

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE TOULOUSE  
4e Chambre Section 1 - Chambre sociale  
ARRÊT DU 29 MARS 2019

N° RG 17/03131

Décision déferée du 16 Mai 2017 – Conseil de Prud'hommes – Formation de départage d'ALBI (F 15/00173)

SARL KC ALBI

C/

A Z épouse X

CONFIRMATION PARTIELLE

\*\*\*

APPELANTE

SARL KC ALBI SARL

[...]

[...]

représentée par la SELARL MANENTI & CO, avocat au barreau de MARSEILLE (plaidant)

ayant pour avocat postulant Me LEBLAIS-HOULES, avocat au barreau de TOULOUSE

INTIMÉE

Madame A Z épouse X

[...]

[...]

représentée par la SCP ALBAREDE ET ASSOCIES, avocat au barreau de CASTRES substituée par Me Emmanuelle DE LA MORENA, avocat au barreau de TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 786 et 907 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 23 Janvier 2019, en audience publique, devant, [...] chargé d'instruire l'affaire, les parties

ne s'y étant pas opposées. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

M. Y, président

C. PAGE, conseiller

[...], conseiller

Greffier, lors des débats : N.CATHALA

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 M. Y, président, et par N.CATHALA, greffier de chambre.

FAITS ET PROCEDURE – MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

Selon contrat de travail à durée indéterminée du 28 avril 2014, Mme A Z a été embauchée en qualité de responsable de salle , qualification technicien, par la SARL KC Albi (enseigne Keep Cool). Suivant avenant signé le 21 janvier 2015, Mme Z est devenue responsable de salle, qualification technicien, à compter du 1er janvier 2015.

Par lettre du 30 septembre 2015, elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement et mise à pied à titre conservatoire.

Par lettre recommandée avec avis de réception du 19 octobre 2015, elle a été licenciée pour faute grave.

Le 28 octobre 2015, Mme Z a saisi le conseil de prud'hommes d'Albi en contestation des motifs du licenciement et paiement de sommes à caractère indemnitaire.

Aux termes d'un jugement de départage du 16 mai 2017, la juridiction saisie a considéré que le licenciement ne reposait ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à payer à Mme Z les sommes suivantes :

-1328,78 € au titre du salaire pendant la mise à pied conservatoire,

-2067,03 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 206,70 € au titre des congés payés y afférents,

— 613,40 € au titre de l'indemnité de licenciement,

— 8000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 1200 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par déclaration du 7 juin 2017, la SARL KC Albi a interjeté appel de ce jugement.

Selon ses dernières conclusions déposées au RPVA le 6 septembre 2017, auxquelles il est fait référence pour l'exposé des moyens, la SARL KC Albi demande à la cour de :

à titre principal

- infirmer le jugement intervenu en son intégralité
- juger que le licenciement pour faute grave de Mme Z par la SARL KC Albi était fondé
- débouter Mme Z de l'ensemble de ses prétentions

à titre subsidiaire

- infirmer le jugement intervenu sur le montant des dommages et intérêts alloués à Mme Z
- cantonner les dommages et intérêts alloués à Mme Z au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à 4134,06 euros, soit 2 mois de salaire brut
- confirmer sur le quantum les condamnations intervenues au titre du paiement des indemnités compensatrices de préavis, des congés payés y afférents, ainsi que du paiement du salaire relatif à la période de mise à pied conservatoire

en tout état de cause

- condamner Mme Z aux entiers dépens ainsi qu'au paiement de la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La SARL KC Albi reproche à Mme Z d'avoir réalisé des photographies de son mariage dans une salle de sports appartenant à un de ses concurrents directs. Elle expose que ces clichés ont fait l'objet d'une publication sur internet et en particulier sur la page Facebook de la société concurrente, lui causant ainsi un préjudice commercial.

L'employeur reproche aussi à l'intimée d'avoir emporté à son domicile des documents de la société et d'avoir refusé de les restituer.

Il estime que ce manquement à l'obligation de loyauté commis par la salariée justifie son licenciement pour faute grave.

Selon ses dernières conclusions déposées au RPVA le 4 octobre 2017, auxquelles il est fait référence pour l'exposé des moyens, Mme Z demande à la cour de :

- confirmer le jugement entrepris
- condamner la SARL KC Albi au paiement des sommes suivantes :

# 20670 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

# 4134,06 euros bruts au titre du préavis, outre 413,00 euros au titre des congés payés sur préavis

# 613,40 euros au titre des indemnités légales de licenciement

# 1328,78 euros bruts au titre du paiement de la mise à pied

— condamner la SARL KC Albi au paiement de la somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Mme Z fait valoir que son mariage fait partie de sa vie privée et qu'elle était libre de réaliser des photographies dans quelque lieu que ce soit, fût-ce chez un concurrent de son employeur. Elle souligne les différences qui existent entre les deux salles de sports qui ne sont pas vraiment concurrentes.

Elle fait observer que la lettre de licenciement ne visant pas explicitement le fait de la diffusion de ces photographies, le seul motif réside dans la prise de photographies, grief qui ne peut lui être reproché.

## MOTIFS

### Sur le licenciement

En application des articles L.1232-1, L. 1232-6 et L.1235-1 du Code du travail, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception qui doit comporter l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

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 pendant la durée du préavis.

Il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave de l'autre partie d'en apporter seul la preuve.

La lettre de licenciement du 19 octobre 2015 qui fixe les limites du litige est ainsi libellée

« ...Nous vous indiquons donc que nous sommes contraints de procéder à votre licenciement pour le motif personnel suivant :

- violation de l'obligation de loyauté inhérente à votre contrat de travail en ce que vous avez posé pour des photographies mises en scène à l'occasion de votre mariage , dans une autre salle de sports de la ville d'Albi, concurrente donc de notre entreprise à savoir la salle « Crossfit Albi.»

