

COUR D'APPEL DE LYON  
Chambre Sociale  
28 mars 2007

APPELANTE :

Mademoiselle Isabelle X...

...

69120 VAULX-EN-VELIN

comparant en personne, assistée de Me Jean-Baudoin SHIBABA, avocat au barreau de LYON

INTIMEE :

SA ESPACE IMMOBILIER LYONNAIS

33 rue de Brest

69002 LYON

représentée par Me Christian BROCHARD, avocat au barreau de LYON

PARTIES CONVOQUEES LE : 19 Septembre 2006

DEBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 14 Février 2007

Présidée par Madame Françoise FOUQUET, Présidente magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assistée pendant les débats de Mme Ingrid RUAU, Greffier

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE :

Madame Françoise FOUQUET, Présidente

Madame Danièle COLLIN-JELENSPERGER, Conseiller

Madame Claude MORIN, Conseiller

ARRET : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 28 Mars 2007 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Signé par Madame Françoise FOUQUET, Présidente, et par Madame Malika CHINOUNE, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\*\*\*\*\*

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

Isabelle X... a engagée suivant contrat à durée indéterminée en date du 2 février 1999, en qualité d'hôtesse, par la société ESPACE IMMOBILIER LYONNAIS qui exerce une activité

d'administration de biens et de syndic de copropriété et emploie 10 salariés auxquels elle applique la Convention Collective Nationale de l'Immobilier.

Au dernier état de la relation de travail, Isabelle X... occupait les fonctions d'aide-comptable.

Dans le cadre du passage aux 35 H, et par avenant à son contrat de travail en date du 9 novembre 2001 ses horaires ont été mis en conformité avec la nouvelle période d'ouverture de la société.

Par lettre du 16 décembre 2003, la société ESPACE IMMOBILIER LYONNAIS lui a adressé un premier avertissement, en ces termes :

"Nous faisons suite à nos différents entretiens ainsi qu'aux mises en garde verbales que nous avons produit à votre rencontre issus de votre non respect des horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.

Cette attitude, non seulement révèle une parfaite indifférence vis à vis de vos collègues qui s'astreignent à respecter les horaires, mais également perturbe gravement le fonctionnement du service dont vous faites partie.

Ainsi, nous vous mettons en demeure de respecter scrupuleusement les horaires en vigueur dans l'entreprise, lesquels sont affichés dans le hall et vous ont été communiqués par voie de circulaire."

Une nouvelle mise en garde lui a été adressée par courrier recommandé en date du 23 décembre 2003 ainsi libellé :

" Il nous semble que notre précédente correspondance du 16 décembre dernier n 'ait pas eu, auprès de vous, l'effet escompté.

En effet, hier, 22 décembre, alors que l'opération de changement de bureaux était programmée depuis longue date et devait être réalisée dans la matinée, vous êtes arrivée à 9 H 40 Lorsque nous vous en avons fait la remarque, vous avez eu, à notre endroit, une attitude pour le moins déplacée empreinte d'un cynisme que nous ne pouvons accepter.

Par courrier du 15 janvier 2004, la société ESPACE IMMOBILIER LYONNAIS a convoqué Isabelle X... à un entretien préalable.

Puis elle a annulé cette première convocation, et a, à nouveau, convoqué Mademoiselle X... à un entretien préalable à son éventuel licenciement par courrier en date du 23 janvier 2004.

La société ESPACE IMMOBILIER LYONNAIS lui a notifiée son licenciement pour faute lourde par courrier recommandé du 5 février 2004 .

Contestant son licenciement, Isabelle X... a saisi le Conseil de Prud'hommes de Lyon, le 2 mars 2004.

Par décision du 18 avril 2005, le Conseil de Prud'hommes a ordonné une mesure d'enquête.

Un procès verbal d'audition de témoins a été dressé ensuite de l'audience du 6 juin 2005.

Le Conseil s'est déclaré en partage de voix le 26 septembre 2005.

Par jugement du 16 juin 2006, le Conseil de Prud'hommes de Lyon, section Commerce, statuant sous la Présidence du Juge Départementaire, a dit que le licenciement d' Isabelle X... reposait sur une faute lourde et l'a déboutée de l'intégralité de ses prétentions.

Isabelle X... a régulièrement interjeté appel, le 16 juin 2006.

Par conclusions déposées et soutenues à l'audience, auxquelles la Cour se réfère expressément pour l'exposé de ses moyens et prétentions, Isabelle X... demande à la Cour de réformer la décision,

Dire que son licenciement est sans motif réel et sérieux,

Condamner en conséquence son employeur aux sommes suivantes:

-15.001,16€ à titre de dommages –intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, - 3.000,32€ à titre d'indemnité de préavis outre 300,03€ au titre des congés payés,

- 3.000,32 € à titre d'indemnité de préavis outre 300,03€ au titre des congés ,

- 629,09€ au titre de la mise à pied conservatoire, outre 62,90€ au titre des congés payés,

-1.650,01€ au titre de l'indemnité de congés payés 2003/2004,

-1875,20€ au titre de l'indemnité de licenciement,

-1.500€ au titre de l'article 700 du NCPC, somme qui sera allouée à Me SHIBABA

moyennant renonciation à l'aide juridictionnelle,

Condamner la société aux dépens

subsidiairement au cas où l'appelante serait condamnée aux dépens , faire application de l'article 42 de la loi du 10 juillet 1991.

Par conclusions déposées au greffe le 11 janvier 2007 et soutenues à l'audience, auxquelles la Cour se réfère expressément pour l'exposé de ses moyens et prétentions, la société ESPACE IMMOBILIER LYONNAIS demande à la Cour de confirmer la décision, de débouter Isabelle X... de l'ensemble de ses demandes. .

## DISCUSSION

La faute grave privative de toute indemnité de préavis et de licenciement, est celle qui résulte d'un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée même limitée du préavis. Il appartient à l'employeur qui se prévaut d'une faute grave à l'appui du congédiement de son salarié de rapporter la preuve des griefs qu'il allègue.

La faute lourde s'entend d'une faute commise avec l'intention de nuire à l'entreprise ou/et à ses dirigeants .

Aux termes de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, il est reproché à Isabelle X... :

"Nous avons ces derniers mois, été amenés à constater une grave dégradation dans la qualité de votre collaboration. Cette dégradation s'est spécialement illustrée par vos retards systématiques.

Dans un premier temps nous vous avons adressé un avertissement le 16 décembre 2003. Ce courrier est malheureusement resté sans effet et nous a contraint à vous écrire à nouveau le 23 décembre 2003.

Votre réponse du 14 janvier n'a pas manqué de nous surprendre puisque vous avez parfaitement admis vos retards en les expliquant par vos contraintes familiales et prétendant exécuter, malgré tout, le temps de travail pour lequel vous êtes rémunérée en réduisant votre pause de midi ou en partant, le soir, après l'horaire normal.

Je vous rappelle, à cet égard, que la fixation des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur et qu'il ne vous appartient pas de les fixer vous-même.

Devant la persistance de votre comportement, nous vous avons convoquée le 15 janvier 2004 à un entretien préalable à une éventuelle mesure disciplinaire devant se tenir le 22 janvier 2004.

Le jour même de cet entretien, il nous a été donné de connaître un fait nouveau dont la gravité était telle qu'elle a rendu nécessaire un nouvel entretien préalable fixé au 30 janvier 2004 et une mise à pied à titre conservatoire.

Il est en effet avéré que vous avez tenu des propos, porté des accusations et effectué des démarches inadmissibles à l'encontre de notre société, de mon époux et de moi-même.

Vous avez, de façon publique, tant à l'égard de tiers à l'entreprise, de salariés de syndicats de copropriétés ou de clients :

" Affirmé que les travaux réalisés dans notre appartement de l'Alpe d'Huez avaient été payés sur le compte de la copropriété de la Perralière dont nous sommes mandataires.

Mis gravement en cause la compétence des dirigeants de notre entreprise en prétendant que vous assurez l'essentiel du fonctionnement du cabinet et que :

Monsieur Z... ne faisait rien, consacrant l'essentiel de son temps à la visite de sites internet pornographiques. Que moi-même devais ma position à des qualités « non professionnelles », faisant clairement référence à la notion de « promotion canapé »

Ces propos, inadmissibles par eux-mêmes, ont, en outre, été tenus auprès de salariés et de propriétaires d'une copropriété qui représente un élément déterminant de notre portefeuille et un chiffre d'affaire dont la perte serait gravement préjudiciable.

Vous avez révélé, publiquement, les rémunérations des différents salariés de l'entreprise, information dont je m'étonne d'ailleurs qu'elle ait pu vous être connue.

Ces circonstances caractérisent la volonté de nuire à notre entreprise et donc la faute lourde."

C'est par de justes motifs que la Cour adopte en leur intégralité que le jugement entrepris a constaté que les griefs relevés à l'encontre d'Isabelle X... avaient bien été portés à la connaissance de son employeur dans le délai de prescription et étaient suffisamment établis eu égard aux attestations produites dont la véracité et l'objectivité ne peuvent être mises en doute et confortées par l'audition des témoins, extérieurs aux parties, la Cour relevant qu'Isabelle X... n'apporte non plus qu'en première instance, aucun élément probant à l'appui de sa thèse permettant de contredire l'ensemble de ces attestations et témoignages, et que les propos tenus par Isabelle X... , peu importants qu'ils aient été proférés dans une réunion privée, mettant en cause faussement l'honnêteté et la probité des dirigeants de la société, constituaient bien à eux seuls et sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs énoncés à l'appui du licenciement, la faute lourde caractérisée par une intention de nuire à l'entreprise et à ses dirigeants. La Cour confirme dès lors le jugement en toutes ses dispositions du chef de la rupture du contrat de travail et déboute Isabelle X... de ses demandes.

La faute lourde privant la salariée de ses droits à congés payés et aucun droit à congés payés n'étant justifié pour la période antérieure, Isabelle X... doit de même être déboutée de ce chef et le jugement confirmé .

PAR CES MOTIFS et ceux du jugement entrepris, que la Cour adopte expressément,

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions,

DEBOUTE Isabelle X... de l'ensemble de ses demandes,

La condamne aux dépens.

LE GREFFIER, LE PRESIDENT.

M. CHINOUNE