

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE TOULOUSE

4eme Chambre Section 2

ARRÊT DU 15 JUIN 2018

APPELANTE

Madame Nathalie Z
SAINT ALBAN

Représentée par Me Véronique L'HOTE de la SCP CABINET SABATTE ET ASSOCIEES,
avocat au barreau de TOULOUSE

INTIMÉE

SARL EUROFORM
CASTELNAU D'ESTRETEFONDS

Représentée par Me Laurent DUCHARLET, 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 14 Mai 2018, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Alexandra PIERRE-BLANCHARD, conseillère, chargée du rapport. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Caroline PARANT, présidente

Alexandra PIERRE-BLANCHARD, conseillère

Sonia DEL ARCO SALCEDO, conseillère

Greffière, lors des débats Brigitte COUTTENIER

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition au greffe après avis aux parties

- signé par Caroline PARANT, présidente, et par Brigitte COUTTENIER, greffière de chambre

EXPOSÉ DU LITIGE :

Mme Nathalie Z a été embauchée en qualité de professeur de fitness par la SARL Euroform,

développant une activité de salle de sport sous l'enseigne Moving Express à Toulouse, par un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet à compter du 11 mars 2013, moyennant une rémunération de 1426,48 euros bruts.

Par un avenant à son contrat de travail du 16 septembre 2013, le temps de travail de Mme Nathalie Z était ramené à 29 heures hebdomadaires, soit 125,60 heures mensualisées, et ce à sa demande.

Madame Z était victime d'un accident de travail le 24 septembre 2013 ; au cours d'un mouvement violent, son ménisque se fissurait. Elle était placée en arrêt de travail et opérée.

Le 24 janvier 2014, le médecin du travail la déclarait inapte temporaire à la reprise de son poste, l'arrêt de travail étant alors prolongé.

Le 5 mars 2014, le médecin du travail la déclarait : " apte à la reprise avec restriction. Ne l'affecter qu'à l'accueil et au coaching pendant un mois (pour éviter la flexion du genou) ".

L'employeur l'affectait à l'accueil.

A compter du 13 mars 2014, la salariée était de nouveau placée en arrêt de travail jusqu'au 7 avril, puis l'était à nouveau pour 2 jours, du 8 au 9 avril, puis en congés payés du 14 au 19 avril 2014.

Après entretien préalable fixé au 9 avril 2014, la SARL Euroform notifiait à la salariée une mise à pied disciplinaire de deux jours le 14 avril 2014, pour insubordination.

Mme Nathalie Z était une nouvelle fois placée en arrêt de travail à compter du 22 avril 2014.

Un avertissement était notifié à la salariée le 22 mai 2014 pour ne pas avoir fourni un certificat médical justifiant de son absence dans les 48 heures.

Un deuxième avertissement était notifié à celle-ci le 16 juin 2014 au motif qu'elle n'avait reçu aucun justificatif justifiant de son absence depuis le 11 juin.

Convoquée le 11 août 2014 à un entretien préalable au licenciement fixé au 25 août 2014, Mme Nathalie Z était licenciée pour faute grave par courrier du 13 septembre 2014.

Par acte en date du 1er octobre 2014, Mme Nathalie Z a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse de la contestation de son licenciement et de diverses demandes en paiement.

Par jugement du 19 octobre 2016, le conseil de prud'hommes de Toulouse a :

' dit et jugé que le licenciement pour faute grave de Mme Nathalie Z est fondé,

' débouté Mme Nathalie Z de l'ensemble de ses demandes,

' débouté la SARL Euroform de sa demande reconventionnelle pour procédure abusive,

' dit n'y avoir lieu à indemnité au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

' laissé les dépens à la charge de Mme Nathalie Z.

Mme Nathalie Z a relevé appel de cette décision dans des conditions de délai et de forme non discutées.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 16 février 2017, auxquelles il est fait expressément référence, Mme Nathalie Z demande la cour d'infirmier le jugement en toutes ses dispositions, et statuant à nouveau, de dire et juger que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse car il ne repose sur aucune faute grave et est abusif, et en conséquence, de condamner la SARL Euroform à lui verser les sommes suivantes

- 2600 euros au titre du préavis,
- 260 euros au titre des congés payés sur préavis,
- 260 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- 8 000 euros à titre de dommages-intérêts,
- 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 13 avril 2017, auxquelles il est fait expressément référence, la SARL Euroform demande la cour de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions, de débouter Mme Nathalie Z de toutes ses demandes, et de la condamner à titre reconventionnel à lui payer la somme de 5000 euros à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive, outre 4000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

MOTIFS :

Sur le licenciement pour faute grave :

Il appartient à la SARL Euroform qui a procédé au licenciement pour faute grave de Mme Nathalie Z de rapporter la preuve de la faute grave qu'elle a invoquée à l'encontre de sa salariée, étant rappelé que la faute grave se définit comme un manquement ou un ensemble de manquements qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; la cour examinera les motifs du licenciement énoncés dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 13 septembre 2014 fait un rappel historique de la relation contractuelle et des arrêts de travail de la salariée, et reproche à celle-ci d'avoir fait état de manière mensongère d'une incapacité médicale à travailler, et d'avoir bafoué son obligation de loyauté en exerçant une activité concurrente pour son propre compte, alors qu'elle était parfaitement apte à reprendre son travail au moins depuis le 15 mars 2014.

De manière plus précise, l'employeur indique :

' avoir découvert le 5 juillet 2014 sur YouTube une vidéo tournée le 15 mars 2014 sur laquelle il est visible que la salariée participe à un spectacle de samba lors du carnaval de Limoux,

' avoir décelé sur la page Facebook de l'hippodrome de la Cépière à Toulouse ainsi que sur YouTube, une vidéo tournée en avril 2014 sur laquelle la salariée danse sur scène devant l'enceinte de l'hippodrome,

' avoir été informé que la salariée avait participé au festival Cubanyando à Toulouse du 9 au 11 mai 2014 et suivi assidûment les trois jours de stage intensif de danse, éléments confirmés par des vidéos mises en ligne montrant la salariée dansant énergiquement dans une salle de danse,

' avoir constaté le 5 août 2014 la mise en ligne par la salariée d'un dépliant informant les internautes des horaires et lieux de ses cours de zumba, de danse africaine et afro-caribéenne et ce alors que le terme de l'arrêt de travail n'était pas atteint.

L'employeur reproche à la salariée d'avoir omis de lui faire connaître son rétablissement anticipé en laissant inutilement persister pour l'entreprise des difficultés importantes liées à son absence, l'obligeant à recruter des employés en intérim, perturbant la clientèle et portant atteinte à son image.

Il fait également le rappel des trois sanctions disciplinaires précédentes.

La cour examinera successivement les griefs formulés à l'encontre de la salariée, laquelle conteste toute faute grave et estime avoir exercé des activités ne violant pas son obligation de loyauté en expliquant qu'il s'agissait de prestations assurées pour la plupart dans le cadre d'associations à but non lucratif, distinctes et non concurrentes de l'activité développée par la SARL Euroform.

S'agissant en premier lieu de la participation non contestée de Mme Nathalie Z au carnaval de Limoux le 15 mars 2014, au festival Cubanyando du 9 au 11 mai 2014, et au carnaval du 18 avril 2014 à l'hippodrome de Toulouse, la cour considère qu'il s'agit d'activités de loisirs et bénévoles ne pouvant constituer un manquement fautif de la salariée dans la mesure où la seule violation éventuelle de ses obligations à l'égard de l'assurance-maladie ne se confond pas avec la violation de son obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur.

Ainsi, de tels faits, antérieurs de plus de deux mois à l'engagement de la procédure disciplinaire, ne saurait être invoqués par l'employeur en tant que manquements venant au soutien de griefs non prescrits.

En revanche, la SARL Euroform produit aux débats un dépliant publicitaire dont Mme Nathalie Z ne conteste pas la mise en ligne sur internet le 5 août 2014, lequel vante les cours de danse zumba et afro-carribéennes donnés par la salariée pour son propre compte dans le cadre d'un 'programme de fitness innovant' à Toulouse, Ondes et Colomiers, tous les lundis, mercredis, jeudis, et vendredis en soirée.

Il s'agit bien de la mise en oeuvre par la salariée d'une activité lucrative concurrente de celle de l'employeur, à savoir une activité sportive type 'Fitness', sur le même secteur géographique, alors même qu'elle se trouve en arrêt de travail prolongé au moins jusqu'au 14 septembre 2014.

La SARL Euroform produit d'ailleurs aux débats les éléments relatifs à la création par la

salariée de son entreprise personnelle dès le 9 septembre 2013, pour une activité "d'enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs".

Au regard de cet élément, l'affirmation - non démontrée - de la salariée selon laquelle les cours " devaient débiter le 15 septembre 2014 " est inopérante.

Le manquement à l'obligation de loyauté est caractérisé en l'espèce et justifiait le licenciement intervenu pour faute grave.

Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point et en ce qu'il a rejeté les demandes indemnitaires de Mme Nathalie Z.

Sur la demande reconventionnelle pour procédure abusive :

La SARL Euroform est défailante à prouver l'intention de nuire qu'elle reproche à Mme Nathalie Z dans le cadre de son action judiciaire ; elle ne démontre pas davantage l'abus dans l'exercice du droit d'ester en justice. En conséquence, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a débouté l'employeur de sa demande reconventionnelle.

Sur le surplus des demandes :

Il y a lieu d'allouer à la SARL Euroform, par ajout au jugement entrepris, la somme de 1000 euros au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel, la décision de première instance étant confirmée en ce qu'elle a laissé les dépens à la charge de Mme Nathalie Z et n'a pas fait application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

Condamne Mme Nathalie Z à payer à la SARL Euroform la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne Mme Nathalie Z aux dépens.

Le présent arrêt a été signé par Caroline ..., présidente, et par Brigitte ..., greffière

LA GREFFIÈRE
LA PRÉSIDENTE