

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE DIJON
CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 17 MARS 2016**

RÉPERTOIRE GÉNÉRAL N° 14/00957

Décision déferée à la Cour : Jugement Au fond, origine Conseil de prud'hommes - Formation de départage de DIJON, section AG, décision attaquée en date du 18 Juillet 2014, enregistrée sous le n°

APPELANTE

Noëlle Z
comparante en personne
assistée de Maître Eloise FOURNIER, avocat au barreau de DIJON

INTIMÉE

**CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL DE CHAMPAGNE-
BOURGOGNE (CRCAM)**

BP 29085

représentée par Me Christine LECOMTE de la SCP COBLENCE & ASSOCIÉS, avocat au barreau de PARIS, substitué par Me Catherine DAVICO HOARAU, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 09 février 2016 en audience publique devant la Cour composée de Roland VIGNES, Président de chambre, Président
Gérard LAUNOY, Conseiller
Karine HERBO, Conseiller
qui en ont délibéré

GREFFIER LORS DES DÉBATS : Françoise GAGNARD

ARRÊT rendu contradictoirement

PRONONCÉ par mise 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 Roland VIGNES, Président de chambre, et par Françoise GAGNARD, Greffier, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire

FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Le 1er septembre 1980, Noëlle Z a été embauchée par la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de la Côte-d'Or, devenue Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuel de Champagne Bourgogne, en qualité d'agent attaché au département des relations sociales

Se plaignant d'une incompatibilité d'humeur avec certaines collègues, elle a été mutée provisoirement, le 1er décembre 1982, au secteur «'assistance siège'», puis, de façon plus pérenne, à compter du 1er décembre 1984, au département financier «'affaires internationales'» pour y exercer les fonctions de dactylo

Elle a été affectée le 1er septembre 1992 à la direction des entreprises et des professionnels, service Gestion crédits

Le 12 mai 2003, elle a de nouveau été mutée sur le site de Dijon pour y occuper l'emploi de rédacteur communication à l'unité Communication, correspondant à la fonction de conseil technique

Le 12 décembre 2011, elle a été convoquée d'une part à un entretien préalable, prévu le 20 décembre suivant': deux membres favorables à un blâme, deux autres se prononçant en faveur d'une sanction de rétrogradation

Par lettre du 13 janvier 2012, la Caisse de crédit agricole mutuel de Champagne Bourgogne a proposé à sa salariée une nouvelle affectation à l'emploi de conseiller Predica ' transmission successions, comportant rétrogradation de la position 7 à la position 5 et baisse de la rémunération

Le 26 janvier 2012, Noëlle Z a répondu qu'elle se rendrait à sa nouvelle affectation tout en indiquant que cette «'double sanction'» lui paraissait disproportionnée et qu'elle se réservait de la contester devant la juridiction compétente

L'employeur a maintenu sa décision et fixé au 6 février 2012 la date de prise des nouvelles fonctions

Contestant cette sanction et invoquant un harcèlement moral, la salariée a saisi, le 6 juillet 2012, le conseil de prud'hommes de Dijon

Engageant une nouvelle procédure disciplinaire, la Caisse de crédit agricole mutuel de Champagne

Bourgogne a convoqué sa salariée, le 1er octobre 2012, à la fois à un entretien préalable, prévu le 10 octobre 2012, et devant le conseil de discipline, tout en lui notifiant sa mise à pied à titre conservatoire

Statuant le 11 octobre 2012, les membres du conseil se sont à nouveau partagés'

- deux se sont déclarés favorables à un licenciement pour cause réelle et sérieuse
- les deux autres ont au contraire estimé que les preuves apportées n'étaient pas suffisantes pour justifier un licenciement, alors que la salariée avait fait preuve de bonne volonté pour s'intégrer à son nouveau poste et qu'elle devrait faire l'objet d'une prise en charge médicale

Par lettre recommandée du 17 octobre 2012, présentée le lendemain et retirée le 30 octobre 2012 Noëlle Z a reçu notification de son licenciement pour faute grave

Elle a alors ajouté aux demandes présentées au conseil de prud'hommes la contestation de son licenciement

Après une décision de radiation, l'affaire a été réinscrite au rôle le 20 décembre 2013

Par jugement du 18 juillet 2014, rendu après départage, le conseil de prud'hommes a'

