

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE CAEN
1° Chambre sociale
ARRET DU 08 DÉCEMBRE 2017

AFFAIRE : N° RG 17/01119 Code Aff. :

ORIGINE Décision du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CAEN en date du 11
Avril 2016 - RG n° 14/01496

APPELANTE

SARL SOLEIL QUATRANS Exerçant sous le nom commercial 'SOLEIL D'ETE'
CAEN

Représentée par Me Jean-Jacques ..., substitué par Me JULLIEN, avocats au barreau de
CAEN

INTIMÉE

Madame Wendy X

HEROUVILLE SAINT CLAIR

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 141180022017002046 du 30/03/2017
accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de CAEN)

Représentée par Me Hadrien GILLIER, avocat au barreau de CAEN

DÉBATS A l'audience publique du 30 octobre 2017, tenue par Mme NIRDÉ-DORAIL,
Présidente de chambre, Magistrat chargé d'instruire l'affaire lequel a, les parties ne s'y étant
opposées, siégé seul, pour entendre les plaidoiries et en rendre compte à la Cour dans son
délibéré

GREFFIER Mme ANCEL

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Mme NIRDÉ-DORAIL, Présidente de chambre, rédacteur

Mme PONCET, Conseiller,

Mme VINOT, Conseiller,

ARRÊT prononcé publiquement contradictoirement le 08 décembre 2017 à 14h00 par mise à
disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans
les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé
par Mme NIRDÉ-DORAIL, président, et Madame POSÉ, greffier

FAITS ET PROCEDURE

Par contrat à durée déterminée et à temps partiel, en date du 25 mai 2013, Mme Wendy X (alors mineure comme née le 8 octobre 1995) a été engagée, en qualité d'employé de magasin, par la SARL Soleil Quatrans qui gère un centre de bronzage sous l'enseigne 'Soleil d'été', pour la période du 2 mai 2013 au 31 août 2013 et une durée de travail de 25 heures par semaine.

Les parties sont opposées sur la date du début de la relation contractuelle que la salariée fait remonter au 24 avril 2013.

Le contrat s'est poursuivi en contrat à durée indéterminée.

Par lettre remise en main propre le 19 juin 2013, la salariée a fait l'objet d'un avertissement qui n'est pas contesté dans le cadre du présent litige.

Convoquée le 13 septembre 2013 à un entretien préalable fixé au 24 septembre 2013, Mme X a été licenciée pour faute grave, par lettre recommandée notifiée le 1er octobre 2013.

Contestant son licenciement, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Caen, le 10 octobre 2014.

Par jugement du 11 avril 2016, le conseil de prud'hommes de Caen a :

- requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse

en conséquence,

- ordonné à la SARL Soleil Quatrans prise en la personne de son représentant légal de lui payer les sommes suivantes :

- 236,05 euros bruts au titre du préavis

- 23,60 euros bruts au titre des congés payés afférents

ces sommes avec intérêts de droit à compter de la convocation devant le bureau de conciliation conformément à l'article 1153 du code civil

- 6 132,54 euros nets au titre du travail dissimulé

cette somme avec intérêts de droit à compter de la convocation devant le bureau de conciliation conformément à l'article 1153-1 du code civil

- fixé la moyenne des salaires de Mme Wendy X à 1 022,09 euros bruts - ordonné l'exécution provisoire de droit sur ces sommes

- ordonné la SARL Soleil Quatrans de remettre à Mme Wendy X, les bulletins de salaires, l'attestation Pôle emploi et le certificat de travail rectifiés conforme à la décision sous astreinte de 15 euros par jour et pour l'ensemble des documents à compter du 30ème jour suivant la notification de la décision

- débouté Mme Wendy X du surplus de ses demandes
- débouté la SARL Soleil Quatrans de sa demande reconventionnelle
- dit qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la décision et qu'en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des disposition de l'article 10 du décret du 8 mars 2001, portant modification du décret du 12 décembre 1996 devront être supportées par la société défenderesse en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par déclaration au greffe adressé le 12 mai 2016, la SARL Soleil Quatrans a relevé appel de cette décision.

