

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE METZ  
Chambre Sociale - Section 2  
ARRÊT DU 9 JANVIER 2018

RG N° 16/00664

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de THIONVILLE  
08 Février 2016  
15/00085

APPELANTE

Madame Isabelle Z  
exerçant sous l'enseigne 'Institut L'ID BEAUTÉ'  
AUDUN LE TICHE

Représentée par Me Lionel HOUPERT, avocat au barreau de THIONVILLE

INTIMÉE

Madame Céline Y  
AUDUN LE TICHE

Représentée par Me Julien BRIOUT, avocat au barreau de LILLE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 07 Novembre 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Hervé KORSEC, Conseiller, chargé d'instruire l'affaire.

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

Madame Anne-Marie WOLF, Présidente de Chambre

Monsieur Hervé KORSEC, Conseiller

Madame Annyvonne BALANÇA, Conseiller

Greffier, lors des débats Madame Geneviève BORNE

ARRÊT :

Contradictoire

Prononcé publiquement 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 ;

Signé par Madame Anne-Marie WOLF, Présidente de Chambre, et par Madame Geneviève BORNE, Greffier placé, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## EXPOSÉ DU LITIGE

Madame Céline Y a été embauchée par Madame Isabelle Z suivant contrat du 2 novembre 2006 en qualité d'esthéticienne ; elle a été licenciée pour faute grave le 12 décembre 2014.

Contestant son licenciement et estimant ne pas avoir été remplie de ses droits, Madame Y a saisi le Conseil de prud'hommes de Thionville le 24 avril 2015 afin de le voir, selon le dernier état de sa demande :

Dire qu'elle relevait en réalité du coefficient 200 de la convention collective nationale de l'esthétique cosmétique,

Condamner la défenderesse à lui verser les sommes suivantes :

- Rappel de salaire pour 2012: 645,45 euros
- Congés payés afférents' '.64,55 euros
- Rappel de salaire pour 2013' 665,37 euros
- Congés payés afférents' 66,54 euros
- Rappel de salaire pour 2014' 624,13 euros
- Congés payés afférents' 62,41 euros

Dire que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse,

Par conséquent condamner la défenderesse à lui verser les sommes suivantes :

- Au titre de la mise à pied (du 02/12/14 au 13/12/14) 305,17 euros
- Congés payés afférents : ' 30,51 euros
- Préavis de 2 mois 1 831,04 euros
- Congés payés sur préavis 183,10 euros
- Dommages et intérêts 15 000,00 euros
  
- Modification du solde de tout compte, de l'attestation Pôle Emploi et du certificat de travail sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la notification par le greffe du

jugement à intervenir,

- Au titre de l'article 700 du code de procédure civile 3.000,00 euros

La défenderesse s'opposait aux prétentions du demandeur dont elle sollicitait la condamnation à lui payer la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement rendu le 8 février 2016, le Conseil des prud'hommes de Thionville statuait ainsi qu'il suit :

"DIT que le licenciement de Céline Y est dénué de cause réelle et sérieuse.

En conséquence :

CONDAMNE Z Isabelle à payer à Céline Y les sommes suivantes :

- Au titre de la mise à pied et des congés payés y affèrent 305,17euros Brut + 30,52 euros Brut

- Au titre du préavis et congés payés y affèrent 1.831,04 euros Brut + 183,10 euros Brut

- Au titre de l'indemnité de licenciement 1.464,83 euros net

- Au titre des dommages intérêt pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse :12.000 euros

- Au titre de l'article 700 du code de procédure civile : 1.000 euros

ORDONNE la rectification des documents de fin de contrat (attestation Pôle Emploi, certificat de travail), et ce sous astreinte de 30 euros par jour et par document, astreinte que le Conseil se réserve le droit de liquider passé un délai de 30 jours suivant la notification du jugement.

ORDONNE l'exécution provisoire totale du jugement au visa de l'article 515 du code de procédure civile ;

CONDAMNE Z Isabelle aux entiers dépens. "

Suivant déclaration de son avocat en date du 24 février 2016 au greffe de la Cour d'appel, Madame Isabelle Z faisait appel de la décision.

Par ordonnance du 28 juin 2016, compte tenu de l'accord des parties, il a été ordonné une médiation ; par lettre du 28 avril 2017, le mandataire de l'intimée a informé la Cour de l'échec de la médiation et a sollicité la fixation d'un nouveau calendrier de procédure.

