

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL D'ORLÉANS  
CHAMBRE SOCIALE  
PRUD'HOMMES  
ARRÊT DU 04 AVRIL 2019

N° RG 15/03501

DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire  
d'ORLÉANS en date du 28 Septembre 2015 - Section : COMMERCE

ENTRE

APPELANTE :

Madame D C

née le [...] à [...]

[...]

[...]

représentée par Me Pascal LAVISSE de la SCP LAVISSE BOUAMRIRENE GAFTONIUC, avocat  
au barreau d'ORLEANS substitué par Me Hayette ET TOUMI, avocat au barreau D'ORLEANS

ET

INTIMÉE :

SA MR X agissant poursuites et diligences de son représentant légal domicilié ès qualités au siège  
social

représentée par Me Patricia GOMEZ-TALIMI de la SCP PDGB, avocat au barreau de PARIS  
substituée par Me ACKERMANN, avocat au barreau de PARIS

Après débats et audition des parties à l'audience publique du 17 Janvier 2019

LA COUR COMPOSÉE DE :

Madame Catherine AH-AI, Présidente de Chambre

Madame Carole VIOCHE, Conseiller

Madame Florence CHOUVIN-GALLIARD, Conseiller

Assistées lors des débats de Mme AE AF, Greffier.

Puis ces mêmes magistrats ont délibéré dans la même formation et le 04 AVRIL 2019, Madame Catherine AH-AI, Présidente de Chambre, assistée de Mme AE AF, Greffier, a rendu l'arrêt par mise à disposition 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.

#### FAITS ET PROCÉDURE :

Suivant contrat de travail à durée déterminée du 18 avril 2007 qui s'est poursuivi en contrat de travail à durée indéterminée du 02 juillet 2007 à effet au même jour, la SA Mr X a embauché Mme D C, en J de comptable, statut Employé, coefficient 150, niveau 2, de la convention collective du X et ce, moyennant un salaire brut mensuel de 1302 € pour 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

Par avenant en date du 02 février 2011, elle devenait comptable fournisseur avec les mêmes dispositions contractuelles.

Mme D C AB son bureau avec M. F B et Mme Y.

Mme Y s'est plainte de ses conditions de travail qu'elle imputait notamment à Mme D C .

Après l'avoir convoquée, par courrier du 06 octobre 2011, à un entretien préalable, à un éventuel licenciement fixé au 17 octobre 2011, par courrier du 20 octobre 2011, la SA Mr X a notifié à Mme D C son licenciement pour cause réelle et sérieuse dans les termes suivants : ' Monsieur,

Nous faisons suite à notre entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement du lundi 17 Octobre 2011 à 10h00 au siège de la Société auquel vous avez été assistée par Mme G H, Déléguée du Personnel.

Les éléments dont vous avez fait état lors de l'entretien ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation des faits qui vous sont reprochés.

Dans ces conditions, nous sommes donc désormais conduits à vous notifier par la présente votre licenciement pour les motifs suivants :

Lors d'un entretien avec son supérieur hiérarchique du 17 août 2011, Mme Z

Y a signalé à celui ci les actes qu'elle devait subir de votre part depuis le mois de novembre et demandait à celui ci de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser ceux ci.

Vous avez, par différentes actions, fait subir à Mme Z Y un harcèlement latent passant par le sobriquet visant à la stigmatiser (vous l'appeliez 'la vieille'), des tentatives d'isolement par des actions collectives avec vos collègues et autres événements relevés dans différentes attestations comme la projection de trombones contre sa personne ou l'utilisation abusive de la climatisation afin de lui rendre la journée particulièrement difficile.

Ces différentes actions montaient crescendo jusqu'à la mise en ligne sur le mur 'facebook ' d'D C de messages odieux allant jusqu'à l'écriture de phrases tel que: 'La taupe se trouve dans le nouveau bâtiment au rez de chaussée, son petit surnom ' la vieille'. Vite il faut appeler charlie....' Autre exemple: ' je vais essayer de corrompre Karl pour capturer la vieille taupe' Karl étant le conjoint de Mme Y ( message du 17 août 2011)'

Vous nous avez expliqué que ce n'était pas grave et que de toute façon elle savait que vous ne l'aimiez pas.

Vous nous avez affirmé que ce n'était que de la méchanceté mais pas du harcèlement.

Néanmoins, vos agissements ont amené une personne à la dépression qui l'a poussée à interpellier sa hiérarchie et la DRH afin que cessent ces actes destructeurs.

