

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 10
ARRÊT DU 12 Décembre 2018

Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 17/03198

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 24 Janvier 2017 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de PARIS RG n° F16/00858

APPELANTE

Madame C B

[...]

[...]

née le [...] à [...]

représentée par Me Isabelle GUENEZAN, avocat au barreau de PARIS, toque : E0725

INTIMÉE

SARL E F

[...]

[...]

N° SIRET : 480 405 612 00015

représentée par Me K ROY-MASUREL, avocat au barreau de PARIS, toque : R03

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 18 Octobre 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Florence OLLIVIER, vice président placé faisant fonction de conseiller par ordonnance du Premier Président en date du 5 juillet 2018.

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

Madame Marie-Antoinette COLAS, Président de Chambre

Françoise AYMES-BELLADINA, Conseillère

Madame Florence OLLIVIER, vice président placé faisant fonction de conseiller par ordonnance du Premier Président en date du 5 juillet 2018

Greffier : Mme G H, lors des débats

ARRET :

— contradictoire

— prononcé par mis 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.

— signé par Madame Marie-Antoinette COLAS, Président de Chambre et par Monsieur Julian LAUNAY, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

Madame C B a été embauchée par la société à responsabilité limitée E F, suivant contrat de travail à durée indéterminée en date du 9 septembre 2014, en qualité d'assistante logistique.

La société E F employait plus de 10 salariés et la relation de travail était soumise à la convention collective de la bonneterie, lingerie, F, mercerie.

Par courrier en date du 26 novembre 2015, Madame C B a été convoquée à un entretien préalable, fixé le 7 décembre 2015.

Son licenciement pour faute lourde lui a été notifié par courrier recommandé en date du 11 décembre 2015.

Contestant le bien-fondé de son licenciement et sollicitant le paiement de diverses indemnités, Madame C B a saisi le conseil de prud'hommes de Paris, qui, par jugement du 24 janvier 2017, l'a déboutée de ses demandes et a débouté la société E F de sa demande reconventionnelle.

Madame C B a interjeté appel de ce jugement, par déclaration au greffe en date du 27 février 2017.

Dans ses dernières conclusions, déposées et notifiées par voie électronique le 3 mai 2017, Madame C B demande à la cour de :

— infirmer le jugement déféré,

— condamner la société E F à lui verser les sommes suivantes, avec intérêts légaux et capitalisation des intérêts :

- * 14.000 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- * 2.335 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
- * 233,50 euros de congés payés sur préavis,
- * 623 euros d'indemnité légale de licenciement,
- * 6.000 euros de dommages-intérêts pour préjudice moral,
- * 1.034 euros au titre de l'avantage en nature,
- * 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens,

— ordonner la remise d'un bulletin de salaire conforme, sous astreinte de 100 euros par jour de retard passé un délai de 15 jours faisant suite à la notification de la décision,

— dire que dans l'hypothèse où la salariée devrait avoir recours à un huissier pour recouvrer les sommes qui lui seraient dues, l'ensemble des frais seront mis à la charge de l'employeur, y compris le droit proportionnel.

Dans ses dernières conclusions, déposées et notifiées par voie électronique le 27 juin 2017, la société E F demande à la cour de :

— débouter Madame C B de ses demandes,

— la condamner au paiement des sommes suivantes :

- * 1.000 euros d'amende civile pour procédure abusive,
- * 1.000 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive,
- * 3.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Madame C B fait valoir qu'elle a eu connaissance des documents litigieux par inadvertance, qu'elle n'avait pas la volonté de nuire à la société E F ou à ses dirigeants, et que la faute lourde n'est pas établie. Elle conteste avoir fait preuve d'agressivité ou d'écarts de langage à l'encontre de Monsieur X, dirigeant de la société E F, avoir effectué une copie des déclarations de revenus des deux gérants sur clé USB et en avoir diffusé la teneur à sa collègue, Madame Y. Elle conteste également avoir dérobé les informations et admet les avoir sauvegardées en page de garde de son poste de travail, ce qui démontre qu'elle n'avait aucune volonté de cacher le fait qu'elle avait eu accès involontairement à ces informations. Elle affirme qu'elle n'a jamais man'uvré pour lier ses collègues à sa cause ou générer un climat délétère dans l'entreprise, et qu'elle n'a fait qu'évoquer les agissements de harcèlement moral

