

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE
Chambre 4-6
ARRÊT DU 24 MAI 2019

Rôle N° RG 16/05685

A Z

C/

Société PROTECTRICE DES ANIMAUX

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de DRAGUIGNAN – section AD – en date du 12 Février 2016, enregistré au répertoire général sous le n° 14/262.

APPELANTE

Madame A Z

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2016/3606 du 04/04/2016 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de AIX-EN-PROVENCE), demeurant [...]

représentée par Me Blandine LACHAUME, avocat au barreau de DRAGUIGNAN substitué par Me Christophe MAIRET, avocat au barreau de DRAGUIGNAN

INTIMEE

Association SOCIETE PROTECTRICE DES ANIMAUX (SPA), demeurant [...]

représentée par Me Stéphane LAUBEUF, avocat au barreau de PARIS (Cabinet [...]) substitué par Me Pauline OLEWNICZAK, avocat au barreau de PARIS

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, l'affaire a été débattue le 21 Mars 2019, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Thierry CABALE, Conseiller, chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Monsieur Thierry CABALE, Conseiller faisant fonction de Président de Chambre

Mme Solange LEBAILLE, Conseiller

Madame Béatrice THEILLER, Conseiller

Greffier lors des débats : Mme C D.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 24 Mai 2019.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 24 Mai 2019

Signé par Monsieur Thierry CABALE, Conseiller faisant fonction de Président de Chambre et Mme C D, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Madame A Z, qui avait été embauchée le 16 juin 2008 par l'association Société Protectrice des Animaux, et qui occupait en dernier lieu un poste d'agent animalier en exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée, a été convoquée, par lettre du 15 novembre 2012, à un entretien préalable fixé au 11 décembre 2012, puis licenciée pour faute grave par lettre du 17 décembre 2012.

Le 18 mars 2016, dans le délai légal, Madame A Z a relevé appel du jugement rendu le 12 février 2016 par le conseil de prud'hommes de Draguignan qui l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes, notamment au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et l'a condamnée aux dépens.

Aux termes de conclusions écrites déposées le jour de l'audience, visées par le greffe, développées oralement, auxquelles il est renvoyé pour un exposé complet des moyens et prétentions, la salariée demande à la cour d'infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes et statuant à nouveau :

— de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, en conséquence, de condamner l'employeur à lui payer les sommes de 1188 euros à titre d'indemnité légale de licenciement, 2970,24 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 297 euros au titre des congés payés afférents, 8910,72 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

— de dire qu'elle a été victime de harcèlement moral de la part de Madame X, son supérieur hiérarchique, en conséquence, de condamner l'employeur à lui payer la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,

— d'ordonner à l'employeur de lui délivrer des documents de fin de contrat modifiés au vu de la décision à intervenir sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification ' de l'ordonnance',

— de condamner l'employeur à lui verser la somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile sur le fondement de l'article 37 alinéa 2 de la loi du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridictionnelle.

La salariée soutient :

— qu'elle n'a pas manqué de respect, n'a pas dénigré son employeur ni fait preuve d'insubordination au travers de sa page Facebook, qu'elle n'a fait que lancer un appel pour que les deux chiens menacés

d'euthanasie puissent être rapidement adoptés, qu'elle n'a fait qu'user de sa liberté d'expression sans employer de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs et sans intention malveillante ni manquement à une quelconque obligation de loyauté ou de discrétion, qu'elle n'a pas publié le rapport sur l'étude comportementale rédigée par le vétérinaire, que si elle a pu exprimer son désaccord au vétérinaire, elle n'a jamais porté ce différend en public, qu'elle n'est pas responsable des commentaires des internautes, que la pratique de l'euthanasie dans les refuges de la SPA fait l'objet depuis longtemps d'une forte polémique notamment sur Internet, que l'association a abandonné sa décision d'euthanasier les deux chiens; qu'il n'est pas justifié d'éléments nouveaux ou de fautes postérieures permettant à l'employeur de sanctionner de nouveau les faits objets d'un avertissement du 26 juillet 2010 et de deux rappels à l'ordre qui s'analysent en des sanctions disciplinaires datés des 9 janvier 2012 et 21 mars 2012, que l'employeur ne justifie pas de faits d'insubordination et de manque d'implication, ni même d'intimidation et de pression, ne devant pas répondre de faits éventuellement commis par son compagnon;