Dans le cadre de nos accords groupe Mr X J de Vie au Travail, une enquête a été diligentée afin de déterminer la réalité des faits et des conséquences. Cette enquête fait ressortir la réalité de ces actes, actes que vous avez confirmés pendant notre entretien.

Nous sommes tenus par une obligation de sécurité qui nous impose de répondre à la détresse de nos salariés lorsqu'ils s'en ouvrent à nous et de proposer à nos collaborateurs des conditions de travail satisfaisantes.

Votre comportement est donc purement intolérable, il nuit à la fois à la santé d'un collaborateur et à la fois à la bonne marche de la société.

Ce comportement inadmissible ne sera pas admis au sein de notre entreprise.

Par conséquent, nous ne pouvons maintenir votre contrat de travail.

La date de première présentation de la présente lettre marquera le point de départ de votre préavis de deux mois que nous vous dispensons d'effectuer et ceci sans conséquence sur votre rémunération. (...)'

L'entreprise occupait plus de 11 salariés lors de la rupture des relations contractuelles.

Le 05 décembre 2011, Mme D C a saisi le conseil de prud'hommes d'Orléans de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

Au dernier état de la procédure, Mme D C a demandé à se voir reconnaître une qualification de comptable, coefficient 200 et le rappel de salaire correspondant ainsi qu'un rappel de salaires pour heures supplémentaires et congés payés afférents, des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 3000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et la condamnation de la SA Mr X aux dépens.

La SA Mr X a demandé le rejet des demandes de Mme D C et sa condamnation à lui verser la somme de 3000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et à supporter les dépens.

Par jugement en date du 28 septembre 2015, auquel il est renvoyé pour un ample exposé le conseil de prud'hommes a débouté Mme D C de ses demandes et l'a condamnée à payer à la SA Mr X la somme de 700 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et à supporter les dépens.

Par lettre déposée au greffe de la cour le 12 octobre 2015, Mme D C a régulièrement relevé appel général de cette décision.

**PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :**

Vu les conclusions et observations orales des parties à l'audience des débats du 17 janvier 2019 auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés;

Vu les dernières conclusions enregistrées au greffe le 17 janvier 2019, régulièrement communiquées et reprises oralement à l'audience, aux termes desquelles, Mme D C demande à la cour d'infirmier le jugement en toutes ses dispositions et statuant à nouveau de:

dire qu'elle aurait dû se voir reconnaître la qualification de comptable, coefficient 200,

dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse,

condamner la SA Mr X à lui verser :

1 074€ à titre de rappel de salaires outre 107.40 € de congés payés afférents,

2 000 € à titre de rappel de salaires pour heures supplémentaires outre 200 € de congés payés afférents,

17 808 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ,

3 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ,

condamner la SA Mr X à lui remettre les documents de fin de contrat rectifiés,

condamner la SA Mr X aux dépens.

Mme D C fait valoir en substance que :

' Mme Y était une personne perturbée par des problèmes personnels, dépressive, s'étant isolée d'elle-même et s'étant plainte d'une conspiration imaginaire et d'un prétendu harcèlement; elle fait remonter les faits en novembre 2010 alors que ce n'est qu'à compter de janvier 2011 qu'elles se sont trouvées dans le même bureau; un avertissement lui avait été d'ailleurs adressé concernant ses rapports avec d'autres collègues que la SA Mr X ne produit pas; les écrits litigieux n'étaient qu'une blague de mauvais goût, faisant référence à une série américaine; ils ont été postés sur Facebook dans le cadre d'une discussion privée et elle a uniquement laissé des commentaires comme d'autres salariés qui n'ont pas été licenciés; elle n'a jamais été l'auteur d'un quelconque harcèlement moral à l'encontre de Mme Y; l'enquête n'a pas été menée sérieusement, les témoins n'ont travaillé que peu de temps avec elle; les attestations ne respectent pas les mentions de l'article 202 du code de procédure civile ; en dépit de la sommation de produire délivrée, le registre d'entrée et de sortie du personnel pour vérifier les liens de subordination n'a pas été produit; la preuve de l'impact sur l'état de santé de Mme Y n'a pas été apportée; en tout état, la sanction est disproportionnée;

' sa qualification ne correspond à ses fonctions: saisie au quotidien des factures d'achat de marchandises, la saisie des factures fonctionnements 1 à 2 fois par mois, les contrôles des factures cessions et rétrocessions entre magasins, la préparation de la déclaration d'échanges de biens, ainsi que des tâches semestrielles liées aux clôtures comptables; cela correspond aux fonctions d'un salarié niveau 3, coefficient 200 ;

' elle a effectué de nombreuses heures supplémentaires qui ne lui ont pas été payées.

