

En l'espèce, il résulte des pièces produites au débat que Mme [H] [J] à un groupe Whatsapp intitulé 'Potins vilains' tout comme d'autres salariés et M. [T] [W], un ancien salarié qui avait quitté les effectifs de la SA [1] en avril 2022.

Mme [H] [J] a été informée sur ce groupe que M. [T] [W] avait pu connaître l'identité du futur responsable e-commerce de la SA [1] puisqu'il avait donné une identité, et qu'elle a elle-même participé à la conversation, puisqu'elle avait demandé à voir la photo de M. [WT] [AA].

Il n'en demeure pas moins que la SA [1] n'établit pas que M. [T] [W] se serait rendu, de façon certaine et effective, coupable de manoeuvres frauduleuses à son encontre par le biais de piratages informatiques, une simple plainte ne permettant pas de caractériser une culpabilité.

S'agissant de la publication de son courriel relatif à la charge de travail du service logistique envoyé le 02 décembre 2022, Mme [H] [J] justifie l'avoir envoyé par sms préalablement à deux salariées dans la matinée avant sa publication sur le groupe Whatsapp le même jour par '[T]', ce qui aurait laissé à penser à la salariée que M. [T] [W] en avait été informé par le biais de l'une des salariées.

Il ne peut donc pas être reproché à Mme [H] [J] d'avoir été en quelque sorte complice d'agissements supposés frauduleux de la part d'un ancien salarié dont la compagne était encore salariée de la SA [1] et qui était en mesure de transmettre à M. [T] [W] des renseignements d'ordre professionnel.

Mme [H] [J] ne conteste pas avoir participé à une réunion organisée par la direction de la SA [1] le 01 décembre 2022 dont l'objet était de permettre, selon le témoignage d'un salarié, la sensibilisation de l'ensemble des salariés utilisant un ordinateur à la sécurité informatique et cyberattaque vis-à-vis de la société et il apparaît qu'au cours de cette réunion, les responsables ont demandé si les salariés avaient eu des suspicions quant à des mails frauduleux ou des cyberattaques et en cas de doute d'en faire part à la direction.

La SA [1] affirme que Mme [H] [J] avait l'obligation de l'informer immédiatement des agissements de M. [T] [W] ou de suspicions à son encontre, sans justifier pour autant du fondement de cette obligation.

Il convient de relever que Mme [H] [J] n'était pas soumise à aucune clause de confidentialité ou de discrétion et que la SA [1] ne démontre pas pour quelles raisons les informations communiquées par M. [T] [W] au cours des deux

conversations constatées sur le groupe Whatsapp 'Potins Vilains', constituaient des informations présentant un caractère confidentiel qui devaient être couvertes par le secret professionnel.

Par ailleurs, aucun élément ne permet d'établir que Mme [H] [J] aurait dissimulé à la société le fait d'avoir été informée de l'envoi ou de la réception de courriels frauduleux ou de cyberattaques et qu'elle aurait dissimulé des événements ou des situations qui la concernaient personnellement.

La SA [1] ne peut pas invoquer à l'appui du licenciement de Mme [H] [J] le fait pour la salariée d'avoir participé aux moqueries sur l'entreprise, dans la mesure où ces faits ne constituent ni une faute grave ni une cause réelle et sérieuse, dès lors que les messages envoyés par la salariée l'étaient sur un réseau social à usage non professionnel et dont l'accès était restreint ; ainsi, ces messages relevaient de sa sphère privée.

En outre, aucun abus ne peut être retenu dans les messages envoyés par Mme [H] [J], les propos tenus n'étant ni mensongers ni diffamatoires ou insultants à l'encontre de la SA [1] ou de son directeur général.

Enfin, de façon superfétatoire, la SA [1] ne justifie pas que la publication sur le groupe Whatsapp 'Potins vilains' de l'identité du candidat au poste de responsable e-commerce et du courriel de Mme [H] [J] concernant la charge de travail du service logistique lui ait nui.

Il se déduit de l'ensemble des éléments qui précèdent que la SA [1] ne caractérise pas l'existence de faute imputable à Mme [H] [J] de nature à justifier son licenciement disciplinaire.

Le licenciement de Mme [H] [J] prononcé le 06 janvier 2023 est donc dénué de cause réelle et sérieuse.

Le jugement entrepris sera donc infirmé en ce sens.

Sur les conséquences indemnitaires :

Moyens des parties

Mme [H] [J] sollicite une indemnité de licenciement de 10 711,03 euros et une indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 4 529,46 euros.