L'affaire a fait l'objet d'une radiation, le 20 mars 2017 et d'une réinscription au rôle.

Vu les conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience par son conseil pour la SARL Soleil Quatrans qui demande à la cour de :

A titre principal,

- réformer le jugement
- débouter purement et simplement Mme X de l'intégralité de ses demandes
- condamner Mme X à payer à la société Soleil Quatrans la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

A titre subsidiaire,

- réduire dans les plus amples proportions les demandes présentées par Mme X,

Vu les conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience par son conseil pour Mme Wendy X qui demande à la cour de :

- constater le caractère injustifié du licenciement dont elle a fait l'objet
- dire que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse

En conséquence,

- infirmer le jugement en ce qu'il a requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse
- condamner la SARL Soleil Quatrans à lui verser une indemnité de ce chef de 3 066,27 euros
- infirmer le jugement en ce qu'il a rejeté sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral et condamner la société à lui verser un indemnité de ce chef de 3 000 euros

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SARL Soleil Quatrans à lui verser les sommes suivantes :

- indemnité compensatrice de préavis (1 semaine) : 236,05 euros bruts

- congés payés sur préavis : 23,60 euros

- indemnité pour travail dissimulé : 6 132,54 euros

- condamner la société à lui verser 1 500 euros sur le fondement de l'article 37 de la loi sur l'aide juridictionnelle

- condamner la SARL Soleil Quatrans aux entiers dépens

- prononcer l'exécution provisoire de la décision à intervenir,

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions déposées et soutenues à l'audience ainsi qu'aux explications orales complémentaires et aux pièces déposées par les parties.

MOTIFS DE LA DÉCISION

- Sur l'exécution du contrat de travail

- Sur le début de la relation de travail et le travail dissimulé

Mme X soutient que contrairement aux mentions de son contrat de travail, elle a commencé à travailler pour le compte de la société Soleil Quatrans non pas à compter du 2 mai 2013 mais à compter du 24 avril 2013, ce que conteste la société.

La salariée produit aux débats :

- une photographie couleur et un agrandissement en noir et blanc de pages qu'elle présente comme celles de l'agenda de la société sur lequel le prénom de Wendy est mentionné, le 24 avril pour le matin, le 26, 27 et 29 pour la journée, le 30 pour le matin et le 2 mai pour l'après-midi ;

- un récapitulatif dressé par ses soins, pour la période litigieuse, avec l'horaire de début et de fin d'activité (20 h 20 en soirée) et la mention d'un paiement de 280 euros en espèces ;

- une attestation de Mme ... qui indique, lapidairement, s'être rendue au centre Soleil d'été et avoir constaté sa présence à la caisse, '24 avril jusqu'au 2 mai, et l'avoir prise pour la patronne';

- une attestation de Mme ... qui affirme avoir accompagné la mère de la salariée venue récupérer sa fille, le 2 mai 2013, et avoir vu la gérante du centre remettre 'une certaine somme d'argent en espèces' en lui disant que cela correspondait à sa paie de la semaine passée écoulée et qu'elle serait déclarée à compter du 2 mai ;

Ces éléments, pris ensemble, sont en faveur de l'allégation de la salariée suivant laquelle elle a travaillé durant une semaine pour le compte du centre avant son embauche officielle et ne résistent pas aux contestations de la société qui indique qu'elle n'a jamais reçu leurs auteurs comme clients et que le salon fermait à 19 h.

Cette situation de travail volontairement dissimulée et le paiement en espèces caractérisent une situation de travail dissimulé qui permet de confirmer la condamnation de la société au paiement d'une indemnité forfaitaire de six mois de ce chef.

- Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige au cours duquel le salarié évoque une situation de harcèlement moral, celui-ci 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.