dont elle était la victime. Elle affirme que sa charge de travail a été considérablement réduite, que son travail a été confié à d'autres, qu'elle a vécu une mise à l'écart et des maltraitances dans l'entreprise et que ces faits sont constitutifs de harcèlement moral. Elle précise que les salariés avaient droit à quatre pièces par collection à titre d'avantage en nature et que sa commande du mois de novembre 2015 n'a pas été honorée.

La société E F reproche à Madame C B la captation frauduleuse de documents personnels des dirigeants, relevant de leur vie privée, dans l'intention de les divulguer afin de nuire à la société, et la déstabilisation de deux collègues, Madame Y et Madame Z, pour tenter de fabriquer un dossier de harcèlement moral sans fondement contre l'employeur. Elle soutient que Madame C B ne rapporte pas la preuve de l'existence de faits précis et concordants à l'appui de ses allégations et ne démontre « rien » au soutien de sa demande de 6.000 euros. Elle ajoute que la salariée ne démontre pas l'existence du prétendu avantage en nature, que son contrat de travail était rompu et qu'elle était infondée à solliciter un avantage futur. Elle affirme que Madame C B a saisi le conseil de prud'hommes de manière abusive.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie pour un

plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens développés, aux conclusions respectives des parties.

La clôture a été fixée au 19 septembre 2018 et l'audience de plaidoirie s'est tenue le 18 octobre 2018.

MOTIFS

Sur l'avantage en nature

L'article 1315 du code civil, dans sa rédaction applicable, dispose que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

En l'espèce, Madame C B, qui se contente de produire des courriers électroniques en langue anglaise, que la cour ne peut pas prendre en compte, n'établit pas l'existence d'un engagement de l'employeur de lui fournir l'avantage en nature invoqué.

Elle sera, en conséquence, déboutée de sa demande à ce titre et le jugement déféré sera confirmé sur ce point.

Sur le harcèlement moral

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise et notamment prévenir les faits de harcèlement moral. Dès lors que de tels faits sont avérés, la responsabilité de l'employeur est

engagée, ce dernier devant répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés.

Selon les dispositions de l'article L1152-1 du code du 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 ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L1152-2 du même code dispose qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir subi des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Enfin, l'article L1154-1 du même code prévoit, qu'en cas de litige, si le salarié concerné présente des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et, au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Madame C B invoque les faits suivants :

— à la suite de la réorganisation du service, son poste s'est résumé à la saisie de données et ses fonctions se vidaient de sens,

— elle a changé de tâches deux fois entre février et avril 2015,

— elle subissait les reproches incessants de Monsieur X et un manque de considération dans son travail,

— en novembre 2015, toute une série de tâches lui sont retirées et son travail est confié à d'autres employés,

— la dégradation de son état de santé,

— l'interdiction de rencontrer ses collègues à la fin de l'entretien préalable et l'obligation de rendre immédiatement son badge d'accès aux locaux.

Pour étayer ses affirmations, Madame C B produit, notamment :

— des échanges de courriers électroniques relatifs à l'attribution de ses tâches,

— des échanges de courriers électroniques avec Madame I J, au mois de novembre 2017, laissant apparaître que Madame C B proposait son aide à tous les salariés du bureau,

— des certificats médicaux et des arrêts de travail,

— des attestations émanant des membres de sa famille et de ses amis, auxquels elle a fait part de ses difficultés professionnelles,

— une attestation de Madame A, collègue de Madame C B, indiquant, notamment que l'étendue des fonctions de cette dernière a « rapidement été réduite à des tâches répétitives telles que saisie de données », faisant état d'un « management inapproprié » et d'une « organisation pyramidale où le mot d'ordre pourrait être : diviser pour mieux régner »,