Vu les dernières conclusions enregistrées au greffe le 17 janvier 2019, régulièrement communiquées et reprises oralement à l'audience, aux termes desquelles, la SA Mr X demande à la cour de :

— confirmer en toutes ses dispositions le jugement déféré

— débouter Mme D C de toutes ses demandes;

— condamner Mme D C à lui verser la somme de 2000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

La SA Mr X fait valoir en substance que:

' Mme D C a commis et a participé à divers agissements constitutifs de harcèlement moral envers Mme Y pour lui rendre l'environnement de travail insupportable; que ce soit en tenant des propos inadmissibles repris sur Facebook, propos publics, dépassant la liberté d'expression, en lui lançant des trombones, en la mettant à l'écart de l'équipe ou en réglant la climatisation afin qu'elle ait froid;

' Mme D C ne peut se dédouaner en prêtant sans preuve , des problèmes psychologiques à Mme Y;

' une enquête sérieuse a été menée et a conduit à sanctionner les deux principaux auteurs, nul n'étant besoin d'entendre les salariés parties prenantes au litige et dont le témoignage aurait nécessairement été partial;

' Mme D C a multiplié les demandes de sommation de communiquer injustifiées: en ce qui concerne l'avertissement et les bulletins de paie de Mme Y , ce n'est pas le procès de Mme Y qui doit être fait; en ce qui concerne les écrits Facebook, Mme D C en cite des passages entiers tout en soutenant que ceux produits par son adversaire sont illicites, en ce qui concerne le registre du personnel, il ne présente aucun intérêt, le fait que Mme D C et Mme Y aient commencé à travailler dans les mêmes bureau qu'en janvier 2011, ne permet pas de conclure qu'elle n'a pas harcelé Mme Y ; qu'il ne soit pas justifié que Mme Y ait eu un arrêt de travail ou qu'elle ait consulté le médecin du travail ne permet pas de conclure qu'il n'y a pas eu harcèlement;

' Mme D C n'a pas été licenciée pour faute grave , il ne peut donc être soutenu que la sanction est disproportionnée à la faute commise;

' Mme D C ne remplissait pas les critères pour être classé au niveau 3 coefficient 200;

' Mme D C ne produit aucun élément concernant les heures supplémentaires qu'elle prétend avoir accomplies.

Par courrier du 16 janvier 2019, la SA Mr X a demandé le rejet des deux pièces nouvelles communiquées le jour de l'audience.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur le rejet des pièces 10 et 11

La pièce 12 est un copie de la page facebook de Mme D C qui donne le nombre de ses amis soit 78 personnes. Les parties se sont largement exprimées sur le caractère public ou non des propos qui sont tenus sur le 'mur' facebook. Il n'y a pas lieu d'écarter des débats cette pièce dont l'intimée a été mis à même de débattre contradictoirement, cette pièce étant en outre facile à apprécier.

La 'pièce' 13 est un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 12 septembre 2018 . Il s'agit de jurisprudence et non d'une pièce au sens strict du terme. Il n'y a pas à la rejeter.

La demande de rejet des pièces 12 et 13 produites par Mme D C est rejetée.

Sur le licenciement

Aux termes de l'article L.1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

L'article L.1235-1 du code du travail dispose qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles; que si un doute subsiste, il profite au salarié.

Les motifs avancés doivent être précis et matériellement vérifiables, des motifs imprécis équivalent à une absence de motif.

L'article L.4121-1 du code du travail dispose que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard de chaque salarié et qu'il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé. Il manque à son obligation de sécurité lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales ou d'agissements de harcèlement moral exercés par l'un ou l'autre de ses salarié .

Il est reproché à Mme D C d'avoir par différentes actions, fait subir à Mme Z Y 'un harcèlement latent passant par des sobriquets visant à la stigmatiser (vous l'appeliez « la vieille »), des tentatives d'isolement par des actions collectives avec ses collègues et autres événements relevés dans différentes attestations comme la projection de trombones contre sa personne ou l'utilisation abusive de la climatisation afin de lui rendre la journée particulièrement difficile. Ces différentes actions montaient crescendo jusqu'à la mise en ligne sur le mur « facebook » d'D C de messages odieux' .

