

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE ROUEN
CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE SECURITE SOCIALE
ARRET DU 28 MAI 2019

N° RG 15/02732

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DU HAVRE du 29 Avril 2014

APPELANTE :

SAS KIABI EUROPE

représentée par Me Bruno PLATEL, avocat au barreau de LILLE substitué par Me Mourad BOURAHLI, avocat au barreau de LILLE

INTIMEE :

Madame C X

comparante en personne,

assistée de Me François-Xavier LE COZ, avocat au barreau du HAVRE

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 27 Mars 2019 sans opposition des parties devant Monsieur TERRADE, Conseiller, magistrat chargé d'instruire l'affaire,

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame LEBAS-LIABEUF, Présidente

Monsieur TERRADE, Conseiller

Madame BACHELET, Conseiller

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Mme COMMUN, Greffière

DEBATS :

A l'audience publique du 27 Mars 2019, où l'affaire a été mise en délibéré au 28 Mai 2019

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 28 Mai 2019, 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 LEBAS-LIABEU, Présidente et par Mme LAKE, Greffière.

EXPOSÉ DES FAITS, DE LA PROCÉDURE ET DES PRÉTENTIONS DES PARTIES

Le 8 août 1994, Mme C X a été engagée par la société Kiabi, par contrat à durée indéterminée, en qualité de conseillère de vente.

Elle est devenue coordinatrice des ventes, catégorie agent de maîtrise niveau A, le 18 novembre 2002.

Les relations contractuelles des parties étaient soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et du textile du 25 novembre 1987, révisée par l'avenant du 17 juin 2004.

Le 21 février 2011, le licenciement pour faute grave a été notifié à la salariée.

Le 25 mars 2001 Mme X a saisi le conseil de prud'hommes du Havre en contestation du licenciement.

Par jugement du 29 avril 2014, le conseil de prud'hommes a :

— dit que les correspondances de la salariée sur Facebook sont d'ordre privé et ne porte pas atteinte à l'image de la société Kiabi Europe, ni aux responsables de ladite société,

— dit que licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse,

— condamné la société Kiabi Europe à payer à Mme X les sommes suivantes :

- indemnité de préavis : 3 210 euros bruts
- indemnité de congés payés sur préavis : 321 euros bruts,
- indemnité de licenciement conventionnelle : 9 384,79 euros,

— dit que lesdites sommes seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la demande introductive d'instance,

• indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 19 000 euros,

• indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile : 1 200 euros,

— dit que lesdites sommes seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la mise à disposition du jugement,

— ordonné l'exécution provisoire pour la totalité du jugement,

— débouté Mme X du surplus de ses demandes,

— débouté la société Kiabi de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— fixé en application de l'article R. 1454-28 du code du travail, la moyenne des trois derniers mois de salaire de Mme X à la somme de 1 749,04 euros,

— ordonné en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités chômage versé au salarié licencié au jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnité de chômage par salarié intéressé,

— dit qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par le présent jugement et en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions 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,

— condamné la société Kiabi aux éventuels dépens et frais d'exécution du présent jugement dont les 35 euros prévu par la loi 2011- 900 du 29 juillet 2011 et par décret 2011- 1202 du 28 septembre 2011 relatifs à l'indemnisation de la profession de la profession d'avoué et à la contribution à l'aide juridique.

Le 11 juin 2014, la société Kiabi Europe a interjeté appel.

L'affaire a été radiée du rôle de la cour le 28 mai 2015, et réinscrite le 5 juin 2015.

Par conclusions remises le 4 juin 2015, soutenues oralement à l'audience, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, la société Kiabi Europe demande à la cour de :

— dire le licenciement pour faute grave de Mme X fondé,

— débouter Mme X de l'ensemble des demandes indemnitaires au titre de la rupture de son contrat de travail,

— ordonner le remboursement des sommes versées par la société Kiabi Europe à Mme X au titre de l'exécution provisoire du jugement, et la somme de 5 000 euros versée au titre de l'ordonnance prononcée par le bureau de conciliation,

— constater que Mme X a été indemnisée de la totalité de ses congés payés,

— rejeter la demande non chiffrée que Mme X formule au titre de ses congés payés,

reconventionnellement,

— condamner Mme X à verser à la société Kiabi, la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Par conclusions remises le 19 février 2018, soutenues oralement à l'audience, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, Mme X demande à la cour de :

- dire que ses propos tenus sur le réseau Facebook le 23 janvier 2011, sont d'ordre privé,
- dire que ses propos ne portent pas atteinte à l'image de la société Kiabi Europe, ni à celle de des deux responsables,
- jugé que son licenciement ne repose ni sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse,
- confirmer le jugement déferé,
- condamner la société Kiabi à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

MOTIFS DE LA DÉCISION

L'employeur reproche à la salariée d'avoir tenu des propos négatifs sur les conditions de travail au sein du magasin de Montivilliers, et sur les compétences de ses responsables, jetant le discrédit sur la société et son personnel d'encadrement, de nature à nuire à l'image et à la réputation de la société, sur un 'mur' facebook ouvert à tous et au regard de la nature des propos tenus par la salariée, le licenciement pour faute grave est justifié.