Ces faits ont été découverts par nos soins le 26 septembre dernier parce que notre franchiseur la société Keep Cool , nous les faisait connaître en ayant eu connaissance avant nous!

Cette situation nous a placés, tout d'abord vis-à-vis de notre franchiseur , puis de nos adhérents, dans une position intenable.

Comment pourrions-nous justifier que notre responsable de salle, présente depuis l'ouverture du club il y a 16 mois, mette son image et sa notoriété locale au profit d'un autre club '

Ces faits graves et qui mettent en cause l'image de notre club, justifie votre licenciement pour faute grave car il n'est plus envisageable pour notre structure de travailler avec vous fusse le temps d'un préavis... »

La lettre de licenciement évoque le fait pour la salariée d'avoir réalisé des photographies dans une salle concurrente de la société KC Albi. Toutefois , l'employeur reproche aussi à Mme Z d'avoir mis son « image et sa notoriété locale au profit d'un autre club. »

Il résulte de cette formulation que le grief principal contenu dans ce courrier n'est pas la prise de photographies, qui n'aurait certainement pas été relevée si ces clichés n'avaient reçu aucune publicité, mais leur diffusion sur le site de la société concurrente : Crossfit.

D'ailleurs, l'employeur cite clairement dans la lettre de licenciement : « ces faits graves qui mettent en cause l'image de notre club. » L'altération ainsi visée ne peut résulter de la seule prise de photographies, qui eût pu demeurer privée, mais réside exclusivement dans leur diffusion sur le site internet de l'entreprise concurrente.

Un tel grief est indissociable du premier reproche qui n'existerait pas en son absence.

Dès lors, le fait de laisser à la disposition de l'entreprise concurrente des photographies de son mariage doit être considéré comme figurant dans la lettre de licenciement . En effet l'employeur peut invoquer à l'appui du motif de licenciement toutes les circonstances de fait qui permettent de le justifier même si elles ne figurent qu' implicitement dans la lettre de licenciement.

Par ailleurs, il ne peut être procédé à un licenciement pour cause tirée de la vie privée du salarié, que si le comportement de celui-ci, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière.

La situation de concurrence entre les sociétés commerciales KC Albi et Crossfit Albi n'est pas contestable dès lors qu'il s'agit de deux salles de sports situées dans une ville de moyenne importance. Le fait que les tarifs d'abonnements varient d'une entreprise à l'autre ou que l'une dispense des cours et l'autre non, n'enlève pas leur caractère concurrentiel aux deux entités économiques. Il importe peu que l'activité des deux entreprises commerciales ne soit pas entièrement identique.

Il résulte des pièces du dossier que Mme Z était responsable de salle au sein de la société KC Albi et qu'à ce titre elle était redevable d'une obligation de loyauté envers son employeur.

Par ailleurs, la salariée ne précise pas comment ses photographies, sur lesquelles le logo commercial de la société Crossfit figure plusieurs fois, qui touchent à sa vie privée et lui appartiennent, se sont retrouvées entre les mains des dirigeants de la société Crossfit. Elle n'évoque pas une extorsion voire un vol ou un quelconque acte commis à son insu. Or, sa mise hors de cause, dans la publication de ses photographies sur le site internet de l'entreprise Crossfit impliquait une telle démonstration. Au surplus, le site Facebook d'une entreprise commerciale doit nécessairement être considéré au regard de sa finalité et de son organisation comme un espace public.

Par ailleurs, la vive et immédiate protestation de la société Keepcool, franchiseur de la société KC Albi, qui le 28 septembre 2015, lui adressait un mail par lequel il lui signifiait sa surprise d'avoir découvert sur le site Crossfit la photographie du

mariage de Mme Z et lui écrivait : « Je trouve inadmissible qu'elle se mette en scène pour un concurrent avec une image si éloignée de la nôtre et surtout si elle ne t'en a pas parlé avant. » , atteste

le trouble et les difficultés qui en ont résulté pour la société appelante. L'employeur a relevé le caractère déloyal de cette situation dans la lettre de licenciement lorsqu'il a écrit : « Cette situation nous a placés, tout d'abord vis à vis de notre franchiseur puis de nos adhérents dans une position intenable. »

Ce manquement à l'obligation de loyauté justifie que le licenciement soit considéré comme reposant sur une cause réelle et sérieuse.

Toutefois la faute avérée commise par Mme Z n'est pas d'une importance telle qu'elle puisse justifier un licenciement sur le fondement de la faute grave surtout en l'absence de tout antécédent disciplinaire.

Les sommes allouées à Mme Z au titre du paiement de salaire pendant la période de mise à pied conservatoire, de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents et de l'indemnité de licenciement, exactement calculées et non spécialement contestées par l'employeur devront être versées par celui-ci.

Sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile

Mme Z, partie principalement perdante, sera condamnée aux dépens d'appel.

Les circonstances de la cause ne justifient pas d'allouer à la SARL KC Albi une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS, LA COUR,

statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Infirme le jugement du conseil de prud'hommes d'Albi en date du 16 mai 2017 en ce qu'il a jugé que le licenciement de Mme Z ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse ;

Le confirme pour le surplus,

Statuant à nouveau,

Juge que le licenciement de Mme Z repose sur une cause réelle et sérieuse ;

Déboute Mme Z de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Y ajoutant,

Condamne Mme Z aux dépens d'appel ;

Déboute la SARL KC Albi de sa demande formulée en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Le présent arrêt a été signé par M. Y, président et par N.CATHALA, greffier.

LE GREFFIER  
LE PRESIDENT