Par ailleurs, le harcèlement moral s'entend aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

A l'appui de sa demande, la cour constate que la salariée n'articule aucun fait précis et daté, se bornant à affirmer que ses conditions de travail ont retenti défavorablement sur son état de santé et à produire deux certificats médicaux dont les auteurs prennent la précaution d'écrire qu'ils ne font que rapporter les dires de Mme X.

Il convient de la débouter, comme en première instance, de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

- Sur la rupture du contrat de travail - Sur le licenciement pour faute grave

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

La lettre de licenciement, dont les termes fixent les limites du litige, se lit comme suit : ' [...]

Suite à l'entretien que nous avons eu le 24 septembre 2013 et auquel vous êtes présenté accompagnée de M. ... conseiller du salarié, nous avons le regret de vous notifier votre licenciement sans préavis ni indemnité pour faute grave pour les motifs qui vous ont été exposés lors de cet entretien, à savoir :

1- le dénigrement de l'entreprise et de votre hiérarchie sur les réseaux sociaux

J'ai été informé par plusieurs personnes de mon entourage que vous aviez posté sur votre compte twitter différents messages portant directement atteinte à l'image de l'entreprise ainsi qu'à l'autorité et à la réputation de votre hiérarchie.

Vous n'avez pas hésité à publier des messages tels que :

- 'Mon patron qui dit à sa femme ' le rosé c'est pas dès le matin Flo' ça fait bien ça devant les clients
- 'd'une il va payer et de deux il va se retourner au bon sauveur'
- le 13 septembre 2013 'j'aimerais trop être en arrêt de maladie'
- le 16 septembre 2013 'obligée de bloquer mes tweets car mon patron me piste sur Twitter.

De tels propos tenus sur des réseaux accessibles au public ne peuvent être tolérés

2- le non respect des conditions de travail

Vous avez été engagée en qualité d'employée de magasin.

Dans le cadre de ces fonctions, vous étiez chargée notamment de l'accueil physique et téléphonique des clients, de la gestion de la prise de rendez-vous, de la promotion et de la vente de produits commercialisés dans l'institut, de l'encaissement.

Vous avez également signé lors de votre embauche le cahier des charges de l'entreprise rappelant notamment les règles d'hygiène et de propreté à chacune d'entre vous :

'Vérification des corbeilles papiers, de la propreté des cabines et du ménage qui a été fait la veille', 'après chaque passage, la cabine doit être impeccable, tapis repositionné et propre, chaise nettoyée, plexi propre sur le lit, la poubelle rose vidée'...

Or, à plusieurs reprises vous n'avez pas respecté ces consignes d'hygiène.

Le 5 septembre 2013, j'ai pu constater que la cabine UV dans laquelle vous aviez installé une de nos clientes n'avaient pas été préalablement rangée et nettoyée.

Plusieurs clientes s'en sont plaintes.

Malgré mes remarques vous avez persisté, réitérant ces mêmes erreurs.

Vous n'étiez pourtant pas sans savoir que tout salon d'esthétique qui accueille de la clientèle doit être dans un état de propreté irréprochable et que chaque salarié qui installe une cliente en cabine UV doit veiller à la propreté de celle-ci.

3- le non respect des règles de sécurité

Dans le cadre de vos fonctions, vous êtes amenée à gérer la prise de rendez-vous.

Comme je vous l'ai déjà indiqué, maintes fois, il est interdit de fixer 2 rendez-vous UV en moins de 48 heures en raison des risques de brûlure pour la clientèle.

Or, j'ai déjà constaté que vous n'aviez pas respecté cette règle fixant des rendez-vous en moins de 24h.

A titre d'exemple, le 11 septembre 2013 à 17h27 vous avez donné un rendez-vous à une de nos clientes que vous avez renouvelé le 12 septembre 2013 à 9h55.

De tels manquements aux règles de sécurité ne peuvent être tolérés dans mon entreprise d'autant que cela peut conduire à des risques sanitaires importants.

4- les insultes, menaces et agressions verbales

Le 13 septembre 2013, vous avez tenu des propos injurieux et menaçants auprès de votre collègue de travail, Mme Tiffany

Vous avez également insulté le personne en présence de la clientèle.

Votre agressivité a été sans précédent.

Une plainte a d'ailleurs été déposée auprès des services de gendarmerie.

Ceci est un comportement inadmissible au sein de mon établissement qui nuit à l'image de l'institut.

5- l'abandon de poste

Ce jour-même, le 13 septembre 2013, vous avez quitté votre poste de travail précipitamment alors même que vous n'aviez pas terminé votre journée. Vous avez reconnu ce fait lors de l'entretien préalable.

J'ai dû m'organiser pour assurer vos fonction après votre départ ce qui a désorganisé l'entreprise.

Je déplore que l'avertissement que je vous avais notifié le 19 juin 2013 n'ait pas permis d'améliorer votre comportement au sein de l'établissement.

L'ensemble de ces faits sont constitutifs d'une faute grave justifiant la rupture immédiate de votre contrat de travail sans préavis ni indemnité. [...].'

S'agissant du dénigrement de l'entreprise et de la hiérarchie sur les réseaux sociaux, la société Soleil Quatrans produit un procès-verbal de constat d'huissier du 2 octobre 2013 qui reproduit les 'tweets' émis par la salariée sur son compte Twitter et positionnés sur le téléphone portable de M. ..., époux de la gérante de la société.

La cour observe qu'il s'agit de huit brefs messages diffusés du 7 au 16 septembre 2013 dont uniquement celui du 16 septembre 'obligée de bloquer mes tweets car mon patron me piste sur Twitter ! ' est énoncé expressément par la lettre de licenciement et qui traduisent davantage le manque d'enthousiasme de la jeune fille pour son travail quand elle se réjouit de finir plus tôt ou rêve d'être en arrêt maladie plus que du dénigrement de sa hiérarchie quand elle se plaint de devoir passer 3 heures en sa compagnie sur le mode ' dès le premier jour, il nous gave déjà, ça va être l'enfer avec lui' ou ' je vais lui mettre la tête à l'envers'.

En tout état de cause, la cour observe qu'aucun des échanges ne permettent d'identifier la

société ou ses dirigeants. Il importe peu que la salariée affirme n'avoir que 100 'followers' sur son compte Twitter.

S'agissant du défaut de nettoyage des cabines ou du non-respect du délai minimum entre deux rendez-vous, la cour observe que ces reproches relèvent de l'insuffisance professionnelle et non du domaine disciplinaire sauf à prouver la mauvaise volonté délibérée de la salariée ce que ne fait pas la société. Du reste, le témoignage de la cliente citée par l'employeur indique qu'elle a été reçue par Mme X sans préciser si elle lui a donné le second rendez-vous litigieux.

En revanche; les faits d'insultes, menaces et agressions physiques du 13 septembre 2013, sont établis par le témoignage de Mme Tiffany ... qui rapporte comment elle a été agressée verbalement et physiquement par la salariée au sein du magasin, en présence de clients, corroboré par celui de M. ..., époux de la gérante, qui expose avoir dû intervenir pour mettre fin à cette scène.

Le dernier fait relatif à l'abandon de poste n'est pas soutenu.

La cour partage l'analyse du conseil de prud'hommes qui a retenu que ce comportement violent envers une collègue alors que la salariée avait fait l'objet d'un avertissement le 19 juin 2013 (qu'elle ne remet pas en cause) en moins de deux mois d'ancienneté, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le jugement mérite donc entière confirmation.

La société Soleil Quatrans qui succombe en son appel principal sera condamnée à payer à la salariée intimée la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Les dépens d'appel seront laissés à la charge de la société Soleil Quatrans 2

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Confirme le jugement en toutes ses dispositions ;

Déboute les parties de leurs demandes, autres, plus amples ou contraires ;

Y ajoutant :

Condamne la SARL Soleil Quatrans à payer à Mme Wendy X la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

Condamne la SARL Soleil Quatrans aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT