

Cour d'appel, Versailles, 17e chambre, 7 Février 2018 – n° 15/05739

Cour d'appel

**Versailles
17e chambre**

7 Février 2018 Répertoire Général : 15/05739

X / Y

Contentieux Judiciaire

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

17e chambre

ARRÊT N°

CONTRADICTOIRE

DU 07 FEVRIER 2018

R.G. N° 15/05739

AFFAIRE :

Aurore LE G.

C/

EPIC OPH GENNEVILIERS

Décision déferée à la cour : jugement rendu le 03 novembre 2015 par le conseil de prud'hommes - formation paritaire - de NANTERRE

Section : commerce

N° RG : 13/01795

Copies exécutoires délivrées à :

Me Jérémie A.

SELARL G.

Copies certifiées conformes délivrées à :

Aurore LE G.

EPIC OPH GENNEVILIERS

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE SEPT FÉVRIER DEUX MILLE DIX HUIT,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame Aurore LE G.

[...]

[...]

comparante en personne,

assistée de Me Jérémie A., avocat au barreau de PARIS, substitué par Me Jérémie S.-B., avocat au barreau de Paris, vestiaire : K0021

APPELANTE

EPIC OPH GENNEVILIERS

[...]

[...]

représentée par Me Jean-Louis P. de la SELARL G., avocat au barreau de PARIS, substitué par Me Guillaume T., avocat au barreau de Paris, vestiaire : K0087

INTIMÉE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 09 novembre 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monique CHAULET, Conseiller, chargée d'instruire l'affaire.

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

Madame Clotilde MAUGENDRE, Président,

Madame Monique CHAULET, Conseiller,

Madame Elisabeth ALLANNIC, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Marine GANDREAU,

Par jugement du 3 novembre 2015, le conseil de prud'hommes de Nanterre (section commerce) a :

- dit que le licenciement pour faute grave de Mme Aurore Le G. est requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse,

- condamné l'OPH de Gennevilliers à payer à Mme Le G. les sommes suivantes :

. 3 847,96 euros à titre d'indemnité de préavis,

. 384,80 euros à titre de congés payés sur préavis,

. 751,93 euros à titre d'indemnité de licenciement,

. 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- dit que ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la date de saisine du conseil pour les salaires et de la notification du jugement pour le reste,

- rappelé que l'exécution est de droit à titre provisoire pour les salaires au titre de l'article R. 1454-28 du code du travail,

- fixé la moyenne mensuelle des salaires de Mme Le G. à hauteur de 1 923,98 euros,

- ordonné la remise à Mme Le G. d'un bulletin de salaire afférent aux sommes accordées par la décision, du certificat de travail et de l'attestation Pôle emploi rectifiés en conséquence de la décision, sans qu'il y ait lieu de prononcer une astreinte,

- débouté Mme Le G. de ses autres demandes,

- débouté l'OPH de Gennevilliers de sa demande d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamné l'OPH de Gennevilliers aux dépens y compris les frais éventuels d'exécution.

Par déclaration adressée au greffe le 16 décembre 2015, Mme Le G. a interjeté appel de ce jugement et, par conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience par son conseil, demande à la cour de :

- déclarer son appel recevable et bien fondé,

- infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre du 3 novembre 2015 en ce qu'il a requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse,

- dire que les faits invoqués par l'OPH de Genevilliers au soutien du licenciement du 16 octobre 2012 ne caractérisent pas une faute grave ni une cause réelle sérieuse,

- constater son absence de faute,

en conséquence,

- requalifier son licenciement en licenciement abusif,
- constater le caractère vexatoire du licenciement,
- constater l'atteinte au droit au respect de sa vie privée,
- constater la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat,

en conséquence,

- condamner l'OPH de Gennevilliers à lui verser, avec intérêt légal, les sommes suivantes :

. 37 596,78 euros au titre de l'indemnité en réparation du préjudice né du fait du

caractère abusif du licenciement,

. 4 171,43 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

. 417,43 euros au titre des congé-payé afférents au délai de préavis,

. 751,93 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,

. 10 000 euros en réparation du préjudice né du caractère vexatoire du licenciement,

. 10 000 euros en réparation du préjudice né de l'atteinte à la vie privée,

. 10 000 euros en réparation du préjudice né de l'atteinte à la liberté d'expression,

. 10 000 euros en réparation du préjudice né du non respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat,

en tout état de cause,

- condamner l'OPH de Gennevilliers à lui remettre une attestation Pôle emploi, un certificat de travail et un bulletin de paie régularisés, sous astreinte de 150 euros par jour de retard,

- prononcer l'exécution provisoire de la décision à intervenir,

- condamner l'OPH de Gennevilliers au paiement de la somme de 3 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner l'OPH de Gennevilliers aux entiers dépens de l'instance.