Aux termes des écritures de son avocat présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie, Madame Isabelle Z demande à la Cour de :

- CONFIRMER le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Madame Y de sa demande de rappels de salaire.

- INFIRMER le jugement entrepris en ce qu'il a dit le licenciement dénué de cause réelle et

sérieuse.

Statuant à nouveau,

- DIRE que le licenciement de Madame ...INI repose sur une faute grave.
- DÉBOUTER Madame Céline Y de l'intégralité de ses fins et prétentions.
- La CONDAMNER en tous les frais et dépens de la présente procédure.
- La CONDAMNER à verser à Madame Isabelle Z la somme de 2.500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Au soutien de ses prétentions, Madame ... expose que le contrat s'est déroulé sans difficulté jusqu'au mois de novembre 2014, jour où elle a reçu un message d'une de ses clientes par lequel elle a appris que Madame Y avait ouvert son propre salon d'esthétique sous l'enseigne ID BEAUTÉ et a alors constaté que cette dernière démarchait notamment sa propre clientèle ; elle estime qu'à raison de cette activité concurrente, exercée par sa salariée à proximité de son propre salon, le licenciement était justifié et elle sollicite l'infirmité du jugement déferé qui a considéré que l'activité de la salariée était conforme à la liberté d'entreprendre et sollicite par contre la confirmation du jugement qui a rejeté sa demande de régularisation de son coefficient.

\* \* \*

Par conclusions de son avocat présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie, Madame Céline Y demande à la Cour de :

- CONFIRMER le jugement en ce qu'il a dit que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Et, statuant à nouveau :

- DIRE qu'elle relevait du coefficient 200 de la Convention Collective Nationale de l'Esthétique Cosmétique.
- CONDAMNER en conséquence Madame Isabelle Z, à lui payer les sommes suivantes :
  - Rappels de salaires pour l'année 2012 : 645,45 euros
  - Congés payés y afférents :64,55 euros
  - Rappels de salaires pour l'année 2013 : 665,37 euros
  - Congés payés y afférents :66,54 euros
  - Rappels de salaires pour l'année 2014 : 624,13 euros
  - Congés payés y afférents : 62,41 euros
  - Paiement de la période de mise à pied du 2 au 13 décembre 2014 305,17 euros

- Paiement des congés payés y afférents : 30,51 euros
- Paiement du préavis de deux mois : 1.831,04 euros
- Paiement des congés payés sur préavis : 183,10 euros
- Indemnité de licenciement : 1.464,83 euros
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 15.000 euros
- ORDONNER la modification du solde de tout compte, de l'attestation Pôle Emploi et du certificat de travail, sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document, passé le mois de la notification par le Greffe du jugement à intervenir.
- CONDAMNER Madame Isabelle Z à lui payer la somme de 4.000 euros au titre des frais irrépétibles engagés tant en première instance qu'en cause d'appel sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.
- DÉBOUTER Madame Isabelle Z de l'ensemble de ses demandes.

A l'appui de ses prétentions, l'intimée fait valoir que les relations avec son employeur n'ont pas posé de difficultés jusqu'à sa convocation à un entretien préalable à un licenciement pour faute grave qui lui a été notifié le 12 décembre 2014, pour avoir créé à Aumetz une activité similaire " onglerie et esthétique " ; elle rappelle qu'elle a été engagée à temps partiel à raison de 21 heures hebdomadaires et qu'elle n'était liée par aucune clause d'exclusivité, interdite d'ailleurs en matière de contrats de travail à temps partiel; elle observe au surplus qu'elle n'a débuté son activité qu'en 2015, soit postérieurement à la rupture de son contrat de travail et qu'en conséquence, c'est à juste titre que le Conseil de prud'hommes a dit son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, en l'absence de tout acte de concurrence déloyale ; elle soutient par ailleurs avoir été illégitimement maintenue au coefficient 155 dans la mesure où au-delà des tâches correspondant à celle d'une esthéticienne titulaire du CAP, elle procédait à l'ouverture ou à la fermeture de l'institut et à la gestion des rendez-vous, éléments justifiant qu'elle se voit classée au coefficient 200 ; elle estime en conséquence légitime sa demande de rappel de salaire et critique la décision entreprise en ce que les premiers juges ont considéré qu'elle n'exerçait les missions relevant de ce coefficient que dans un temps très limité, compte tenu de son emploi à temps partiel.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour renvoie, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions déposées le 17 juillet 2017 pour Madame Isabelle Z et le 22 août 2017 pour Madame Céline Y, présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie.

