

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 - Chambre 5  
ARRÊT DU 20 SEPTEMBRE 2018

Numéro d'inscription au répertoire général N° RG 16/11051

Décision déferée à la Cour : Jugement du 05 Juillet 2016 -Conseil de Prud'hommes -  
Formation paritaire de PARIS - RG n° F 14/06549

APPELANTE

Société YMAGIS  
PARIS

Représentée par Me Anne-Bénédicte VOLOIR, avocat au barreau de PARIS, toque K0020,  
substituée par Me Elodie DARRICAU, avocat au barreau de PARIS, toque K0020

INTIMÉE

Madame Mathilde ...  
Demeurant  
PARIS

Représentée par Me Marianne DA SILVA MARTINS, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 786 et 905 du code de procédure civile, l'affaire a  
été débattue le 03 Juillet 2018, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés,  
devant Mme Isabelle MONTAGNE, Conseiller, chargé du rapport.

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

Mme Marie-Bernard BRETON, président

M. Stéphane MEYER, conseiller

Mme Isabelle MONTAGNE, conseiller

En présence de M. Mervan ..., stagiaire avocat

Greffier : Mme Marine BRUNIE, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé 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 Marie-Bernard BRETON, Présidente de chambre et par Marine BRUNIE, Greffier, présent lors de la mise à disposition.

## EXPOSÉ DU LITIGE

Mathilde ... a été embauchée par la société Ymagis suivant contrat de travail à durée indéterminée à compter du 9 janvier 2012 en qualité de chargée de projet, statut non cadre, catégorie 5 : le 1er janvier 2013, elle a été promue au poste de chargée de communication, statut cadre, catégorie 6.

Son salaire moyen mensuel brut s'élevait à 2.750,00 euros.

La société Ymagis qui applique la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, exerce une activité de production, distribution et exploitation des technologies numériques pour l'industrie du cinéma et emploie 58 salariés.

Mathilde ... a été convoquée le 31 mars 2014 à un entretien préalable à un licenciement fixé et tenu le 7 avril 2014, puis par lettre du 23 avril 2014, l'employeur lui a notifié son licenciement pour faute grave.

Le 12 mai 2014, Mathilde ... a saisi le conseil de prud'hommes de Paris afin d'obtenir diverses indemnités au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Suivant jugement prononcé le 5 juillet 2016, notifié le 19 juillet 2016, cette juridiction a retenu que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, a condamné la société Ymagis à payer à Mathilde ... les sommes suivantes

\* 1.887,33 euros à titre d'indemnité de licenciement,

\* 8.250,00 euros à titre de préavis,

\* 825,00 euros au titre des congés payés afférents,

\* 700,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

A ordonné la remise des documents sociaux conformes, a rejeté le surplus des demandes et condamné la société Ymagis aux dépens.

Le 5 août 2016, la société Ymagis a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Suivant conclusions notifiées par le RPVA le 28 mars 2017, la société appelante demande à la cour d'infirmer le jugement, débouter l'intimée de ses demandes et la condamner à lui payer la somme de 2.000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Suivant conclusions notifiées par le RPVA le 29 mai 2018, l'intimée demande à la cour de

confirmer le jugement en ses condamnations à paiement des sommes retenues, l'infirmier pour le surplus, condamner la société appelante à lui payer les sommes de 27.500,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 2.750,00 euros à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et 4.500,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, avec intérêts au taux légal et capitalisation de ceux-ci, et ordonner la remise d'un bulletin de paie, d'une attestation destinée à Pôle emploi et d'un certificat de travail, sous astreinte de 100 euros par document et par jour de retard.

Pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour renvoie aux conclusions déposées et soutenues à l'audience, conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

## MOTIVATION

### Sur le licenciement

Il résulte des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement, que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail entre les parties et rend nécessaire le départ immédiat du salarié de l'entreprise sans indemnités.

L'employeur qui invoque une faute grave doit en rapporter la preuve alors même que l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

La lettre de licenciement qui circonscrit le litige est ainsi rédigée :

*« En date du 3 mars 2014, nous avons pris connaissance des faits qui vous sont reprochés lors de la récupération, à la demande de la direction, de la messagerie professionnelle de madame Leïla ..., afin de reprendre les dossiers laissés en suspens suite à son départ de l'entreprise du 20 février 2014. (...)*

*Lors de la récupération des données figurant sur le poste de travail de madame ..., nous avons été confrontés à la découverte de nombreux échanges en provenance de votre adresse professionnelle, non identifiés comme personnels, et présentant un caractère injurieux à l'encontre de la direction et de certains salariés de l'entreprise.*

*Or ces faits ne sont pas acceptables, d'autant plus en considération de votre poste de chargée de projet et de communication.*

*A titre d'exemple, parmi les divers courriels litigieux, le 1er mars 2013 à 17h59, vous avez répondu à un mail intitulé 'Quelle pute'. Dans cet e-mail, vous précisez que votre collaboratrice, madame Nicole ..., responsable commerciale, 'doit accepter ce qu'elle est : cf le sujet de ton mail' à savoir l'intitulé cité plus haut dans ce paragraphe.*

*Un autre mail en date du 12 avril 2013 à 14h10, intitulé 'tain', vous avez insulté votre responsable, monsieur Christian ..., directeur général délégué, de 'connard' suite à un conseil*

*qu'il vous aurait donné sur votre travail et que vous jugiez inapproprié.*

*De surcroît, certain de vos échanges contenaient des images pornographiques inadmissibles.*

*A titre d'exemple, l'e-mail intitulé 'Re : gossip girl on' datant du 7 mars 2013 que vous avez envoyé à 15h40 où l'on peut voir une femme sur une échelle avec un haut montrant sa poitrine et un short montrant son sexe.*

*Cette conduite est inacceptable, met en cause le fonctionnement du service et porte gravement atteinte à l'intégrité des salariés et membres de la direction visés par vos écrits. Les managers qui travaillaient directement avec madame ... en ont pris connaissance lors de la récupération des données ce 3 mars 2014, ce qui a créé un trouble dans le service et plus globalement dans l'entreprise, dont vous connaissez le caractère restreint de l'effectif.*

*Vos explications recueillies au cours de notre entretien du 7 avril 2014 où vous étiez assistée de monsieur Denis ..., délégué du personnel, ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet. Vous avez même reconnu le contenu de ces échanges et n'avez pas eu de justification pour tenter d'en amoindrir la portée, ce qui renforce le caractère parfaitement inexcusable des propos tenus et l'abus dont vous avez fait preuve dans votre liberté d'expression.*

*Aujourd'hui encore, certains salariés demeurent choqués par les propos et images découverts, qui les concernent, ce qui va nécessiter une intervention de la direction générale tant l'impact négatif mesuré est conséquent.*

*Enfin ces e-mails ont été très nombreux, et nous ne pouvons tolérer un tel détournement des outils informatiques à des fins personnelles.*

*A titre d'exemple, sur la période de mars 2013 à mai 2013 soit 3 mois consécutifs, plus de 1000 courriels personnels ont été envoyés depuis votre messagerie professionnelle, au détriment de vos tâches (...) ».*

La société appelante produit de très nombreux courriels échangés entre Mathilde ... et plusieurs de ses collègues et notamment Leïla ..., sur une période comprise entre novembre 2012 et février 2014, dont Mathilde ... ne conteste pas la matérialité et la teneur.

Parmi les courriels envoyés par Mathilde ... dans le cadre professionnel, la cour relève de très nombreux propos à caractère injurieux et dénigrants visant des salariés précis de la société.