Par conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience par son conseil, l'OPH de Gennevilliers demande à la cour de :

à titre principal,

- infirmer le jugement déféré en ce qu'il a requalifié le licenciement de Mme Le G. en licenciement pour cause réelle et sérieuse,

- dire que le licenciement de Mme Le G. est justifié par une faute grave,

en conséquence,

- débouter Mme Le G. de l'ensemble de ses demandes,

- condamner Mme Le G. à lui verser la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

à titre subsidiaire,

- confirmer le jugement déferé en toutes ses dispositions,

à titre infiniment subsidiaire,

- réduire a minima le montant des dommages et intérêts pour rupture abusive qui pourraient être alloués à Mme Le G..

SUR CE LA COUR,

L'Office Public de l'Habitat (OPH) de Gennevilliers est un établissement public à caractère industriel et commercial qui remplit la fonction de bailleur social et emploie plus de 10 salariés.

Mme Aurore Le G. a été engagée par l'OPH de Gennevilliers, en qualité de chargée de gestion au service relations publiques, catégorie 2, niveau 1, par contrat à durée indéterminée en date du 21 mars 2011.

A compter du 1er mai 2012, Mme Le G. a été promue catégorie 2, niveau 2.

La supérieure hiérarchique de Mme Le G. a été remplacée par Mme K. le 2 avril 2012 et les relations de travail se sont dégradées.

Par lettre du 24 septembre 2012, Mme Le G. a été mise à pied à titre conservatoire et convoquée à un entretien préalable fixé au 8 octobre 2012 et a été licenciée pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception du 16 octobre 2012 ainsi libellée :

« (...) Les faits qui vous sont reprochés sont les suivants :

- le 18 septembre dernier, vous avez publié sur votre profil Facebook, l'image d'un revolver pointé accompagné de menaces de mort réitérées à l'encontre du personnel de l'OPH. Ce profil accessible par certains de vos collègues enregistrés comme 'amis' a profondément choqué une partie du personnel de l'Office. C'est d'ailleurs l'un des agents de l'OPH qui m'a fourni l'impression écran de votre page Facebook.

Ce comportement est d'autant plus inquiétant qu'il confirme des propos similaires tenus à l'un de vos collègues quelques temps auparavant.

Il est inenvisageable d'accepter qu'un agent de l'Office profère des menaces de mort à l'encontre de ses propres collègues.

Incidemment, vous ne semblez ni appréhender l'impact psychologique sur vos collègues d'une telle publication accessible à une large partie d'entre eux, ni la façon dont cela affectera vos relations de travail et par voie de conséquence le trouble généré quant au bon fonctionnement de l'OPH.

- dans un échange de mails avec votre responsable intervenu entre les 17 et 19 septembre dernier, vous faites preuve d'insubordination, contestant violemment et hors de propos, un simple rappel du positionnement hiérarchique au sein de votre service. Celui-ci s'avérait pourtant indispensable suite à une initiative prise par vos soins en dehors de toute information préalable de votre responsable.

Ces faits révèlent votre difficulté à appréhender votre comportement et votre positionnement au sein d'un groupe.

Vous ne respectez pas votre hiérarchie et créez un climat incompatible avec des conditions sereines de travail. (...) »

L'OPH de Gennevilliers a déposé une plainte pour des faits de menace de mort contre Mme Le G., plainte qui n'a pas donné lieu à des poursuites pénales.

Sur la cause du licenciement :

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. La charge de la preuve incombe à l'employeur qui l'invoque.

Le juge saisi de la contestation d'un licenciement doit apprécier les éléments de fait et de preuve qui lui sont soumis conformément aux règles applicables audit licenciement sans être lié par la qualification pénale que l'employeur a donnée aux faits énoncés dans la lettre de licenciement.

Le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Cependant il ne peut abuser de cette liberté par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

L'employeur reproche à Mme Le G. la publication, sur son profil Facebook, le 18 septembre 2012 de l'image d'une femme pointant un revolver en direction de l'objectif accompagné de la légende « sentiment du jour » accompagnée de menaces de mort réitérées à l'encontre du personnel de l'OPH. Il fait valoir que Mme Le G. n'ignore pas l'article L.433-3 du code pénal qui réprime la menace de commettre un crime ou un délit contre un agent assermenté, textes qu'elle utilise dans le cadre de ses fonctions et qu'elle ne pouvait pas plus ignorer la portée de ses publications sur facebook ouvert à certains de ses collègues de travail alors qu'elle devait adopter un comportement exemplaire en fonction des fonctions qu'elle exerçait et qu'elle a commis un abus de sa liberté d'expression notamment du fait du caractère excessif et injurieux des propos tenus par la salariée.