— une attestation du 21 février 2016, de Madame Y, collègue de Madame C B, selon laquelle « Monsieur X avait informé Madame B qu'il allait lui confier de nouvelles tâches. Il s'avère que ces tâches m'ont été confiées à moi avant même que Madame B soit licenciée, sans qu'elle en ait été informée au préalable », et faisant état du harcèlement dont elle était elle-même victime,

— une autre attestation, du 4 juillet 2016, de Madame Y, faisant état de conditions de travail dégradées et de harcèlement,

— le courrier recommandé, daté du 27 octobre 2015, adressé par son employeur ayant pour objet « rappel d'obligations professionnelles », lui reprochant, notamment, son ton agressif et son écart de langage ayant consisté à dire « je perds mon temps à discuter avec vous » et la réponse qu'elle lui a faite, le 5 novembre 2015, dans laquelle elle évoque sa demande d'envoi d'une fiche de poste encadrant l'évolution de ses tâches, demande réitérée dans le courrier adressé à son employeur le 26 novembre 2015, dans lequel elle sollicite « un amendement » à son contrat.

La cour observe que si les échanges de courriers électroniques produits ne permettent pas d'établir l'existence des multiples changements d'attribution dénoncés par la salariée ou un manque de considération dans son travail, il apparaît, en revanche, que des tâches lui ont été retirées, notamment pour être confiées à Madame Y, et qu'elle était, en dernier lieu, affectée à des tâches répétitives. La réalité de la modification de ses attributions est ainsi établie, et est confirmée par le fait que la salariée, qui n'avait pas suffisamment de travail, proposait son aide à ses collègues de bureau.

Il ressort, par ailleurs, des éléments médicaux et des attestations de ses proches produits que son état de santé s'est dégradé, notamment à la suite de ses difficultés professionnelles.

Ainsi, ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Pour sa part, la société E F se contente d'affirmer que Madame C B ne rapporte pas la preuve de l'existence de faits précis et concordants à l'appui de ses allégations, sans apporter aucune explication sur les changements d'attribution opérés.

A défaut de pouvoir justifier de ces changements, le harcèlement est établi.

Le préjudice moral subi par la salariée est établie par les éléments médicaux produits et la société E F sera condamnée à lui payer la somme de 2.000 euros de dommages et intérêts à ce titre.

Le jugement déféré sera infirmé sur ce point.

Sur le licenciement pour faute lourde

La faute lourde est celle commise par le salarié dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

En l'espèce, la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est ainsi rédigée :

« (...) »

Nous avons constaté des faits d'une extrême gravité que nous ne pouvons accepter.

En effet, vous avez entrepris le 23 novembre 2015 en fin de journée de divulguer à votre collègue de travail, Madame K Y, le montant de ma déclaration de revenus ainsi que celle de Monsieur M N lui expliquant que vous aviez réussi à subtiliser la déclaration de revenus destinée à mon organisme de sécurité sociale, le RSI, ainsi que celle de Monsieur M N.

A cette occasion, vous lui avez indiqué vous êtes emparée au surplus de nombreuses autres données et les avoir copiées sur une clé USB.

Vous avez réitéré ces propos le 24 novembre dans la journée avant votre arrêt maladie.

Nous avons alors été informés le 25 novembre 2015 de la captation de nos documents personnels et confidentiels, détenus uniquement par notre comptable Madame I J.

En réalité, il est apparu que vous avez subtilisé ces déclarations de revenus puisque vous les avez introduites dans votre ordinateur le 23 novembre 2015 à 15h40.

Outre le fait que la captation frauduleuse de tels documents personnels constitue une faute d'une gravité exceptionnelle vous avez entrepris d'en divulguer la teneur notamment à Madame K Y et ce dans un dessein parfaitement déloyal et une volonté de nuire.

Lors de l'entretien préalable, vous avez eu l'audace de contester les faits reproché, indiquant d'une part n'avoir jamais détenu de tels documents sur votre ordinateur, de même que vous aviez nié le fait d'avoir informé de leur tenue à notre salariée, Madame K Y.

Nous vous avons indiqué à cette occasion que nous détenions une preuve incontestable des faits extrêmement grave que nous vous reprochions, et qu'un procès-verbal d'huissier était en cours de rédaction.

En réponse, vous nous avez indiqué que nous n'étions pas en droit d'intervenir sur votre ordinateur, mais votre Conseiller vous a immédiatement reprise, vous expliquant que tel n'était pas le cas.

Vous avez néanmoins persisté à affirmer n'avoir jamais ni soustrait, ni utilisé ma déclaration de revenus de même que celle de Monsieur M N.

Nous vous avons également reproché le fait que cette captation frauduleuse s'est inscrite dans un cadre de déstabilisation que vous vous employiez à créer auprès de vos collègues et notamment auprès de Madame K Y et de Madame Q Z, leur proposant de les unir à votre cause pour tenter de fabriquer un dossier de harcèlement moral contre notre société.

A cet effet, nos salariées se sont plaintes des nombreux SMS que vous leur adressiez pour tenter de les monter contre la direction en essayant de créer un climat délétère.

Vous ne leur aviez d'ailleurs pas caché vouloir obtenir un licenciement pour tenter d'obtenir le « maximum d'argent » en arguant d'un prétendu harcèlement moral.

Ceci s'est d'ailleurs vérifié dans la consultation de vos connexions internet le 12 novembre 2015 à 17h42 telles que « comment monter un dossier pour HM -harcèlement moral- FORUM psychologie. F o r u m . d o c t i s s i m o . f r » o u « H a r c è l e m e n t m o r a l a u t r a v a i l : à q u i s ' a d r e s s e r ' www.cabinet.alina.paragyiof.fr » ou encore « comment un avocat peut-il prouver qu'il y a acte d'harcèlement moral ».

Ce faisant vous démontrez d'ailleurs la totale absence de harcèlement moral puisque dans le cas contraire vous n'auriez pas eu à rechercher comment inventer des preuves d'une telle accusation.

En outre, nous vous rappelons que nous vous avons récemment rappelée à l'ordre par courrier recommandé en date du 27 octobre 2015, en raison de votre agressivité et vos écarts de langage à mon encontre.

Par conséquent et compte tenu de vos agissements totalement inacceptables et frauduleux ayant constitué à dérober des données personnelles dans le seul dessein de nuisance, outre le fait que vous avez entrepris de faire régner un climat détestable et très perturbant auprès de vos collègues de travail, nous vous notifions votre licenciement pour faute lourde, votre maintien dans la société le temps d'un préavis étant parfaitement impossible.

Votre licenciement, privatif des indemnités de préavis, de licenciement et de congés payés prend donc effet à compter de la date d'envoi de la présente lettre recommandée avec avis de réception.

(...)»

Les éléments versés aux débats permettent d'établir que Madame C B a copié les documents litigieux sur le bureau de son poste de travail. En revanche, s'il est établi qu'elle a évoqué l'existence de ces documents auprès de Madame Y, les éléments de la procédure ne

permettent pas de retenir qu'elle en a divulgué le contenu ou qu'elle les a copiés sur une clé USB.

La cour précise, à cet égard, que Madame Z, collègue de Madame C B, affirme, dans l'attestation produite, que Madame Y lui a « certifié que Mlle C B les avaient mis sur sa clé USB », mais Madame Y ne fait nullement état d'une telle sauvegarde dans l'attestation datée du 17 mai 2016 et produite par l'employeur. Par ailleurs, il n'est pas relevé, dans ces deux attestations, la divulgation du contenu de ces documents par Madame C B à Madame Y et Madame Z, et Madame Y affirme, au contraire, dans son attestation du 4 juillet 2016, que Madame C B ne lui a jamais montré « de documents qui dépassaient le strict cadre » de leur travail.

Il est, en outre, établi par les attestations de Madame Y et de Madame Z, et par les échanges de SMS versés aux débats, que Madame C B a encouragé Madame Z et Madame Y à entamer une procédure pour harcèlement moral à l'encontre de la société E F.