Outre les deux exemples donnés dans la lettre de licenciement corroborés par les courriels correspondants, peuvent être cités les quelques propos suivants visant des salariés de l'entreprise : 'qu'est-ce qu'il est con', 't'as pas vu un gros malabar rose passer', 'je me suis barbouillée de citron et d'ail ce matin pour être certaine de repousser notre suceuse de sang aux cheveux gras', 'un con tu veux dire' 'Oui on est d'accord', 'ça se bouffe entre eux les cochons', 'je vais lui bouffer son cul de bouteille s'il ose venir me parler', 'ce gros con de manu', 'je lui foutrais son ballet un peu plus profond encore', 'ils me donnent tous la gerbe', 'mais quelle lèche... c'est sûrement à force de ses mettre à genoux en fait qu'elle se file les collants...', 'bravo! J'adore, aller on dit que c'est la journée où on envoie chier tous les petits péteux/péteuses', 'mais maintenant on arrête et on continue de bitcher sur tout ce qui bouge pour compter les bières/shots/verres' ;certains commentaires sont accompagnés d'images;

ainsi une images représentant le personnage principal du film 'E. T.' accompagne le propos suivant : 'vous avez croisé Nicole aujourd'hui', une images représentant un hippopotame accompagne le commentaire suivant à propos d'une collègue : 'imagine quand elle nage', une images représentant un personnage de nain du film 'Le seigneur des anneaux' à propos d'une collègue accompagne le commentaire suivant : 'bah tu m'étonnes, pas facile de courir à 50 cm du sol...' ou encore une images représentant un 'skinhead' portant un blouson avec des croix gammées se référant à un collègue ou enfin encore une images représentant une femme montée sur une échelle à la poitrine et au sexe apparents renvoyant à une salariée.

Aucun de ces courriels émanant de l'adresse électronique professionnelle de la salariée ne comporte de mention 'personnel' et ceux-ci ont été envoyés pendant les heures de travail à une fréquence quotidienne élevée sur une période de temps importante.

La société Ymagis produit par ailleurs deux attestations des salariées ayant découvert ces courriels le 3 mars 2014 à l'occasion de l'ouverture de la boîte de messagerie professionnelle de Leïla ... à la suite de son récent départ de la société afin de récupérer ses dossiers professionnels : Omblin ... indique qu'elle a été 'choquée' et 'blessée durablement' du fait de la découverte effectuée, ayant été en particulier directement insultée par des courriels, comportant des éléments de sa vie personnelle racontés à son équipe communiqués à des salariés qu'elle ne connaissait pas et qui se moquaient d'elle quotidiennement au sujet de son physique, sa religion et sa vie sexuelle, de même qu'un certain nombre d'autres salariés vulnérables ; elle précise qu'elle a communiqué ces courriels aux ressources humaines et à la direction ; Alice ... indique avoir éprouvé un 'choc' en prenant connaissance des courriels orduriers et insultants échangés quotidiennement par Mathilde ... notamment avec Leïla ... au sujet de collègues, responsables et membres de la direction et précise que son équipe a été profondément marquée par ces faits, en citant l'exemple d'une collègue madame ..., de nationalité polonaise objet de moqueries sur son accent.

La société Ymagis produit encore une note datée du 24 avril 2014 signée par Jean ..., directeur général, adressée à tous les salariés de la société revenant sur les événements entourant le départ notamment de Mathilde ... ayant pour objet d'expliquer et rassurer les collaborateurs sur les décisions prises et rappelant les valeurs de l'entreprise.

Mathilde ... fait valoir en premier lieu que les preuves auraient été obtenues de manière illicite par l'employeur ; pour étayer ses allégations, elle produit une attestation d'un ancien salarié, monsieur ... qui croit pouvoir indiquer que la société aurait récupéré des données effacées dans l'ordinateur de Leïla ... ; toutefois, la société Ymagis justifie de ce que, outre que ce salarié était partie prenante dans les échanges de courriels litigieux reprochés à Mathilde ..., celui-ci a démissionné le 1er octobre 2013 et son préavis a pris fin le 1er janvier 2014 et qu'il n'était donc pas présent dans la société lors du départ de Leïla ... en février 2014, ce qui enlève toute force probante à cette attestation ; l'allégation de Mathilde ... selon laquelle la société aurait mis en place un dispositif de sauvegarde des messages électroniques des salariés en les conservant sur un serveur malgré la suppression de leur poste de travail ne repose donc sur aucun élément sérieux. Le moyen tiré de l'absence de licéité de la preuve rapportée par la société Ymagis est infondé.