Pour justifier du caractère réel et sérieux du grief, la SA Mr X produit:

un rapport du 31 août 2011 de M. A directeur comptable du groupe,

des extraits de pages facebook,

un compte rendu d'entretien avec M. B et Mme C entendus séparément, dans le cadre de l'enquête qu'elle a menée suite à la plainte de Mme Y,

un compte rendu d'entretien individuel avec Mme C ,

un courrier de Mme Y se plaignant de moqueries et d'un harcèlement moral de la part de Mme D C , d'D C , de K L, de M N, de O P, de O Q, et de R S,

des attestations de Clarisse Marty et T U.

Mme D C conteste la réalité des faits relatés dans les attestations de Clarisse Marty et T U au motif que la SA Mr X a 'REFUSÉ DE PRODUIRE AUX DÉBATS SON REGISTRE DU PERSONNEL... IL N'EST NULLEMENT JUSTIFIÉ QUE CES DEUX SALARIÉES

N'ÉTAIENT PAS SOUS LA SUBORDINATION DE LA SOCIÉTÉ MR X AU MOMENT DE LA RÉDACTION DE CES COURRIERS ' SPONTANÉS' TEL QUE LE PRÉTEND L'EMPLOYEUR.' (sic). Il est évident que des salariés sont sous la subordination de leur employeur, nul n'est besoin de faire sommation de produire le registre du personnel pour en avoir la preuve. Etre dans un lien de subordination n'ôte pas de ce seul fait, le caractère probant d'une attestation sur les faits relatés. Ces attestations ne respectent pas les mentions exigées par l'article 202 du code de procédure civile, qui ne sont pas prescrites à peine de nullité. Il appartient à la cour d'apprécier si elles présentent des garanties suffisantes pour emporter sa conviction. Ce qui est le cas, en les confrontant aux autres pièces figurant dans le dossier faisant état des mêmes faits.

Il ressort de ces pièces que Mme D C, avec ses collègues de bureau dont M. F B , désignait Mme Y travaillant dans le même bureau par les termes suivants: 'la vieille', 'la taupe', lançait sur elle des trombones quand elle travaillait, demandait à une nouvelle arrivante de ne pas la fréquenter car elle était bizarre, critiquait ses tenues vestimentaires.

Mme D C a participé à une conversation sur facebook alors qu'il y était tenu des propos visant Mme Y dans les termes suivants 'tuer, exterminer, désinfecter, neutraliser'. Elle a elle même écrit dans une parodie de Charlie et ses dames: 'La taupe se trouve dans le nouveau bâtiment au rez de chaussée, son petit surnom ' la vieille'. Vite il faut appeler charlie....' ' je vais essayer de corrompre Karl pour capturer la vieille taupe' .

M. F B écrivant dans cette conversation: 'La cible va être difficile à éliminer, malgré de nombreuses tentatives de notre part qui nous ont fait perdre plusieurs de nos membres, nous n'avons toujours pas réussi à la tué. Je compte sur vous les filles pour que cette mission contre la taupe soit la bonne pour mettre fin à ses plans de corrompre le monde'.

Même si le nom de Mme Y n'est pas cité, elle était identifiable tant par ses surnoms que par le nom de son compagnon cité dans les messages. Ces propos et la photographie de Mme D C entouré de Mme C et de deux autres collègues, illustrant les propos, diffusés sur facebook, excèdent la liberté d'expression de leurs auteurs. Il s'agit là d'un abus de cette liberté qui trouve ses limites dans les termes particulièrement outrageants et violents utilisés.

Il n'est pas établi que ces propos n'étaient accessibles qu'à un groupe fermé de personnes, car si Mme D C a 42 'amis' et que chacun a lui même de multiples 'amis' et pour citer quelques exemples son 'ami' AC AD C a 86 'amis', son 'ami' V C a 65 amis, son 'ami' W AA (laquelle écrivait: ' bon je compte sur vous pour exterminer la taupe') a 97 amis ,etc..., Ces propos perdent leur caractère privé étant accessibles à des personnes non concernées par la discussion.