Si la copie des déclarations de dividendes des dirigeants et la sollicitation de collègues pour entamer une procédure de harcèlement moral à l'encontre de l'employeur apparaissent comme des comportements déloyaux de la part de la salariée, la cour observe, qu'en l'absence d'antécédent disciplinaire et dans un contexte particulier de tensions, résultant d'un management inapproprié caractérisé comme une forme de harcèlement moral retenu dans les développements précédents, le défaut de loyauté de la salariée s'analyse, en l'espèce, en une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Sur les conséquences du licenciement

Selon l'article L.1234-5 du code du travail, dans sa rédaction applicable, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

Aucune faute grave n'étant retenue à l'encontre du salarié, l'employeur, qui l'a licencié à tort sans préavis, se trouve débiteur envers lui d'une indemnité compensatrice de préavis dont il est tenu de lui verser le montant intégral pour toute la période où il aurait dû l'exécuter.

En conséquence, la société E F sera condamnée à payer à Madame C B la somme de 2.335 euros d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 233,50 euros au titre des congés payés y afférents, et le jugement déféré sera infirmé sur ce point.

Aux termes de l'article L.1234-9 du code du travail, dans sa rédaction applicable, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait avant la rupture du contrat de travail.

L'article R1234-2 du code du travail, dans sa rédaction applicable, dispose que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Madame C B bénéficiait d'une ancienneté d'un an et quatre mois au moment de la rupture du contrat de travail et sa rémunération mensuelle brute moyenne s'élevait à 2.335 euros.

En conséquence, la société E F sera condamnée à lui payer la somme de 623 euros (2.335 /5 x 1,33 années d'ancienneté) au titre de l'indemnité légale de licenciement et le jugement déféré sera infirmé sur ce point.

Enfin, le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, et Madame C B sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement déféré sera confirmé sur ce point.

Sur les demandes au titre du caractère abusif de la procédure diligentée par Madame C B

La société E F ne démontre pas le caractère abusif de la procédure initiée par Madame C B et sera déboutée de ses demandes à ce titre.

Le jugement déféré sera confirmé sur ce point.

Sur les intérêts et la capitalisation des intérêts

La cour rappelle que les créances indemnitaires portent intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé de l'arrêt et que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation. Enfin, la capitalisation est de droit conformément à l'article -2 du code civil.

Sur la remise de documents sociaux

Compte tenu des développements qui précèdent, il convient de faire droit à la demande de remise de l'attestation Pôle Emploi, du certificat de travail et du bulletin de salaire conformes, dans les termes du dispositif sans qu'il y ait lieu d'assortir cette remise d'une astreinte.

Sur les frais de procédure

La société E F, succombant à l'instance, sera condamnée aux dépens.

La cour souligne, à toutes fins, que le décret n°96-1080 du 12 décembre 1996, portant fixation du tarif des huissiers de justice en matière civile et commerciale, modifié par le décret du 8 mars 2001, a été abrogé par le décret 2016-230 du 26 février 2016 et qu'il n'y a pas lieu de faire application de ces dispositions. Ainsi, Madame C B sera déboutée de sa demande au titre des frais de recouvrement forcé.

La société E F sera, en outre, condamnée à payer à Madame C B la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Confirme le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Paris le 24 janvier 2017 en ce qu'il a débouté Madame C B de sa demande au titre de l'avantage en nature, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a débouté la société E F de ses demandes au titre de la procédure abusive,

L'infirme pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne la société à responsabilité limitée E F à payer à Madame C B les sommes suivantes :

- 2.000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 2.335 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
- 233,50 euros au titre des congés payés y afférents,
- 623 euros d'indemnité légale de licenciement,

Rappelle que les créances indemnitaires portent intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé de l'arrêt et que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation,

Dit que les intérêts échus, dus pour au moins une année entière, produiront intérêts au taux légal,

Ordonne la remise de l'attestation Pôle Emploi, du certificat de travail et du bulletin de salaire conformes à la présente décision dans un délai de deux mois à compter de la notification du présent arrêt,

Rejette la demande d'astreinte,

Déboute Madame C B de sa demande au titre des frais de recouvrement forcé,

Condamne la société à responsabilité limitée E F à payer à Madame C B la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société à responsabilité limitée E F aux dépens de l'entière procédure.

LE GREFFIER
LE PRÉSIDENT