- constaté le caractère disproportionné de la rétrogradation et annulé cette sanction
- condamné en conséquence l'employeur à payer à sa salariée 656,37 euros à titre de rappel de salaires, outre 65,63 euros pour les congés payés afférents
- constaté l'absence de tout harcèlement moral
- débouté la salariée de ses demandes tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour harcèlement moral et à l'annulation du licenciement
- constaté que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse
- requalifié la faute grave imputée à la salariée en faute simple
- condamné l'employeur à payer à la salariée'
- débouté les parties de l'ensemble de leurs autres demandes
- laissé à chacune des parties la charge de ses dépens

Noëlle Z a interjeté appel de cette décision

Par conclusions contradictoirement échangées, visées par le greffier et soutenues oralement à l'audience

* Noëlle Z demande à la Cour, par réformation ou infirmation du jugement déféré, de'

- constater que la rétrogradation a été constitutive d'une voie de fait qui doit s'analyser en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

- condamner son employeur à lui payer à titre d'indemnité conventionnelle de rupture, 51.685,20 euros en réparation du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, 125.000 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 3.450,70 euros, outre 345,07 euros pour les congés payés afférents

- à titre subsidiaire, confirmer le jugement en ce qu'il a annulé la rétrogradation et condamné l'employeur à lui verser un rappel de salaire

- dire qu'elle a subi un harcèlement moral et condamner son adversaire à lui payer une indemnité de

- si la cour n'assimile pas la rétrogradation en une voie de fait s'analysant en un licenciement déclarer nul le licenciement du 7 octobre 2012 et condamner son employeur à lui payer' à titre d'indemnité conventionnelle de rupture, 49.934,88 euros en réparation du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, 125.000 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 3.450,70 euros, outre 345,07 euros pour les congés payés afférents

- à titre subsidiaire, dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à lui payer ces mêmes sommes, dont celle de 125.000 euros pour rupture abusive
- en tout état de cause, condamner son employeur à lui payer la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile'
- * la Caisse de crédit agricole mutuel de Champagne Bourgogne prie la Cour de'
- infirmer le jugement déféré en ce qu'il a annulé la sanction de rétrogradation, condamné l'employeur au paiement d'un rappel de salaires, requalifié la rupture du contrat de travail en licenciement pour cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à verser l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis correspondantes
- confirmer ce jugement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de ses plus amples demandes, notamment celles fondées sur un harcèlement moral
- dire que le licenciement repose sur une faute grave et débouter la salariée de l'intégralité de ses demandes
- condamner Noëlle Z à lui payer 1.000 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie aux conclusions précitées pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties

SUR QUOI

Sur la rétrogradation invoquée

Sur la voie de fait

Attendu qu'il résulte de la combinaison des articles article L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil que la modification du contrat de travail par l'employeur, pour quelque cause que ce soit, y compris en exécution d'une sanction disciplinaire, nécessite l'accord exprès du salarié, qui ne saurait résulter ni de son silence ni de la poursuite du travail'

Attendu que l'employeur a demandé à sa salariée, dans sa lettre de notification de la rétrogradation d'indiquer dans le délai de quinze jours si elle acceptait ou refusait, comme elle en avait le droit, cette sanction qui emportait modification de son contrat de travail' qu'il a ainsi suffisamment informé l'intéressée de sa faculté d'accepter ou refuser cette modification'

Attendu que Noëlle Z a répondu, après avoir indiqué qu'elle considérait la sanction comme disproportionnée'

- «'Néanmoins, je me rendrai à ma nouvelle affectation aux jour et heure que vous voudrez bien me faire connaître par écrit sans pour cela que ce soit un acte pouvant être considéré comme un accord de ma part sur le niveau des sanctions.'»

- «'En effet, je me réserve le droit d'en contester le bien fondé devant la juridiction compétente'»' qu'elle a effectivement rejoint le nouveau poste que lui a attribué son employeur et l'a occupé jusqu'à son licenciement survenu huit mois plus tard'

Attendu qu'il ne résulte pas de ces faits que Noëlle Z se soit vu imposer une modification unilatérale de son contrat dans des circonstances constitutives d'une voie de fait devant être analysée en un licenciement'; qu'il y a donc lieu de la débouter de cette prétention et des demandes pécuniaires qui en sont la suite'

Sur la sanction

Attendu que l'employeur a fondé sa sanction sur les faits suivants'