Mme Le G., qui conteste que les propos qui lui sont reprochés constituent des menaces de mort à l'encontre du personnel de l'OPH, soutient que l'employeur ne pouvait pas invoquer ces propos au soutien de son licenciement au motif que la preuve de leur caractère public n'est pas rapportée et qu'elle avait privatisé son espace facebook à ses seuls amis parmi lesquels se trouvait un collègue de travail également son ami.

Sur la matérialité des faits reprochés :

Il est constant que la photographie publiée par Mme Le G. et qu'elle a partagé avec ses « amis » sur son profil facebook n'est que la reproduction de la photographie prise par une artiste se dénommant Izanami Izanagi.

Les propos reprochés à Mme Le G. figurant sur son profil Facebook à la suite de cette photographie sont les suivants :

« Aurore Le G. Mathilde R. on fait une équipe' A nous 2 on les massacre tous (...)

Samoss Mch Pas mal aussi(...) J'espère juste que c'est pas après moi

Aurore Le G. : tu es bien l'un des rares à l'OPH que j'ai pas envie de flinguer actuellement Issam, rassure-toi...

Samoss Mch Ca me rassure (...)

Aurore Le G. Y'en a d'autres en revanche...je ne me gênerais pas si j'allais pas en taule après! (...)

Va falloir éviter de me mettre ce genre de joujous entre mes mains cette semaine... je pourrai faire des ravages.

Samos Mch Heureusement que tu es en vacances vendredi alors...lol

Aurore Le G. t'as tout compris... ».

Ces propos ne désignent aucune personne précisément et, dès lors, ne constituent pas des menaces de mort au sens de la qualification pénale qui exige qu'elles soient proférées à l'encontre d'une personne désignée. Il est établi qu'il n'a pas été donné suite à la plainte de l'OPH pour menaces de morts réitérées.

Il s'agit cependant de propos extrêmes dans lesquels Mme Le G. mentionne précisément un passage à l'acte violent contre une partie du personnel de l'OPH, le fait qu'elle évoque la peur de la sanction pénale éventuelle ne suffisant pas à ôter toute crédibilité à ses propos.

La gravité de ces propos est donc établie.

S'agissant de la possibilité pour l'employeur de se fonder sur les propos tenus par la salarié sur son espace facebook, il ne peut être soutenu qu'il s'agit d'un espace public dès lors qu'il n'est pas discuté qu'il était paramétré pour être limité aux « amis » de Mme Le G. qui formaient une communauté d'intérêts et qu'il n'était donc accessible qu'aux seules personnes, en nombre restreint, agréées par la salariée. Le fait que figurait parmi les « amis » sur facebook de Mme Le G. un salarié de la société, M. Issam M., qui se prénomme « Samoss Mch » dans les échanges facebook, n'a pas eu pour effet de conférer un caractère public à cet espace. Au surplus, l'employeur ne démontre pas que, comme il le soutient dans la lettre de licenciement, ce site était accessible à une large partie du personnel de l'Office.

Dès lors que les propos reprochés à Mme Le G. ont été tenus sur un profil facebook limité aux amis, ces propos émis dans une sphère privée, quand bien même ils seraient très excessifs, ne peuvent être retenus comme constituant un motif de licenciement.

Ce grief n'est donc pas établi.

Sur le grief d'insubordination, il est reproché à Mme Le G. un échange de mails avec sa responsable intervenu entre les 17 et 19 septembre dernier dans lequel elle aurait contesté violemment et hors de propos un simple rappel du positionnement hiérarchique au sein de son service.

A l'appui de ce grief, l'employeur produit le mail de Mme Le G. à Mme K. du 19 septembre 2012, en réponse au mail de cette dernière du 18 septembre lui demandant à l'avenir de ne plus fixer de rendez-vous avec les partenaires de l'office sans l'en informer au préalable, dans lequel elle précise qu'elle suivra ses directives à la lettre mais n'apprécie pas la tournure des choses au sein du service et lui annonce qu'elle va chercher un nouvel emploi.

Ce simple mail ne peut constituer le grief d'insubordination dès lors que Mme Le G. indique expressément qu'elle suivra les directives de sa supérieure à la lettre et que l'employeur ne se prévaut d'aucun manquement de la salarié à cet égard, cette dernière étant en droit d'indiquer à sa supérieure qu'elle envisage la recherche d'un autre emploi.

Ce grief n'est pas établi.

Il convient en conséquence de dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'infirmier le jugement de ce chef.

Sur les conséquences du licenciement :

Mme Le G. qui, à la date du licenciement, comptait moins deux ans d'ancienneté a droit, en application de l'article L. 1235-5 du code du travail dans sa version applicable à l'espèce, à une indemnité réparant son préjudice.

Au regard de son âge au moment du licenciement, 26 ans, de son ancienneté d'environ 18 mois dans l'entreprise, du montant de la rémunération qui lui était versée, de son aptitude à retrouver un emploi eu égard à son expérience professionnelle et de ce qu'elle précise avoir repris ses études depuis la rupture, il convient de lui allouer, en réparation du préjudice matériel et moral subi, la somme de 2 000 euros.

Mme Le G. sollicite un quantum de 4 177,43 euros au titre de l'indemnité de préavis et de 417,74 euros au titre des congés payés afférents établie sur le moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne qui s'élève à 2 088,71 euros, plus favorable à la salariée que celle des douze derniers mois et qui n'est pas critiqué par l'employeur sera retenue. Il convient en conséquence, infirmant le jugement de ce chef, de faire droit à la demande de Mme Le G. au titre de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a alloué à Mme Le G. une indemnité de licenciement de 751,93 euros.

Sur la violation de l'obligation de sécurité :

Mme Le G., qui se prévaut d'un arrêt de travail en juin 2012 en raison de la dégradation de la relation de travail, ne soutient pas avoir alerté l'employeur sur des difficultés particulières relatives à cette dégradation et se contente de produire des mails adressés à son ancienne supérieure hiérarchique qui n'était plus en poste.

En conséquence le manquement allégué n'est pas établi et il convient, confirmant le jugement, de la débouter à ce titre.

Sur les circonstances vexatoires du licenciement :

Mme Le G. se prévaut du ton employé dans la lettre de licenciement, d'une mise à pied injustifiée et du fait que l'employeur a porté plainte contre elle.

Le caractère brutal du licenciement n'est pas établi par le contenu de la lettre de licenciement qui se borne à commenter les propos tenus et reprochés à Mme Le G..

Par ailleurs la salariée n'établit par aucun élément les circonstances vexatoires de son départ de nature à fonder l'existence d'un préjudice, la plainte pénale étant distincte du licenciement.

La demande sera rejetée et le jugement confirmé de ce chef.

Sur l'atteinte à la vie privée :

Les faits invoqués au soutien de la lettre de licenciement ayant été révélés à l'employeur par un collègue de travail de Mme Le G., il n'est pas établi que l'employeur ait porté atteinte à la vie privée de Mme Le G. en évoquant, dans la lettre de licenciement, des faits qui avaient été ainsi portés à sa connaissance.

La demande sera rejetée et le jugement confirmé de ce chef.

Sur l'atteinte à la liberté d'expression :

Mme Le G. soutient que l'employeur a porté atteinte à sa liberté d'expression en la sanctionnant tant pour ses propos sur facebook que pour le contenu de son mail du 19 septembre 2012.

Le fait pour l'employeur de reprocher à Mme Le G., au soutien d'un licenciement pour faute grave, son

insubordination du fait du mail adressé à sa supérieure hiérarchique le 19 septembre 2012 alors que le caractère excessif des propos tenus dans ce mail n'est pas établi et d'avoir reproché à la salarié des propos tenus sur son espace facebook privé, constitue une atteinte à la liberté d'expression de la salarié non justifiée.

Ces faits ayant été à l'origine du licenciement, Mme Le G. ne rapporte pas la preuve d'un préjudice distinct de celui réparé par les dommages et intérêts pour licenciement abusif. Elle sera déboutée de sa demande et le jugement confirmé de ce chef.

Il convient, sans qu'il soit besoin d'assortir cette mesure d'une astreinte, d'ordonner à l'employeur de remettre à Mme Le G. une attestation Pôle emploi, des bulletins de salaire et du certificat de travail rectifiés.

PAR CES MOTIFS :

La cour statuant publiquement, contradictoirement, en dernier ressort et par mise à disposition au greffe,

Infirmes partiellement le jugement,

Statuant à nouveau,

Dit que le licenciement de Mme Le G. est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Condamne l'OPH de Gennevilliers à payer à Mme Aurore Le G. les sommes suivantes :

. 2 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

. 4 177,43 euros à titre d'indemnité de préavis,

. 417,74 euros à titre de congés payés sur préavis,

Ordonne à l'OPH de Gennevilliers de remettre à Mme Le G. une attestation Pôle emploi, des bulletins de salaire et du certificat de travail rectifiés,

Confirme pour le surplus le jugement,

Déboute les parties de leurs demandes autres, plus amples ou contraires,

Condamne l'OPH de Gennevilliers à payer à Mme Le G. la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel,

Condamne l'OPH de Gennevilliers aux dépens.

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, conformément à l'avis donné aux parties à l'issue des débats en application de l'article 450, alinéa 2, du code de procédure civile, et signé par Madame Clotilde Maugendre, président et Madame Marine Gandreau, greffier.

Le greffier, Le président,

Décision(s) antérieure(s)

■ conseil de prud'hommesNANTERRE Section : commerce 03 Novembre 2015 13/01795

© LexisNexis SA