— que sa demande au titre d'un harcèlement moral est recevable au regard de la règle de l'unicité de l'instance dès lors que la présente instance n'a pas été précédée d'une instance prud'homale ayant abouti à un jugement sur le fond puisqu'un précédent jugement n'a fait que constater son désistement d'instance, que le climat délétère évoqué par l'employeur dans la lettre de licenciement résulte du comportement de son supérieur hiérarchique, depuis licenciée pour faute, qui, incapable de gérer une équipe, a exercé des pressions sur elle, a été agressive à son égard, l'a humiliée et insultée, a manifesté un comportement autoritaire inapproprié, situation dont elle a alerté l'employeur qui n'a pas respecté son obligation de sécurité alors qu'elle a été à l'origine de la dégradation de son état de santé dès avril 2010 puis en 2012 et en 2013, de ses arrêts de travail pour maladie et d'un syndrome anxiodépressif pour lequel elle a été suivie par un médecin qui en atteste.

Aux termes de conclusions écrites déposées le jour de l'audience, visées par le greffe, développées oralement, auxquelles il est renvoyé pour un exposé complet des moyens et prétentions, l'association SPA demande à la cour de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions, en conséquence, de débouter la salariée de l'ensemble de ses demandes et de condamner celle-ci au paiement de la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

L'employeur fait valoir:

— que malgré des rappels à l'ordre, soit un avertissement du 26 juillet 2010 et des entretiens de recadrage des 9 janvier 2012 et 21 mars 2012, la salariée a persisté dans son comportement fautif ayant consisté à se montrer agressive et violente, à faire preuve d'insubordination et de désinvolture par son refus d'exécuter des tâches qui lui étaient confiées par son supérieur hiérarchique, par ses retards et absences sans raison valable; que la salariée s'est violemment opposée à sa décision d'euthanasier deux chiens dangereux prise après avis du vétérinaire, et a organisé une fronde sur Internet à l'appui de propos diffamatoires et de slogans polémiques et racoleurs visant à publiquement désavouer E décision, en divulguant par ailleurs régulièrement des informations et documents confidentiels, peu important la publication du rapport du vétérinaire par un tiers qui le tenait de la salariée, plus particulièrement sur un compte Facebook dénommé ' Animaux Refuge' qui était ouvert au public dans lequel la salariée publiait des photographies d'elle-même et indiquait, à titre de renseignements, sa date de naissance, son domicile et son emploi à la SPA, ce qui n'a pas manqué de susciter des commentaires hostiles sur la base d'informations biaisées;

— que la demande au titre d'un harcèlement moral est irrecevable en application de la règle de l'unicité de l'instance dès lors que les faits allégués sont concomitants voire antérieurs à une première saisine prud'homale du 3 juin 2010 ayant abouti à un désistement de la part de la salariée, sans qu'un élément nouveau ne soit intervenu après E saisine, que la salariée n'a jamais fait part d'une difficulté

dans l'exécution de son contrat et n'a pas saisi les institutions représentatives du personnel, qu'il n'existe aucun fait permettant d'étayer la demande au titre du harcèlement moral, que les éléments présentés concernant une autre salariée, dont le harcèlement allégué est par ailleurs contesté, ne peuvent être exploités à E fin.

MOTIFS :

Dans la lettre de licenciement, les motifs du licenciement s'énoncent en ces termes:

' Vous exercez les fonctions d'agent immobilier au sein du refuge de FLAYOSC depuis le 16 juin 2008.