Mathilde ... fait valoir en outre que les faits seraient prescrits ; toutefois, au regard de la date de découverte des courriels litigieux par l'employeur, le 3 mars 2014, et de l'engagement de la procédure disciplinaire le 31 mars 2014, les faits ne sont pas prescrits.

Mathilde ... fait par ailleurs valoir qu'elle n'aurait pas été sollicitée avant l'ouverture des courriels litigieux ; toutefois, aucun de ceux-ci, envoyés depuis la boîte électronique professionnelle de la société, ne portait de mention permettant d'exclure leur rattachement au cadre professionnel, ce qui n'interdisait pas à l'employeur d'en prendre connaissance.

Puis, Mathilde ... soutient que le fait relatif à l'envoi d'une image pornographique n'aurait pas été évoqué lors de l'entretien préalable et ne pourrait être constitutif d'une faute ; toutefois, il ressort du compte-rendu du conseiller de la salariée produit par celle-ci que l'entretien a porté sur des messages électroniques déplacés, problématiques et injurieux concernant plusieurs personnes de l'entreprise, ce qui incluait les échanges contenant l'image à caractère pornographique en cause.

Produisant une attestation de Denis ... qui aurait entendu le 8 avril 2014 une collègue lui rapporter les propos d'une autre collègue suivants :..... Mathilde elle s'en va!', Mathilde ... fait aussi valoir que l'annonce préalable de la licencier constituerait un licenciement verbal ; toutefois, cette attestation ne fait que rapporter des propos indirects, ce qui ne lui confère pas une force probante suffisante pour établir les allégations de la salariée.

Enfin, faisant valoir son absence de passé disciplinaire, Mathilde ... relativise la gravité des faits reprochés qui ne caractériseraient pas selon elle un usage abusif de la messagerie professionnelle.

Cependant, les faits reprochés qui se sont reproduits à une fréquence quotidienne avec l'envoi de nombreux messages journaliers sur une période de temps significativement longue, caractérisent un usage abusif de la messagerie professionnelle.

Il résulte de tout ce qui précède qu'au regard du contexte de leur révélation qui a créé un trouble important parmi les salariés dans la société, l'envoi de très nombreux courriels à caractère injurieux dans un cadre professionnel visant des collègues de travail sur une période de temps de plus d'une année par Mathilde ..., qui occupait des fonctions de chargée de communication statut cadre dans l'entreprise, était de nature à porter atteinte à la dignité de plusieurs salariés de la société aisément identifiables ; ces faits justifiaient la rupture immédiate du contrat de travail.

Le licenciement étant fondé sur une faute grave, les demandes de la salariée au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse doivent être rejetées ; le jugement sera infirmé en ce qu'il a accordé à la salariée des indemnités compensatrice de préavis et congés payés afférents et de licenciement et ordonné la remise de documents.

Sur les frais irrépétibles

Mathilde ... qui succombe en sa demande sera condamnée aux entiers dépens ; au regard de la situation économique des parties, il n'y a pas lieu à faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

**PAR CES MOTIFS**

La cour statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

INFIRME le jugement prononcé par le conseil de prud'hommes de Paris le 5 juillet 2016 en ce qu'il a condamné la société Ymagis à payer à Mathilde ... les sommes suivantes :

\* 1.887,33 (Mille huit cent quatre-vingt-sept euros et trente-trois centimes) euros à titre d'indemnité de licenciement,

\* 8.250,00 (Huit mille deux cent cinquante euros) euros à titre de préavis,

\* 825,00 (Huit cent vingt-cinq euros) euros au titre des congés payés afférents,

\* 700,00 (Sept cents euros) euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

et en ce qu'il a ordonné la remise des documents sociaux conformes,

Le CONFIRME pour le surplus,

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés,

DÉBOUTE Mathilde ... de ses demandes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis avec congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement et de remise de documents,

DÉBOUTE les parties de leurs demandes formées au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE Mathilde ... aux dépens exposés en première instance et en cause d'appel.

LE GREFFIER  
LE PRESIDENT