- la violation de l'interdiction, édictée par l'article 1.1.3 du code de déontologie de l'entreprise, de consulter des informations ou programmes gérés dans divers fichiers, en dehors des nécessités propres à l'activité professionnelle de l'agent
- la violation de l'article 2.7 du code de bon usage des ressources informatiques, selon lequel l'agent doit faire usage approprié de l'Internet, mis à sa disposition pour visiter les sites nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle, et ne doit pas utiliser certains services comme celui de messagerie instantané (ou «'chat'»)

Attendu qu'un rapport d'audit, établi le 21 octobre 2011 par Rosella Cassarino, a révélé'

- d'une part la consultation par Noëlle Z des outils dénommés 3270 et Boreal, au moins une fois par jour entre les 3 janvier et 4 octobre 2011, pour consulter les comptes de clients appartenant à son environnement familial, et d'informations non financières relatives à des collaborateurs d'agence et à des salariés du site de Dijon, notamment ceux appartenant à son unité de travail

- d'autre part un temps de connexion à Internet de l'ordre de 1 h 30 par jour, alors que la moyenne des salariés est de 36 minutes, pour consulter des sites de rencontre, de voyance et d'autres services comme le site de vente Le Bon Coin, Facebook et Twitter'

Attendu que la salariée était alors chargée, notamment, de l'organisation d'événements comme l'inauguration d'agences ou des cérémonies de remise de médaille, ce qui pouvait justifier la recherche des coordonnées de collègues invités à y participer' qu'en revanche, Noëlle Z n'était pas en droit, sans procuration de leur part, de consulter les comptes de membres de sa famille'; que l'idée qu'elle invoque de pouvoir célébrer l'anniversaire de ses collègues ne pouvait pas davantage lui permettre de consulter les données qui les concernaient'

Attendu que le tableau annexé au rapport d'audit, portant sur six semaines de mars, juin et octobre journalière montre 17 jours comportant au moins un accès à un site de rencontre, 24 jours avec accès à un site de «'chat'» et 24 jours avec consultation d'un site de voyance'; que la fréquence de ces connexions exclut qu'elles puissent toutes être imputables à des personnes malveillantes qui auraient utilisé le poste informatique de Noëlle Z à son insu'; que les sites en cause ne peuvent pas par leur nature, se rattacher aux fonctions de la salariée au sein du service de communication interne'

Attendu qu'il est ainsi établi que cette salariée a utilisé l'outil informatique de son employeur hors des nécessités inhérentes à son emploi'

Attendu cependant que selon le chapitre 4 du guide (ou code) du bon usage informatique précité, la sanction disciplinaire encourue en raison de tels manquements doit être déterminée selon sa gravité en prenant notamment en compte d'une part s'ils ont nui ou ont été susceptibles de nuire à l'entreprise ou aux agents, d'autre part s'ils ont été ou non réitérés malgré des mises en garde'

Attendu qu'aucun avertissement ou mise en garde n'avait été précédemment notifié à Noëlle Z'; que l'employeur ne démontre pas que la consultation des données relatives à des clients ou à des agents a donné lieu à des conséquences nuisibles autre que la simple violation des règlements'; que les clients concernés ont été peu nombreux'; qu'on ignore dans quelle mesure le temps passé à la consultation d'Internet a concerné des services non nécessaires aux fonctions de la salariée' qu'il y a donc lieu de confirmer l'appréciation des premiers juges selon laquelle la rétrogradation a constitué une sanction disproportionnée à la gravité des faits'; que la confirmation doit s'étendre à la condamnation à rappel de salaire corrélative à l'annulation de cette sanction'

Sur le harcèlement moral

Attendu qu'il résulte de l'article L.1152-1 du code du travail qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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 qu'aux termes de l'article L.1154-1 du même code, en cas de litige en la matière, il appartient au salarié d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles que lorsque le salarié établit des faits précis et concordants, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral

Attendu que Noëlle Z reproche à son employeur les faits suivants'

- sa rétrogradation injustifiée
- une mauvaise évaluation professionnelle pour les années 2010 et 2011
- avoir vidé de leur contenu ses fonctions en les diminuant, en la cantonnant à des activités subalternes et en la supplantant par une jeune employée en contrat à durée déterminée
- l'avoir dénigrée sur le plan professionnel en l'excluant de réunions et en dépréciant son travail
- l'avoir isolée
- avoir fait contrôler son travail par une collègue
- avoir ainsi provoqué chez elle un état anxio-dépressif et de souffrance morale'

Attendu que les seuls dires de la salariée ne sont pas susceptibles d'établir une diminution des événements de communication qui lui étaient confiés'; que les envois de plaquettes et de brochures qui lui ont été demandés les 27 juin, 12 et 13 septembre 2011 faisaient manifestement partie de ses fonctions de communication'; que ses collègues Philippe Moreau et Denis Lecanu ont attesté que le déplacement de matériel lors d'événements était également inhérent à ce service et pouvait être assuré par l'ensemble de ses agents, comme d'autres tâches moins gratifiantes' que le seul fait qu'Ophélie Ros, employée à durée déterminée, ait été inscrite comme secrétaire de rédaction dans le numéro d'août 2011 d'un bulletin interne, tandis qu'elle-même apparaissait comme auteur de photos, n'est pas susceptible d'établir un quelconque déclassement'; qu'il en va de même des termes d'une note manuscrite non datée dans laquelle Claire Lorichon, demandant à Noëlle Z de gérer un envoi urgent, l'invite à en demander les détails à Ophélie Ros'

Attendu que le simple fait, le 12 décembre 2011, de l'avoir informée d'une réunion à laquelle elle n'était pas conviée n'est pas constitutif d'un fait d'exclusion'; que l'indication de sa chef de service dans un mail du 2 mai 2011, qu'exceptionnellement Noëlle Z pourrait retravailler le texte d'un tiers, mais que «ce ne sera pas une création de graphiste» n'est pas révélateur de dénigrement alors qu'il s'agissait en fait d'expliquer que l'agent graphiste n'était pas disponible et que le service ne pourrait pas, même avec l'aide de Noëlle Z, faire aussi bien que lui alors que ce n'était pas sa spécialité'

Attendu en revanche que la sanction disciplinaire, les difficultés relationnelles énoncées dans les évaluations, le contrôle de son travail dans les fonctions assurées après sa rétrogradation sont des faits suffisamment précis et concordants pour faire présumer un harcèlement moral'

Mais attendu que la cour a constaté que les manquements ayant donné lieu à la procédure disciplinaire étaient en grande partie établis dans leur matérialité et n'a annulé la sanction qu'en raison de son caractère disproportionné'; que la moitié des membres du conseil de discipline avaient exprimé un avis contraire'; que l'employeur justifie ainsi que l'engagement et la conduite de la poursuite disciplinaire n'ont été que la conséquence des manquements de la salariée'

Attendu que les évaluations professionnelles de Noëlle Z ont, jusqu'en 2010 inclus constamment reconnu ses qualités professionnelles'; qu'à partir de 2005, des réserves ont été formulées sur son attitude à l'égard de ses collègues' qu'en 2006, la salariée y a exprimé qu'elle ne comprenait pas que ce soit à elle de faire des efforts relationnels et que tout allait bien avec des collègues moins négatifs à son égard'; qu'en 2007 l'évaluateur faisait état de ses efforts d'apaisement tandis qu'en 2009, ses qualités de relations et de coopération étaient jugées satisfaisantes'

Attendu qu'en 2010, son supérieur hiérarchique a décrit une attitude plus que réservée, l'expression d'un malaise sur sa place dans l'équipe et sa rémunération et a signalé la création, trois mois après son arrivée, d'une situation de blocage avec ses collègues, dont les causes n'étaient alors pas déterminées' qu'en 2011, l'aggravation de cette situation a été pointée à la fois sur le plan professionnel, compte tenu de la mauvaise qualité de ses prestations et de son refus d'utiliser un outil de facturation, et sur le plan relationnel, le changement de service étant considéré comme une solution salutaire'

Attendu que Claire Lorichon, alors son chef de service, et ses collègues Ophélie Ros, Sandra Honoré et Denis Lecanu ont attesté qu'elle insultait de façon répétée et virulente ses collègues, qu'elle pouvait se braquer parce qu'on lui avait dit «salut» au lieu de «bonjour», qu'elle causait des difficultés par son non-respect des consignes ou le défaut d'anticipation de ses congés'; qu'Ophélie Ros a précisé que Noëlle Z s'était ostensiblement essuyé les joues après qu'elles se soient embrassées'; que Sandra Honoré a envoyé, le 30 mars 2010, un mail à Noëlle Z pour lui demander de cesser de l'insulter en son absence'; que selon Rémi Suinot, elle l'avait traité de membre de la Gestapo lorsqu'il lui avait demandé de respecter un tour de permanence

Attendu qu'il résulte de ces faits que les évaluations professionnelles n'ont fait que relater un mauvais comportement relationnel avéré de la part de Noëlle Z et ont exactement apprécié la situation de façon mesurée et en ne manquant pas de noter les points positifs concernant ses qualités techniques'

Attendu qu'après son changement de service consécutif à sa rétrogradation, elle a été placée sous la direction de Jean-Pierre Salignon et de Jean-François Jaillette qui ont chargé Evelyne Gérard de la former à ses nouvelles fonctions'; qu'il ressort de leurs attestations respectives qu'après un début satisfaisant, marqué par un souci de bien faire, la situation a dérapé sur le plan relationnel par des sautes d'humeur brutales, des insultes, principalement envers Jean-Pierre Salignon et Evelyne Gérard'; qu'elle prétendait que tout le monde lui en voulait et qu'elle n'avait pas à s'adapter aux cons réduisait au minimum ses relations avec les autres et avait persisté dans cette attitude malgré deux entretiens avec Jean-François Jaillette et un courrier de mise en garde envoyé le 6 juillet 2012 par ce dernier' que Jean-François Jaillette a également attesté d'une dégradation de son service professionnel, de son désintérêt et d'un défaut de respect des consignes amenant à des erreurs comme le paiement indu d'une somme déjà réglée'

Attendu que dans ce contexte, le contrôle de son travail par Jean-François Jaillette et Evelyne Gérard a constitué une modalité normale de vérification dans l'intérêt des clients et de l'entreprise'; que la situation d'isolement invoquée n'a résulté que du comportement de la salariée'

Attendu que les pièces de nature médicale communiquées par la salarié (attestation du médecin du travail, d'un thérapeute et d'un sophrologue, ordonnances médicales, avis d'arrêt de travail) ne permettent pas d'établir que l'état dépressif décrit soit imputable aux conditions de travail de la salariée, alors que les certificats ne font, sur ce point que se référer à ses seuls dires'

Attendu que l'examen d'ensemble de ces faits conduit la cour à considérer que les décisions et comportements reprochés à l'employeur ont été exclusifs de tout harcèlement moral, ce qui justifie la confirmation sur ce point de la décision déferée'

Sur le licenciement

Sur la demande tendant à faire déclarer nul le licenciement

Attendu que l'existence d'un harcèlement moral n'a pas été retenue' qu'en conséquence, le rejet de cette demande doit également être confirmé'

Sur la cause du licenciement

Attendu que la lettre de licenciement précitée du 17 octobre 2012 est ainsi rédigée' «" vous avez eu un comportement particulièrement inacceptable A de multiples reprises, et dernièrement au cours du mois de septembre 2012, vous avez insulté des collègues et vous avez proféré des menaces de mort à l'encontre de l'un d'eux. Votre comportement est préjudiciable à vos collègues et nuit au bon fonctionnement de votre service

Nous considérons que ces faits constituent une faute grave rendant impossible votre maintien même temporaire dans l'entreprise

Votre licenciement est donc immédiat

Par ailleurs, nous vous rappelons que votre comportement avait déjà donné lieu à une sanction. En janvier 2012, vous avez fait l'objet d'une rétrogradation pour consultation d'informations relatives à des salariés et des clients de la Caisse Régionale sans motif professionnel et utilisation abusive des moyens informatiques mis à votre disposition par la Caisse Régionale.'»'

Attendu que si la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables la datation dans cette lettre des faits invoqués n'est pas nécessaire

Attendu que par message du 11 septembre 2009, Jean-Pierre Salignon, déjà cité, a adressé à Jean-François Jaillette un message informatique pour lui signaler qu'il avait à nouveau subi, la veille mots «'tu vas le payer'», et des menaces par gestes par deux passages horizontaux d'un doigt sur le cou' que le 28 juin 2012, il avait déjà signalé que la même menace verbale venait de lui être faite vers 8 heures 15'; que Jean-François Jaillette a attesté que ce jour-là, alors qu'elle disait être en état de faiblesse et que lui-même lui avait répondu qu'en insultant ses collègues, elle avait dépassé les limites, elle était partie en claquant la porte, puis était revenue pour menacer Jean-Pierre Salignon présent'

Attendu qu'Evelyne Gérard s'est, quant à elle, plainte, par un mail du 21 juin 2012, d'avoir été traitée le matin même par Noëlle Z de «' salope'»; qu'elle a précisé par attestation que cette dernière s'était déclarée mécontente de ne pas avoir été saluée convenablement, lui avait dit «'tu n'es qu'une salope'» et avait ajouté qu'elle se méfiait d'elle en la traitant de «'grosse vache'» et en la regardant de façon haineuse'

Attendu que par message du 6 juillet 2012, Patrick Simonin, directeur, a fait état de ces faits en rappelant à Noëlle Z ses dérapages verbaux envers Jean Pierre Salignon et, dernièrement Evelyne Gérard, en relevant que son comportement était inacceptable et en lui demandant de tenir compte de ces remarques' qu'elle lui a répondu le 17 juillet 2012 «'quand un collègue vous dit du jour au lendemain, sans raison (alors qu'il vous invite chez lui à boire le champagne.) [mot manquant] et qu'il parle aux autres personnes, je trouve cela complètement

stupide d'où ma réaction. quand une collègue vous dit «un jour tu pleures, un jour tu ris, si tu n'es pas contente tu peux retourner d'où tu viens», après une «telle» réflexion, on peut «déraper». Si on ne me provoque pas, je n'ai pas à dérapier. Il est trop facile de «provoquer» quelqu'un qui est sous anti-dépresseur depuis un an. Alors que ces personnes ne me provoquent plus et il n'y aura pas de «dérapiage». Je ne réponds qu'aux provocations, je ne fais que me défendre, mais jamais je ne provoque.»' qu'elle a ainsi admis avoir eu envers ces deux collègues des propos et attitudes excessifs'

Attendu que la réalité des faits invoqués dans la lettre de licenciement est ainsi établie, peu important que divers témoins ait attesté de caractère dévoué et serviable de Noëlle Z à l'occasion d'activités professionnelles ou sociales'

Attendu que si, selon l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, l'employeur est fondé à prendre en compte un fait antérieur de plus de deux mois si le comportement fautif du salarié s'est poursuivi ou a été réitéré dans ce délai et s'il s'agit de faits de même nature que les faits datés du mois de juin 2012 sont de même nature que ceux intervenus en septembre 2012 et peuvent donc être utilement invoqués par la Caisse régionale de crédit agricole mutuel Champagne Bourgogne sans encourir la prescription prévue par ce texte'

Attendu cependant que les faits concernant Jean-Pierre Salignon ne sont pas exclusivement rattachables à ses fonctions professionnelles alors qu'il ressort de sa propre attestation que, même s'il conteste l'avoir jamais courtisée, ils avaient des rapports amicaux' que les propos tenus à Evelyne Gérard n'ont pas eu un caractère menaçant' que la précédente sanction disciplinaire rappelée dans la lettre de licenciement a été annulée' qu'en conséquence, le comportement de la salariée n'a pas rendu impossible son maintien dans l'entreprise, mais a constitué, comme l'ont exactement retenu les premiers juges, une faute justifiant son licenciement pour cause réelle et sérieuse'

Sur les conséquences financières du licenciement

Attendu qu'en l'absence de faute grave, la salariée a droit à l'indemnité légale de licenciement et à l'indemnité compensatrice de préavis' que les premiers juges ont exactement déterminé le montant des indemnités de sorte que leur décision mérite aussi confirmation sur ces points'

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

Attendu que les dépens d'appel doivent incomber à Noëlle Z, partie perdante' qu'il y a lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile 'au profit de la partie intimée

PAR CES MOTIFS

La Cour

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 18 juillet 2014 par le conseil de prud'hommes de Dijon

Y ajoutant

Déboute Noëlle Z de sa demande tendant à faire juger que la sanction de rétrogradation constitue une voie de fait devant s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que de ses demandes pécuniaires qui en sont la conséquence

Déboute Noëlle Z de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile

La condamne à payer à la Caisse régionale de crédit agricole mutuel de Champagne Bourgogne la somme de cinq cent euros (500 euros) par application de cet texte, au titre des frais exposés en cause d'appel

Condamne Noëlle Z à payer les dépens d'appel

Le greffier

Le président
Françoise GAGNARD
Roland VIGNES