

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 – Chambre 3  
ARRET DU 04 NOVEMBRE 2020**

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 18/02112 – N° Portalis 35L7-V-B7C-B5AYK

Décision déferée à la Cour : Jugement du 14 Novembre 2017 -Conseil de Prud'hommes de PARIS 10  
- RG n° F17/00990

APPELANTE

SASU GUCCI FRANCE agissant en la personne de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège

[...]

[...]

Représentée par Me Matthieu BOCCON GIBOD, avocat au barreau de PARIS, toque : C2477

INTIMÉE

Madame F G épouse X

[...]

[...]

Représentée par Me Clémentine DEBECQUE, avocate au barreau de PARIS, toque : G0043

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 21 Septembre 2020, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Fabienne ROUGE, Présidente de chambre, chargé du rapport.

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

Madame Fabienne ROUGE, Présidente de Chambre

Monsieur Daniel FONTANAUD, Président de Chambre

Madame Laurence SINQUIN, Conseillère

Greffière, lors des débats : Mme Nasra ZADA

ARRET :

— CONTRADICTOIRE

— 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 Mme Fabienne ROUGE, Présidente de chambre et par Mme Clémentine VANHEE, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame F G, épouse X, engagée par la société GUCCI France à compter du 2 septembre 2002, en qualité de vendeuse, au dernier salaire mensuel brut de 3.675,77 euros, a été licenciée pour faute grave par lettre du 6 janvier 2017 énonçant le motif suivant :

« Au début du mois de décembre 2016, vous vous êtes entendus avec un de vos collègues, afin de montrer, sur le lieu de travail des photos et une vidéo à caractère pornographique mettant en scène un salarié de notre société occupant le poste de Back Office Department Manager, qui plus est, est votre manager hiérarchique. Vous avez ainsi, pendant qu'un de vos collègues montrait la vidéo en question, filmé les réactions d'une salariée à laquelle ces images étaient diffusées.

La vidéo de la réaction de la salariée a, par la suite, été diffusée sur un groupe de discussion Whatsapp auquel la salariée filmée ne faisait pas partie. Vous avez d'ailleurs transmis cette vidéo à votre collègue, H E.

Lors de votre entretien préalable à un éventuel licenciement, vous avez reconnu les faits précités.

Une telle attitude est très éloignée de celle que nous sommes en droit d'attendre de la part de tout salarié de notre société et est tout simplement inacceptable.

Vous ne pouvez ignorer la gravité de vos actes et leurs répercussions sur la réputation et la santé du Manager impacté.

Cette action de discrédit de nature à préjudicier à la santé d'un autre salarié est intolérable.

Elle a par ailleurs, impacté l'image et le bon fonctionnement de la boutique.

Des salariés ont été particulièrement choqués par ces faits, et les ont signalés à la Direction.

Vos agissements justifient votre licenciement pour faute grave, privatif de préavis et d'indemnité de licenciement ».

Par jugement du 14 novembre 2017, le Conseil de Prud'hommes de Paris a considéré que le licenciement de Madame X était sans cause réelle et sérieuse et a, en conséquence condamné la Société GUCCI France à lui verser les sommes de :

- 2.913,22 € à titre de rappel de salaire sur mise à pied ;
- 7.351,54 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 735,15 € au titre des congés payés afférents ;
- 12.865,17 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 44.109,24 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 1.000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La société GUCCI en a relevé appel.

Par conclusions récapitulatives du 12 juin 2020, auxquelles il convient de se reporter en ce qui concerne ses moyens, la société GUCCI France demande à la cour d'infirmer le jugement sauf en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande d'indemnité au titre du préjudice moral et exécution déloyale du contrat. En outre, elle demande de débouter Madame X de son appel incident et de la condamner à 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions récapitulatives du 26 juin 2020, auxquelles il convient de se reporter en ce qui concerne ses moyens, Madame X demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a jugé que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, et en conséquence condamné la Société GUCCI à lui verser les sommes suivantes :

- 2.913,22 € à titre de rappel de salaire sur mise à pied ;
- 7.351,54 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 735,15 € au titre des congés payés afférents ;
- 12.865,17 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 1.000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

En outre, elle demande de réformer le jugement en ce qu'il a condamné la société GUCCI à lui verser la somme de 44.109,24 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts pour conditions vexatoires du licenciement et préjudice moral. Elle demande de condamner la Société GUCCI à lui verser 73.515,40 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 22.054,62 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et conditions vexatoires de la rupture. En tout état de cause, elle demande de condamner la société à lui verser 2 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La Cour se réfère, pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, à la décision déférée et aux dernières conclusions échangées en appel.

L'ordonnance de clôture était rendue le 30 juin 2020.

## MOTIFS

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 et justifie son départ immédiat.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ; à défaut de faute grave, le licenciement pour motif disciplinaire doit reposer sur des faits précis et matériellement vérifiables présentant un caractère fautif réel et sérieux.

La cour examinera les motifs du licenciement énoncés dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige.

En l'espèce la société reproche à Madame X d'avoir non seulement diffusé une vidéo pornographique auprès d'autres collègues de travail, mais également d'avoir filmé, avec son collègue de travail, la réaction des personnes pendant qu'ils regardaient la vidéo. Elle précise que la vidéo de la réaction d'une salariée pendant qu'elle visionnait la vidéo pornographique a ensuite été diffusée dans un groupe de conversation WhatsApp affectant l'image et le bon fonctionnement de la boutique.

La société verse au débat quatre attestations de salariés:

— Madame I Y atteste que lorsqu'elle a été informée des agissements de Madame X, elle a été profondément choquée; précisant que J Z est venue lui en parler dans son bureau. Or, il ressort de cette attestation que Madame Y n'a pas assisté aux faits qu'elle rapporte de façon indirecte, se limitant à faire état d'une discussion avec Madame Z.