A ce titre, vous avez pour mission générale d'assurer l'entretien des animaux et de veiller à leur bien-être , sous la direction et le contrôle de votre supérieur hiérarchique.

C'est dans ce contexte que nous faisons le constat de votre incapacité à exécuter votre contrat de travail conformément aux obligations qui en découlent.

En effet, nous avons constaté que vous faisiez preuve d'insubordination et de désinvolture dans l'exécution de votre contrat de travail en:

- refusant d'exécuter une partie des tâches qui vous sont assignées et de vous plier aux instructions données par vos supérieurs hiérarchiques;
- arrivant régulièrement en retard au travail, en abandonnant votre poste à la première contrariété et plus généralement en exécutant vos fonctions avec légèreté et nonchalance.

Ce comportement, qui dénote vos difficultés à accepter les contraintes du monde du travail, est à l'origine d'un climat de tension au sein du refuge, dès lors que vos collègues doivent, en plus de leurs fonctions, assumer une partie de vos tâches.

Malgré différents rappels à l'ordre de vos supérieurs hiérarchiques, vous n'avez pas pris en compte les remarques qui vous étaient faites, vous laissant au contraire aller à une attitude de plus en plus querelleuse, contestataire et provocatrice.

C'est ainsi que nous nous sommes récemment aperçus que:

- vous aviez divulgué sur votre compte Facebook des informations confidentielles concernant la SPA et aviez tenu des propos diffamatoires et racoleurs dénigrant l'association;
- aviez mis en doute le 17 septembre dernier les compétences du Docteur Y, vétérinaire du refuge de FLAYOSC;
- aviez tenté d'intimider une de vos collègues, Madame X, le 19 octobre dernier en l'appelant avec votre concubin à plusieurs reprises sur son portable pour l'insulter et la menacer, ce comportement étant parfaitement inacceptable au sein de notre association.

Ainsi, votre insubordination, votre manque criant d'implication et l'attitude irrespectueuse dont vous faites preuve vis-à-vis de vos collègues et de votre hiérarchie dénotent votre incapacité à vous plier aux règles d'une communauté de travail et créent un climat délétère qui nuit au bon fonctionnement du refuge.

Par ailleurs, en publiant sur internet des propos diffamatoires sur le fonctionnement de la SPA, vous avez gravement porté atteinte à la réputation et à l'honneur de votre employeur, ce comportement indélicat et déloyal rendant impossible la poursuite de la relation de travail.

Par conséquent, compte tenu de la gravité de vos différents manquements et leur caractère répété, nous vous licencions pour faute grave. (...)'

Il résulte du rapprochement des contenus respectifs de la lettre de licenciement et de la lettre du 26 juillet 2010 portant notification à la salariée de la seule sanction disciplinaire antérieure à la date d'engagement de la procédure de licenciement, que tous les faits commis jusqu'au 26 juillet 2010 relatifs à des retards et absences traduisant pour l'employeur une attitude désinvolte au travail de la part de la salariée, outre les faits d'insubordination par non-respect de règles, instructions et consignes, avaient déjà été sanctionnés, et il ne se déduit pas des éléments d'appréciation l'existence d'autres faits précis, objectifs et matériellement vérifiables imputables à la salariée permettant de caractériser la continuation d'un même comportement fautif ou la commission d'une nouvelle faute de même nature.

Par ailleurs, il ressort des éléments d'appréciation qu'à l'exception de publications en septembre 2012 sur le compte Facebook de la salariée, les autres faits invoqués dans la lettre de licenciement à l'appui des différents griefs énoncés ne sont pas établis dans leur exacte nature et consistance, et de tels griefs, qui ne reposent sur aucun fait suffisamment précis, objectif et matériellement vérifiable, ne peuvent justifier le licenciement, y compris le fait d'avoir mis en doute la compétence du vétérinaire dans l'évaluation comportementale des animaux concernés, ce qui aurait consisté, selon le vétérinaire, à lui faire des 'remarques de vive voix' et à divulguer 'ces informations' sur Facebook, alors que E diffusion, réalisée à partir d'un autre compte de ce réseau social, ne peut être imputée à la salariée au regard des éléments fournis.