La salariée conteste son licenciement, soutenant que ses correspondances sur le réseau social facebook, le dimanche 23 janvier 2011, avec son ordinateur personnel, revêtent un caractère privé et non public, et ne peuvent servir de fondement à son licenciement pour faute grave.

Elle ajoute que ses propos ne sont pas injurieux, ne portent pas atteinte à l'image de la société, qu'elle ne cite aucun nom, et enfin que son employeur ne lui a pas fait signer une 'chartre de blogging'.

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 du 21 février 2011, qui fixe les limites du litige, est ainsi rédigée :

'... Par la présente, nous vous notifions votre licenciement pour faute grave en raison du fait que vous avez tenu des propos désobligeants à l'égard de votre hiérarchie sur le site internet FACEBOOK, propos qui étaient lisibles par toute personne ayant un compte d'accès FACEBOOK, étant donné que le profil de Madame Y n'était pas sécurise.

Monsieur E F, Directeur du magasin, a découvert le 1er février 2011 après avoir été alerté par un manager, d'une discussion ouverte sur FACEBOOK mettant en cause la direction du magasin.

De là, Monsieur E F a demandé à un ami de se rendre sur le site social FACEBOOK pour vérifier si votre page était en accès libre.

De là, cet ami lui a confirmé que votre page était en accès libre et lui a transmis des copies d'écran de votre page FACEBOOK.

Suite à la déclaration de Madame Y dans laquelle elle déclarait « la voix de deux responsables contre la tienne qui gagne "" " à 10h08, vous avez déclaré a 19h06 : « ils te prennent encore le chou pour les horaires, ils commencent à nous gaver! Je rentre mercredi je vais t'épauler ma peg. Tu me connais je vais les lyncher !!! " »

De manière manifeste, en tant que salarié de notre enseigne, vous tenez des propos désobligeants montrant ainsi votre exaspération vis-à-vis de l'encadrement du magasin jusqu'à user des propos violents envers la société KIABI, en particulier envers les responsables du magasin de KIABI MONTIVILLIERS.

Comme vous le savez, FACEBOOK est un réseau social a résonnance mondiale, facile d'accès et lu par des millions de personnes en France.

Les déclarations émises dans le cadre de ce réseau sortent de la sphère privée et entrent dans la sphère publique.

Par voie de conséquence, votre dénigrement a un impact important sur l'image de marque et la notoriété de l'enseigne.

De plus, vous avez commenté le statut FACEBOOK de madame Z étant en libre accès, c'est-à-dire que n'importe quelle personne pouvait accéder à vos propos.

Ce caractère public engendre une large diffusion de vos propos, par ailleurs déshonorants et insultants, et multiplie ainsi leurs effets dommageables e notre rencontre.

Tenir de tel propos sur ce réseau porte gravement atteinte a l'image de marque de notre société alors que selon notre règlement intérieur, dans son article 2.4, (...) " chaque salarié concoure à titre individuel à la diffusion de l'image de la société dans ses rapports avec les clients, fournisseurs ou membres du personnel de KIABI ".

De ce fait, en tant que salarié de KIABI, il est formellement interdit de porter atteinte à l'enseigne, qui plus est, sur un réseau social non sécurisé dont l'impact nuit clairement à KIABI.

La liberté d'expression est certes une liberté publique fondamentale, dont jouit tout salarié dans l'entreprise et en dehors de celle-ci. Mais vous devez avoir conscience que cette liberté a ses limites, y compris lorsqu'elle s'exprime sur internet, en particulier sur le réseau FACEBOOK.

Par ce comportement, vous violez donc vos obligations professionnelles.

Au cours de l'entretien que nous avons eu le 12 février 2011, durant lequel vous étiez accompagné de madame G H, vous avez donc reconnu ces faits...'

En premier lieu, l'employeur qui a la charge de la preuve de la faute grave doit établir que les propos qu'il sanctionne ont été prononcés en dehors d'une conversation privée.