## SUR CE, LA COUR

### 1. Sur le rappel de salaire

Il ressort de la classification des emplois, établie par la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique applicable, que sont classées au niveau 5B (coeff 160), les esthéticiennes titulaires du CAP et des épreuves pratiques du brevet ou du bac pro, effectuant

tous les soins esthétiques du visage et du corps ou celles ayant au moins six années d'expérience; sont classées au niveau 4A (coeff 175), les esthéticiennes titulaires d'un diplôme de niveau IV ; sont classées au niveau 4B (coeff 180), les esthéticiennes assurant le suivi des objectifs définis par le chef d'entreprise et au niveau 4C (coeff 200), celles capables de gérer sur le plan technique les cabines et les rendez-vous.

Au soutien de sa demande de rappel de salaire Madame Y fait valoir qu'elle était employée au niveau 5B-coeff 160, alors qu'elle aurait dû être classée, au regard de ses fonctions effectives, au niveau 4C.

Pour en justifier, l'intimée produit deux attestations de clientes indiquant que souvent, elle était seule à l'institut ; outre le caractère particulièrement vague de ces attestations, la seule constatation de ce qu'elle a pu être seule lors de rendez-vous de clientes ne permet pas d'établir qu'elle gérait sur le plan technique les cabines et les rendez-vous, pas plus qu'elle assurait le suivi des objectifs définis par le chef d'entreprise et sur ce point, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de rappel de salaire.

#### 1. 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 constituent 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 et impose son départ immédiat. L'employeur qui invoque la faute grave doit en rapporter la preuve et les faits invoqués doivent être matériellement vérifiables. Il résulte enfin des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis, ni à une indemnité de licenciement.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 2 décembre 2014, Madame Céline Y était convoquée à un entretien préalable à licenciement et par lettre recommandée avec accusé de réception du 12 décembre 2014, elle était licenciée pour faute grave ainsi caractérisée :

" Suite à l'entretien que nous avons eu le 9 décembre 2014, et au cours duquel vous étiez assistée de Monsieur Henri ..., Conseiller du salarié, je vous informe que je suis contrainte de vous signifier votre licenciement pour faute grave.

En effet, comme je vous l'ai rappelé, la raison en est la suivante :

' Des clientes du salon m'ont alertée sur le fait que vous exercez, pour votre compte personnel, depuis le mois de novembre 2014, dans un local situé à AUMETZ au 32, rue du Maréchal Foch, une activité similaire " onglerie et esthétique ".

Après vérifications, j'ai pu constater que c'est bien le cas (publicités sur Facebook, publicités et tarifs sur la vitrine du local de AUMETZ, témoignages de clientes, certaines vous ayant payé par chèque).

Je vous rappelle qu'en votre qualité de salariée, vous êtes tenue d'une obligation de loyauté à mon égard qui vous interdit de développer directement ou par personne interposée, pour votre compte ou celui d'un tiers, tout acte de concurrence à mon encontre, et ce, même en l'absence de clause expresse.

Votre conduite inacceptable trouble le bon fonctionnement de mon institut et ne me permet

pas de vous compter plus longtemps dans mon effectif.

Compte-tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible, y compris pendant la durée de votre préavis, d'autant que, en guise d'explication, vous vous êtes contentée de dire que vous n'aviez pas de clause de non concurrence et que vous n'avez pas encore commencé votre activité (alors même que je dispose de preuves contraires).

Votre licenciement, sans indemnité de préavis, prend donc effet à compter de la date de la première présentation de cette lettre recommandée à votre domicile.

Je vous confirme la mise à pied conservatoire que je vous ai signifiée le 2 décembre 2014, laquelle ne sera pas rémunérée' "

Il ressort de la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige au regard des textes applicables aux faits de l'espèce, que l'énonciation des griefs repose sur la création d'une activité concurrente et le manquement au devoir de loyauté.

Aux fins d'établir la réalité des griefs allégués, l'employeur produit des captures d'écran de la page Facebook de " l'atelier de Céline, esthétique ", comprenant des photographies d'ongles vernis, des remises promotionnelles, qu'il s'agisse de traitement des ongles, d'épilations, de soins du visage ou du corps, des invitations à prendre rendez-vous, des photographies de l'institut, l'indication des horaires d'ouverture, et ce à compter du 2 décembre 2014 ; elle produit en outre un message daté du 17 novembre 2014, par lequel une correspondante lui indique qu'elle vient de voir sur Facebook que Céline a ouvert son institut à Aumetz, soit à proximité de son propre institut situé à Audun-le-Tiche ; elle produit en outre un échange de messages du 5 novembre 2014 par lequel Madame Y indique à sa collègue apprentie, qu'elle installera sa table dimanche et que " normalement semaine prochaine ça devrait être bon " ; elle précise qu'elle ne l'a pas encore dit à " Isa ", ainsi qu'un message de même nature du 17 novembre, où elle précise qu'elle va d'abord " voir son humeur " ; elle produit encore diverses attestations de clientes qui indiquent avoir eu connaissance de l'ouverture du salon d'esthétique de Céline ; ainsi, Madame ... indique avoir pris rendez-vous le 1er décembre 2014 à " l'atelier de Céline " à 17 heures et avoir payé 10 euros pour une épilation , une autre précisant avoir eu un rendez-vous le 24 novembre 2014.

Madame Y ne produit pour sa part que son contrat de travail, soulignant qu'il ne comporte pas de clause d'exclusivité, laquelle serait en toute hypothèse illicite au regard de son emploi à temps partiel ; elle produit en outre une déclaration de création d'entreprise datée du 2 février 2015, conteste avoir exercé son activité antérieurement, soutient par ailleurs qu'elle en avait avisé son employeur et souligne enfin qu'elle avait, quoiqu'il en soit, l'intention de démissionner à compter de l'ouverture effective de son salon.

Ceci étant, l'obligation générale de loyauté impose au salarié de ne pas exercer d'activité concurrente de celle de son employeur, même si le contrat de travail ne comporte pas de clause d'exclusivité.

Ainsi, si n'est pas fautif, le salarié qui se prépare, sans recourir à aucun procédé déloyal à la création d'une entreprise concurrente de celle de son employeur et dont l'exploitation ne doit commencer qu'après la rupture de son contrat de travail, il ressort des pièces produites qu'à la date du 24 novembre 2014, l'intimée fixait des rendez-vous et exerçait effectivement son

activité directement concurrente, à proximité de celle de son employeur, au moins à compter du 1er décembre 2014, étant relevé que la procédure de licenciement a été mise en oeuvre le 2 décembre, peu important à ce propos qu'elle n'ait effectué la déclaration de création de son entreprise que le 2 février 2015 ; en outre les messages échangés avec l'apprentie, le 5 novembre ou encore le 17 novembre 2014 démontrent suffisamment sa volonté de dissimuler son activité à son employeur, outre d'autres captures de pages Facebook comportant des messages explicites faisant référence à la mise à pied qui venait de lui être notifiée et à son espérance de voir ses clientes la suivre.

Il en ressort qu'il est établi qu'à une époque où Madame Y était salariée de Madame Z, elle a créé une activité concurrente à proximité de celle de son employeur qu'elle lui a dissimulée, qu'elle a en outre créé une page Internet sous l'enseigne " l'atelier de Céline " avec de la publicité pour son entreprise depuis au moins le 17 novembre 2014 et qu'elle a enfin effectivement exercé son activité concurrente au moins à compter du 1er décembre 2014, comportement qui caractérise un manquement grave à son devoir de loyauté, qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise et justifiait sa mise à pied conservatoire notifiée le 2 décembre 2014.

Il convient en conséquence de dire la preuve de la faute grave suffisamment rapportée, d'infirmer le jugement entrepris et de débouter Madame Y de ses demandes tendant au paiement de la mise à pied, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### 3. Sur les dépens et l'application de l'article 700 du Code de procédure civile

Il apparaîtrait inéquitable de laisser à la charge de Madame Isabelle Z les frais irrépétibles non compris dans les dépens et Madame Céline Y sera condamnée à lui payer la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, le jugement devant être réformé en ce qu'il a condamné Madame Isabelle Z à payer à Madame Céline Y une indemnité de 1.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile en première instance.

Madame Céline Y qui succombe sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS La Cour,

- INFIRME le jugement du Conseil des prud'hommes de Thionville, sauf en ce qu'il a débouté Madame Céline Y de sa demande de rappel de salaire ;

Statuant à nouveau dans cette limite et y ajoutant :

- DIT que le licenciement de Madame Céline Y repose sur une faute grave ;

- DÉBOUTE Madame Céline Y de ses demandes indemnitaires ;

- CONDAMNE Madame Céline Y à payer à Madame Isabelle Z, la somme de 1.500euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

- CONDAMNE Madame Céline Y aux entiers dépens de première instance et d'appel. Le Greffier La Présidente de Chambre