Elle sollicite par ailleurs une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de 32 133,11 euros, au motif qu'elle s'est retrouvée à la veille des fêtes de fin d'année et après seize ans d'ancienneté sans emploi de manière brutale. Elle ajoute qu'elle s'était investie de manière très importante dans son entreprise ce qui a d'ailleurs été reconnu par la SA [1], et qu'elle a retrouvé une nouvelle activité professionnelle à compter de mars 2023.

A l'appui de ses allégations, Mme [H] [J] produit au débat :

- un contrat de travail à durée indéterminée conclu entre la SAS [2] et Mme [H] [J] le 06 mars 2023 : Mme [H] [J] a été engagée en qualité d'agent en logistique et magasinier avec une rémunération mensuelle prévue de 2 334 euros.

La SA [1] fait valoir que le licenciement pour faute de Mme [H] [J] étant justifié, Mme [H] [J] sera déboutée de ses prétentions.

Elle fait observer, s'agissant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qu'il appartient à la salariée de justifier la réalité d'un préjudice, que Mme [H] [J] a retrouvé un emploi en contrat à durée indéterminée le 06 mars 2023, soit deux mois après son licenciement, pour lequel elle perçoit un salaire supérieur de près de 40 euros à celui qu'elle occupait au sein de la société.

Réponse de la cour :

Le licenciement de Mme [H] [J] étant jugé sans cause réelle et sérieuse, il convient de faire droit aux prétentions de la salariée au titre de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis, sommes non sérieusement contestées par la SA [1].

En application des dispositions de l'article L.1235-3 telles qu'issues de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 tenant compte du montant de la rémunération de Mme [H] [J] (2 227 euros en moyenne) et de son ancienneté en années complètes (16 années complètes), dans une entreprise comptant au moins onze salariés, la cour retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice de Mme [H] [J] doit être évaluée à la somme de 8 000 euros.

Le jugement entrepris sera donc infirmé en ce sens.

Sur la demande de l'indemnisation au titre du caractère brutal et vexatoire du licenciement:

Moyens des parties

Mme [H] [J] soutient que la mise en oeuvre de la procédure de licenciement a été brutale et vexatoire, et elle rappelle qu'elle a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire. Elle ajoute que les faits qui lui sont reprochés finalement par l'employeur est une perte de confiance et non pas des faits objectifs de dénigrement ou de diffamation, que l'employeur ne justifie en rien un risque de trouble au fonctionnement de l'entreprise de sa part.

La SA [1] fait valoir que Mme [H] [J] n'apporte aucun élément pour tenter de justifier sa demande et fait seulement état de la date d'envoi de sa convocation qui serait simultanée avec un cadeau de fin d'année. Elle entend rappeler qu'une mesure de mise à pied conservatoire n'est pas un abus de droit ni source d'un préjudice pour la salariée.

Réponse de la cour :

Mme [H] [J] sollicite le paiement d'une indemnité complémentaire pour licenciement disciplinaire accompli dans un contexte vexatoire sans justifier de circonstances particulièrement vexatoires ayant accompagné son licenciement

Le jugement est en voie de confirmation.

Sur la demande de rappel de salaires :

Il convient de faire droit à la demande de rappel de salaire sollicitée par Mme [H] [J] à hauteur de la somme de 1028 euros pour la période du 24 décembre 2022 au 06 janvier 2023 correspondant à l'exécution de la mise à pied conservatoire qui n'était pas justifiée.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire, en matière prud'homale et en dernier ressort ;

Infirme le jugement rendu le 06 février 2025 par le conseil de prud'hommes d'Avignon sauf en ce qu'il a débouté Mme [H] [J] de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire,

Statuant sur les dispositions réformées et y ajoutant,

Juge que le licenciement prononcé le 06 janvier 2023 par la SA [1] à l'encontre de Mme [H] [J] est dénué de cause réelle et sérieuse,

Condamne la SA [1] à payer à Mme [H] [J] les sommes suivantes :

- 10 711,03 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,

- 4 529,46 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 8 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 1 028 euros à titre de rappel de salaire pour la période du 24 décembre 2022 au 06 janvier 2023,

Condamne la SA [1] à payer à Mme [H] [J] la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,

Rejette les demandes plus amples ou contraires,

Condamne la SA [1] aux dépens de la procédure d'appel.

Arrêt signé par le président et par le greffier.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,