L'employeur produit les attestations de MM. E A et I J, pour établir les circonstances ayant conduit à la découverte des propos reprochés à la salariée.

M. E A, directeur du magasin Kiabi de Montivillier, dans lequel travaille la salariée, relate que lors d'une réunion d'encadrement en février 2011, sa collaboratrice, Mme K L, l'avait averti que des

propos diffamatoires envers le magasin Kiabi étaient publiés sur facebook, sur 'le mur' et que Mmes Peggy Y et C X en étaient à l'origine.

Précisant n'avoir aucun lien facebook avec ses subordonnées, il avait été contrôlé les propos se trouvant sur la partie publique du compte facebook de Peggy Y.

N'ayant pas de moyen technique, il avait demandé à l'un de ses amis, M. I J, n'ayant aucun lien avec d'autres collaborateurs de Kiabi, de réaliser des copies d'écran des dits propos.

M. I J, ami de E A, atteste avoir été appelé par ce dernier, pour lui demander d'accéder au mur facebook de l'une de ses vendeuses afin de vérifier si l'accès était ouvert à tous.

Il s'était rendu sur le profil de cette personne qu'il ne connaissait pas, et avait pu accéder à son mur de messages, dont il avait réalisé des captures d'écran transmises à M. A. Il affirme que ni lui ni ses amis facebook ne sont amis avec les autres personnes dénigrant Kiabi.

Il résulte des attestations qui précèdent, non utilement contredites par la salariée qui n'établit pas avoir limité l'accès à 'son mur' facebook, que ce dernier était accessible à tout internaute, les propos reprochés se trouvant ainsi sur un espace public, de sorte que la salariée ne peut soutenir qu'elle a été licenciée sur la base de propos d'ordre privé.

Les propos reprochés à la salariée, selon la lettre de licenciement sont les suivants :

'Suite à la déclaration de Madame Y dans laquelle elle déclarait « la voix de deux responsables contre la tienne qui gagne "" " à 10h08, vous avez déclaré à 19h06 : « ils te prennent encore le chou pour les horaires, ils commencent à nous gaver! Je rentre mercredi je vais t'épauler ma peg. Tu me connais je vais les lyncher !!! "'

Les termes 'gaver' et 'lyncher' ne sont ni injurieux, ni insultant, ni dénigrants. Il s'agit de termes utilisés dans un langage très contemporain, sans délicatesse ni précaution, mais qu'il convient de restituer dans leur contexte, à savoir une discussion entre deux collègues de travail. Si cette discussion s'est trouvée accessible dans la sphère publique sur le 'mur' facebook de Mme Y, même si elle manque d'élégance, elle n'excède pas la liberté d'expression et de critique.

Il ne peut donc être retenu que ces propos portent atteinte gravement à l'image de la société Kiabi, et constituent un dénigrement de l'enseigne.

Le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant plus de seize années d'ancienneté et à laquelle aucun reproche n'a jamais été fait, est injustifié, en tout état de cause, disproportionné.

C'est à bon droit que les premiers juges ont jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le jugement entrepris est confirmé de ce chef.

II – Sur les conséquences de la rupture

Tenant compte de l'âge de la salariée à la date de la rupture du contrat de travail (42 ans), de son ancienneté dans l'entreprise (16 ans et 7 mois), en application des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, dans sa version applicable à l'espèce, les premiers juges ont justement apprécié le préjudice subi du fait du licenciement sans cause réelle et sérieuse, en lui allouant la somme de 19 000,00 euros.

Le jugement entrepris est confirmé de ce chef.

Aucune critique n'étant formulée quant au quantum de l'indemnité de préavis et congés payés afférents, et de l'indemnité de licenciement qui remplissent la salariée de ses droits, le jugement entrepris est confirmé de ces chefs.

Les critères d'application des dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail étant réunis, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné à la société Kiabi Europe de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées à Mme C X, du jour de son licenciement, au jour du jugement dans limite de six mois.

III – Sur les dépens et les frais irrépétibles

Partie succombante, la société Kiabi Europe est condamnée aux dépens de première instance et d'appel, et déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour ce même motif, elle est condamnée à payer à Mme C X la somme de 1 300,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en appel, en sus de l'indemnité allouée par les premiers juges.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement entrepris ;

Y ajoutant ;

Déboute la société Kiabi Europe de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société Kiabi Europe à payer à Mme C X la somme de 1 300,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en appel ;

Condamne la société Kiabi Europe aux dépens d'appel.

La greffière
La présidente