Mme D C produit une seule pièce pour démontrer que le grief ne serait pas fondé, un courrier de K L, M N, O P, O Q, elles mêmes visées dans la plainte de Mme Y comme la harcelant mais à un degré moindre. Ce courrier émane des personnes ayant participé aux agissements reprochés, ils forment une critique de Mme Y lui reprochant d'être 'lunatique', 'toujours en désaccord avec nous et toujours avec un esprit contradictoire'(...) de mettre en cachette un 'chauffage sous son bureau' alors qu'il 'leur est interdit d'avoir des bouilloires ou cafetière électrique'...'Tout cela a entraîné des tensions dans l'équipe pouvant aller jusqu'à des conflits'. (...) Force est de constater que les actes qui ont été commis envers Mme Y ne sont pas contestés dans ce courrier . Ces salariés tentent de les excuser en accusant celle qui en est victime d'en être responsable. Ce qui démontre que ces personnes, comme Mme D C n'ont pas conscience de la gravité de leur comportement que Mme Y a dû dénoncer et dont elle n'est en rien responsable mais victime.

Peu importe que la SA Mr X ne démontre pas que Mme Y a été en arrêt maladie ou a consulté le médecin du travail. Tant mieux si Mme Y a pu continuer à travailler , même si elle a demandé à changer de poste. Il suffit que des agissements de harcèlement moral aient été commis pour que l'employeur ait l'obligation d'y mettre fin. Tel est bien le cas en l'espèce.

Peu importe que ces personnes n'aient pas toutes été sanctionnées, la SA Mr X dans le cadre de son pouvoir de direction a justement choisi de sanctionner ceux qui étaient les principaux auteurs des actes ayant conduit Mme Y à se plaindre.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que le licenciement de Mme D C a bien une cause réelle et sérieuse et est proportionné aux fautes commises . Le jugement du conseil de prud'hommes d'Orléans qu'il l'a débouté de sa demande de voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de lui allouer des dommages et intérêts est confirmé.

Sur la qualification de Mme D C

La qualification est en principe déterminée contractuellement aux termes du contrat de travail. En cas de contestation sur la qualification, celle-ci doit être appréciée eu égard aux dispositions de la convention collective d'après les fonctions réellement exercées par le salarié .

Mme D C a été embauché comme comptable, statut employé coefficient 150, niveau 2.

La convention collective ne prévoit pas un poste de comptable, coefficient 150, niveau 2. Elle prévoit:

- un poste d'aide comptable, statut employé, coefficient 140, niveau 2,
- un poste d'aide comptable, statut employé, coefficient 160, niveau 2,
- un poste de comptable, statut employé , coefficient 190, niveau 3.

Mme D C sollicite le statut de comptable, de niveau 3, coefficient 200.

Il appartient à Mme D C qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont elle bénéficie au titre de son contrat de travail, de démontrer qu'elle assure de façon permanente, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'elle revendique.

Mme D C produit son contrat de travail , ses feuilles de paie et l'extrait de la convention collective applicable, concernant la classification, filière comptabilité.

La description qu'elle fait lui même de ses fonctions correspond à celles d'un aide comptable et non à celles d'un comptable.

En outre, force est de constater que Mme D C ne justifie que d'un baccalauréat professionnel obtenu le 10 juillet 2001 et ne démontre pas qu'elle assure de façon permanente, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'elle revendique.

Mme D C est déboutée de sa demande de se voir reconnaître une classification de comptable, coefficient 200 de la convention collective du X.

Le jugement du conseil de prud'hommes est confirmé en ce qu'il a rejeté sa demande de ce chef.



Sur le rappel de salaires pour heures supplémentaires :

En cas de litige sur la réalité et l'importance des heures supplémentaires effectuées, si la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et qu'il appartient à l'employeur de fournir les éléments de nature à justifier les horaires de travail effectivement réalisés par le salarié, il incombe cependant à celui-ci de donner préalablement des éléments de nature à étayer sa demande.

Pour ce faire, Mme D C ne produit aucune pièce et forme une demande forfaitaire de 2000 € outre 200 € de congés payés afférents .

Mme D C n'étaye pas sa demande, elle en est déboutée. Le jugement est confirmé de ce chef.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire, en dernier ressort et prononcé par mise à disposition au greffe,

confirme le jugement déferé en toutes ses dispositions ,

Y ajoutant,

déboute la SA Mr X de sa demande de rejet de pièces,

dit que le licenciement de Mme D C est justifié par une cause réelle et sérieuse,

condamne Mme D C à payer à la SA Mr X la somme de 400 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et la déboute elle même de ce chef de prétention,

condamne Mme D C aux dépens .

Et le présent arrêt a été signé par la présidente de chambre et par le greffier