Les publications sur le compte Facebook de la salariée sont les suivantes:

- un message dont l' 'objet' est ainsi libellé:

' Identification: Sos Sauvetages

Album: LES URGENCES

Ouvert à: Public',

dont le contenu est le suivant:

' [...]!! E F EST UNE DERISION!! UNE CHIMERE!! CE [...]

mort programmée le 13 septembre !!!!

attention ne pas téléphoner à la spa de flayosc leur vie est en danger il faut la jouer autrement on doit les sauver pas accélérer les eutha mais partager un max on doit penser à eux merci c'est une chaîne de partage et une super mobilisation pour ce loulou tous comebtaire pouvant le metre en danger sera retritiré seules les méssages de soutien et les proploposition seront accepté sur ce post merci de votre compréenstion.'

- un message diffusé le 13 septembre 2012:

Ces faits sont de nature à nuire gravement à la bonne marche de l'association dont l'image doit inspirer la confiance des adoptants potentiels, et caractérisent suffisamment la faute grave rendant impossible le maintien de la relation de travail même pendant la durée limitée du préavis.

Ainsi, en application des articles L 1331-1 et suivants du code du travail, le licenciement pour faute grave est bien fondé et la salariée est ainsi privée des indemnités de rupture et de congés payés afférents.

Le licenciement fondé sur la faute grave n'étant pas abusif et n'étant pas intervenu, au vu des éléments d'appréciation, dans des conditions vexatoires ni brutales, ne peut donner lieu à l'allocation de dommages et intérêts.

Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ces points.

Sur le harcèlement moral:

La demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral ne se heurte pas à la règle de l'unicité de l'instance qui ne vaut pas comme en l'espèce au vu du jugement du conseil de prud'hommes de Draguignan du 6 mai 2011, lorsqu'une précédente saisine n'a pas donné lieu à un jugement sur le fond mais à une décision prud'homale ayant simplement constaté un désistement d'instance qui n'emporte pas renonciation à l'action.

La fin de non recevoir soulevée par l'employeur sera donc rejetée.

En application des dispositions de l'article L 1152-1 du code de travail, « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel».

En vertu de l'article L 1154-1 du même code, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement, et il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Considérés ensemble, les éléments de fait présentés par la salariée ne laissent pas supposer l'existence d'un harcèlement moral dès lors qu'aucun fait n'est établi, notamment par témoignage, s'agissant des pressions, humiliations ou insultes ou même du management autoritaire qu'elle reproche au chef d'équipe, et les éléments médicaux versés aux débats, soit un certificat médical du 28 avril 2010 et une lettre du 6 janvier 2015, rédigés par deux médecins généralistes, ne font état d'aucune constatation circonstanciée leur permettant d'associer le ' choc émotionnel' et le syndrome anxiodépressif successivement diagnostiqués en 2010 puis en 2012 et 2013, à un contexte professionnel précis ne résultant pas des seules confidences de leur patiente.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé en ce qu'il déboute la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Sur les frais irrépétibles:

L'équité commande de ne pas faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur les dépens:

La salariée, qui succombe, sera condamnée aux entiers dépens d'appel, qui seront recouvrés comme en matière d'aide juridictionnelle.

PAR CES MOTIFS:

La Cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire, en matière prud'homale et par mise à disposition au greffe:

Rejette la fin de non recevoir tirée de la règle de l'unicité de l'instance.

Confirme le jugement entrepris.

Y ajoutant,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile.

Déboute les parties pour le surplus.

Condamne Madame A Z aux entiers dépens d'appel qui seront recouvrés comme en matière d'aide juridictionnelle.

Le Greffier M. Thierry CABALE, conseiller faisant fonction de Président