— Monsieur K L atteste qu'F M au stock avec les intérimaires. Il précise que cet échange portait sur le traitement des intérimaires qui selon elle n'était pas digne et juste. Les intérimaires répétaient qu'ils étaient réduits à être des exécutants et qu'ils n'étaient pas formés alors que cela était de la responsabilité du gestionnaire aux stocks, soit celle de N A. Cependant, cette attestation sera écartée puisque ce grief n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement de Madame X, fixant les limites du litige.

— Monsieur N A atteste que 'blessé, stressé, anxieux, gêné et mal à l'aise sont des états dans lequel je suis depuis que J B et O C m'ont reçu en entretien le jeudi 8 décembre 2016 pour m'expliquer les faits passés: à savoir la divulgation par certains collaborateurs de la boutique, d'images et de vidéos de moi-même (...). Néanmoins, l'attestation de Monsieur A n'est pas pertinente puisqu'il rapporte les propos d'autres personnes, Mesdames B et C. Monsieur A n'a pas assisté aux événements qu'il rapporte de façon indirecte.

— Madame J Z atteste que 'Durant un déjeuner ayant eu lieu pendant la première semaine du mois de décembre 2016, j'ai été filmée par Madame X lorsque Monsieur P Q me montrait des photos, dans un premier temps puis un cours extrait d'une vidéo d'un film porno gay dans lequel apparaissait N A.

Lors du déjeuner, S D a également découvert pour la première fois ces images.

P Q et Madame X ont pensé que cela allait me faire rire.

Lors du cours visionnage, T U est entré dans la cuisine, il avait déjà eu l'occasion d'en voir le contenu. L'information et la vidéo me concernant ensuite circulait dans une conversation WhatsApp, dont je ne fais pas partie.

Je ne suis plus sûre de la date, samedi 3 décembre a priori, je me suis rendue dans le bureau de Madame X, elle m'a fait une blague concernant la vidéo visionnée durant la semaine 't'as pas tes cuissardes" puis m'a dit que V W avait également été filmé lors du visionnage des mêmes photos et vidéos.

AA AB, présente dans le bureau, m'a montré cette vidéo qu'elle avait reçu par mail sur son téléphone, de la part de Madame X. On entend clairement AC E qui tient un téléphone afin de filmer AD W pendant le visionnage. Je ne sais pas à qui était le téléphone sur lequel se trouvait les images et vidéos ni si quelqu'un d'autre se trouvait avec AC E à ce moment là.'

Madame X soutient que les vidéos et photos à caractère pornographique mettant en scène Monsieur A étaient librement accessibles sur internet; or, même si ces contenus étaient connus des salariés de l'entreprise, le fait de montrer, sur le lieu de travail des photos et une vidéo à caractère pornographique mettant en scène un salarié de la société ainsi que de filmer les réactions d'une salariée à laquelle ces images étaient diffusées revêtent une certaine gravité.

De plus, Madame X conteste la matérialité des faits. A l'appui de ces prétentions, elle verse au débat l'attestation de Madame D affirmant 'Je tiens également à préciser que la vie extra professionnelle de son manager N A (films pour adultes) était un fait connu depuis plusieurs mois par nos collaborateurs Gucci ( pas seulement la boutique Montaigne) et qu'en aucun cas F n'aurait divulgué cette partie de la vie de son manager'. Contrairement à ce qu'a affirmé le Conseil des prud'hommes, l'attestation de Madame D ne contredit pas les propos tenus par Madame Z.

Il est versé au débat le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris du 16 janvier 2018 et l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 10 juin 2020 concernant Madame E, licenciée pour les mêmes faits; or, les propos de Madame Z sont corroborés par un témoin permettant d'établir la matérialité des faits.

En l'espèce, les éléments fournis par l'employeur sont insuffisants pour démontrer l'existence d'une faute grave commise par Madame X. En définitive, en cause d'appel, il n'est apporté aucun élément de nature à donner une consistance aux reproches formulés par l'employeur à la salariée.

Seul le témoignage de Madame Z est recevable. Cependant, celui-ci ne suffit pas à prouver l'existence et la réalité des faits qui sont reprochés à la salariée.

Par ailleurs, la société GUCCI ne rapporte pas la preuve que la vidéo de la réaction de Madame Z a, par la suite, été diffusée sur un groupe de discussions Whatsapp auquel la salariée filmée ne faisait pas partie.

En conséquence, la société ne rapporte pas la preuve de la faute grave commise par Madame X.

Il convient, au vu de ce qui précède de confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement de Madame X sans cause réelle et sérieuse.

À défaut de la justification d'un préjudice, le préjudice moral et les conditions vexatoires de la rupture n'étant pas établis par ailleurs, la demande de dommages-intérêts de ce chef fera l'objet d'un rejet.

Evaluation du montant des condamnations

Au vu des pièces et des explications fournies, compte tenu des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Madame X, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi et des conséquences du licenciement à son égard, les premiers juges ont fait une juste appréciation du préjudice subi en application de l'article L.1235-3 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable; en condamnant la société GUCCI France à payer à l'intéressée la somme de 44.109,24 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle.

Au vu des éléments versés au débat, il convient de confirmer le montant des sommes accordées à

Madame X en première instance, et qui est justifié au vu des pièces versées aux débats, soit :

- 2.913,22 euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied, laquelle n'était pas justifiée,
- 7.351,54 euros au titre de l'indemnité de préavis,
- 735,15 euros au titre des congés payés afférents,
- 12.865,17 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

PAR CES MOTIFS

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

Vu l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société GUCCI France à payer à Madame X la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

DEBOUTE les parties du surplus des demandes,

LAISSE les dépens à la charge de la société GUCCI France.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE