

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES  
15ème chambre, 31 août 2011

R.G. No 10/03911

Décision déferée à la cour : Jugement rendu(e) le 01 Juillet 2010 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CERGY PONTOISE - No RG : 09/00405

**APPELANTE**

Madame Estelle X...

xxx

75015 PARIS

Comparant en personne, assistée de Me Jean-Christophe POMMIER, avocat au barreau de PARIS

**INTIMEE**

S.A.S. MITSUBISHI MOTORS FRANCE

9 chaussée Jules César

BP 10051 Osny

95521 CERGY PONTOISE CEDEX

Représentée par Me Marie-Françoise TARRAZI, avocat au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 02 Mai 2011, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Jean-Michel LIMOUJOUX, Président chargé(e) d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composé(e) de :

Monsieur Jean-Michel LIMOUJOUX, Président,

Madame Marie-Claude CALOT, Conseiller,

Madame Isabelle OLLAT, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Monsieur Pierre-Louis LANE,

## PROCEDURE

Mme Estelle X... a régulièrement interjeté appel du jugement déféré le 20 juillet 2010, l'appel portant sur l'ensemble des dispositions du jugement.

## FAITS

Mme Estelle X..., née le 31 octobre 1970, a été engagée par la société MITSUBISHI MOTORS FRANCE (MMF) par CDI à temps plein en date du 3 septembre 2007 en qualité de directrice des ressources humaines et directrice juridique, statut cadre, position III C, indice 240, moyennant une rémunération annuelle brute de 75. 003, 50 € selon le dernier état de la relation contractuelle.

Par avenant en date du 6 septembre 2007, un véhicule de fonction de la gamme était mis à sa disposition.

Une convocation à entretien préalable lui était notifiée par la société le 10 mars 2009 pour le 20 mars (reporté au 30 mars) avec mise à pied à titre conservatoire et par lettre du 7 avril 2009, la société MITSUBISHI, en la personne de son président (M. Z...) lui notifiait son licenciement pour faute grave, privative des indemnités de rupture.

Mme Estelle X... contestait les griefs visés dans la lettre de licenciement par courrier en date du 6 mai 2009 adressé au nouveau Président de MMF depuis le 15 avril 2009 (M. A...), auquel répondait la société par courrier du 15 mai 2009.

La moyenne de ses 3 derniers mois de salaire était de 6. 250, 29 € et la salariée bénéficiait de moins de 2 ans d'ancienneté.

La convention collective applicable est celle de la métallurgie.

Mme Estelle X... a saisi le C.P.H le 9 juin 2009 de demandes tendant à voir requalifier son licenciement pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner son employeur à lui verser diverses sommes à ce titre.

\*\*\*

Par jugement rendu le 1er juillet 2010, le C.P.H de Cergy-Pontoise (section Encadrement ) a :

- débouté Mme Estelle X... de l'ensemble de ses demandes
- débouté la SAS MITSUBISHI MOTORS FRANCE de sa demande reconventionnelle
- mis les dépens à la charge de Mme Estelle X...

## DEMANDES

Vu les conclusions écrites, visées par le greffe et soutenues oralement par Mme Estelle X..., appelante, aux termes desquelles elle demande à la cour, de :

- infirmer le jugement déferé en toutes ses dispositions
- requalifier le licenciement pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse
- condamner la société MITSUBISHI au paiement des sommes suivantes :
  - \* 18. 750 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 1. 875 € au titre des congés payés y afférents
  - \* 2. 292 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement
  - \* 6. 250 € au titre de la mise à pied à titre conservatoire du 11 mars au 10 avril 2009, outre la somme de 625 € au titre des congés payés
  - \* 93. 750 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
  - \* 2. 000 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral
  - \* 2. 000 € au titre de l'article 700 du CPC
- condamner la société MITSUBISHI aux entiers dépens

Vu les conclusions de la SAS MITSUBISHI MOTORS FRANCE, intimée, aux termes desquelles elle demande à la cour, de :

- confirmer le jugement
- débouter Mme Estelle X... de l'intégralité de ses demandes
- la condamner au paiement de la somme de 4. 000 € au titre de l'article 700 du CPC

## MOTIFS DE LA DECISION

- Sur la rupture du contrat de travail

Considérant selon l'article L.1232-6 alinéas 1 et 2 du code du travail que "lorsque l'employeur décide de licencier un Salariée, il lui notifie SAS décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur";

Considérant selon l'article L.1232-1 du même code que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse; qu'ainsi les faits invoqués et les griefs articulés à l'encontre de la salariée doivent être exacts et établis et suffisamment pertinents pour justifier le licenciement ;

Considérant enfin selon l'article L.1235-1 "qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme SAS conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au Salariée";

Que la gravité de la faute commise par le salarié doit s'apprécier en fonction des responsabilités et de l'expérience du salarié ;

Que la faute grave justifiant le licenciement s'entend d'un manquement caractérisé aux obligations contractuelles ne permettant pas le maintien du salarié pendant la période de préavis ;

Qu'il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave de l'autre partie d'en rapporter seul la preuve et de démontrer qu'il a contraint la salariée à quitter son emploi dès la constatation de la faute ;

Que les motifs énoncés par l'employeur dans la lettre de licenciement fixent les termes et les limites du litige ;

Considérant en l'espèce, que par courrier en date du 7 avril 2009, la société MITSUBISHI MOTORS FRANCE a procédé au licenciement pour faute de Mme Estelle X..., en invoquant:

- le comportement inadmissible de Mme X... depuis ces dernières semaines : agressivité à l'égard de l'ensemble des collaborateurs de la société, ce qui crée un climat de tensions permanentes et de stress généralisé qui nuit au bon fonctionnement de l'entreprise, mépris manifesté à l'égard des supérieurs hiérarchiques et des collègues
- la modification unilatérale de ses habitudes et horaires de présence dans l'entreprise depuis fin février, rendant l'organisation de rendez-vous et de réunions de travail quasi-impossible
- depuis fin février : multiplication de commentaires désobligeants, voire humiliants sur la prestation de travail de ses collègues, brimades, agressions verbales vis à vis des collaborateurs et de ses subordonnés
- divulgation en février à des salariés d'une information confidentielle tenant au départ de M. Z...
- lors d'une réunion "procédure", la salariée a fait publiquement état de l'avenant de l'une des salariées de l'entreprise
- son attitude est devenue inacceptable lors de la réunion de procédure du 6 mars 2009 (critique violente du travail de certains participants), créant un climat de tension et de stress
- son comportement totalement déplacé et complètement inexplicable, crée au sein de la société, un climat d'extrême tension et de stress qui nuit gravement au bon fonctionnement de celle-ci et à la santé des collaborateurs
- son attitude et son comportement sont inacceptables

Considérant que la salariée soutient à l'appui de son appel qu'elle n'a jamais reçu aucun reproche ou entretien avec son supérieur relatif aux affirmations mentionnées dans la lettre de notification de licenciement, ni aucune mise en garde, qu'elle conteste le grief d'agressivité envers ses collègues de travail et au cours d'une réunion le 6 mars 2009, que l'avis qu'elle a donné à propos d'une photo pour le lancement d'une campagne publicitaire, ne constitue pas un comportement anormal, que l'employeur avait accepté qu'elle travaille aussi de chez elle ;

Considérant que l'employeur objecte que la salariée a affiché une attitude hostile et critique à l'égard de certains de ses collègues, de la même façon qu'elle se comportait de manière irrespectueuse à l'égard de la direction auprès de laquelle elle usait régulièrement de menace et de chantage, que la faute grave est liée à des problèmes comportementaux ayant généré une situation de pression morale et de tension au sein de la société, que celle-ci s'est désengagée de ses fonctions et a manifesté sa démotivation en modifiant unilatéralement ses horaires de présence, rendant l'organisation de rendez-vous et de réunions de travail quasiment impossibles, qu'elle a violé une obligation essentielle de son contrat de travail relatif à la confidentialité des informations dont elle était destinataire dans le cadre de ses fonctions ;

Considérant que le conseil de Prud'hommes a dit à bon droit que le licenciement pour faute était justifié du fait de Mme X... faisait régner dans l'entreprise un climat détestable et faisait preuve d'une opposition caractérisée envers son employeur, rendant nécessaire la mesure prise pour faire cesser ce trouble pouvant nuire à la bonne marche de l'entreprise ;

Considérant en effet, qu'il ressort des pièces produites, que depuis fin février 2009, Mme X... a fait preuve de nombreuses reprises de comportements désobligeants dénotant agressivité et attitude hostile tant à l'égard de ses collègues de travail qu'à l'égard de sa hiérarchie :

- le 25 février 2009 : commentaire donné à David B..., coordinateur publicité et promotion au sein de MMF, concernant une photo représentant une femme nue relative au lancement de la campagne publicitaire de la "Colt Clear Tec" adressée à 85 concessionnaires MITSUBISHI : "David, si je peux me permettre un commentaire personnel, je trouve la photo vulgaire et banale", ce mail ayant été transféré à l'ensemble des membres de la société, notamment M. C..., le nouveau directeur commercial et marketing et M. Z..., alors que celle-ci pouvait faire part de son sentiment personnel autrement qu'en prenant tribune devant ces salariés et son président
- mail adressé le 6 mars 2009 par M. D..., directeur financier à Mme X... déplorant son attitude agressive lors de la réunion procédure de ce matin : critiques de dirigeants ( de M. C... et de M. E..., directeur après-vente) faites en présence de leurs employés, malaises ressentis par des salariés qui en ont fait part immédiatement à M. D... par l'envoi de mails (pièces 12, 13, 14 et 15)
- agressivité lors de la remise des clés de la voiture Lancer (mail de Mme Cacquot du 4 mars 2009)
- comportement irrespectueux à l'égard de la direction en ce qui concerne son nouveau véhicule de fonction (pièces 16, 17 et 19, échanges de mails le 4 mars 2009), à la suite de son mail précisant que si la société ne lui fournit pas son véhicule de fonction, cela pourrait être "une grosse faute"
- commentaire adressé au président de la société par mail du 6 mars 2009 selon lequel la plupart des directeurs se préoccupent plus de leur porte-monnaie, contesté par le président de MMF, par mail du 11 mars suivant

Considérant que même si le contexte lié à la crise du marché automobile en 2008, en particulier, du marché japonais, génère des tensions au sein de la société MITSUBISHI

MOTORS FRANCE, à l'origine du licenciement économique de l'ancien directeur commercial, M. Gaël F... en décembre 2008, Mme X... a adopté une posture d'agressivité, d'irrespect à l'égard de ses collègues et de la direction ainsi qu'une attitude de polémique, incompatibles avec les fonctions qu'elle exerçait en qualité de directrice des ressources humaines et directrice juridique ;

Que son attitude d'hostilité et de mépris a perturbé le bon fonctionnement de la société, la collaboratrice de Mme X..., Mme G..., ayant dû prendre un arrêt maladie du 25 février au 1er mars 2009 (pièce 26) et le directeur financier, ayant lui-même demandé une consultation auprès de la médecine du travail le 10 mars 2009 (pièce 1) au regard des difficultés engendrées par le comportement de Mme X... à l'égard des salariés ;

Que Mme X... a annoncé le départ du président de la société à une salariée le 26 février 2009, alors que l'annonce officielle n'a été faite que le 31 mars 2009 (pièces 24 et 34) au mépris de son obligation contractuelle de confidentialité, de réserve et de discrétion concernant le fonctionnement de la société ;

Que même si Mme X... disposait contractuellement d'une grande liberté et d'indépendance dans l'organisation et la gestion de son emploi du temps, celle-ci a fait preuve brutalement d'une attitude de retrait dans sa disponibilité professionnelle, en se marginalisant, rendant très difficiles les réunions de travail avec des collègues venant de l'étranger (pièces 28 et 33 relatant la faible disponibilité de Mme X... lors du déplacement d'un collègue de MME le 19 janvier 2009, alors qu'il était venu d'Amsterdam pour discuter des dossiers juridiques toute la journée avec elle), ce qui n'est pas de nature à favoriser l'esprit de communauté de travail et la culture d'entreprise ;

Que les griefs énoncés dans la lettre de licenciement qui sont matériellement vérifiables, rendaient impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise pendant la durée du préavis ;

Qu'en conséquence, le licenciement prononcé pour faute grave est justifié et le jugement sera confirmé de ce chef et en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes indemnitaires ;

- Sur l'article 700 du CPC

Considérant qu'il n'y pas lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du CPC au profit de la société intimée, pour des raisons liées à l'équité ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement

CONFIRME le jugement déféré en toutes ses dispositions

Condamne Mme Estelle X... aux entiers dépens.

Arrêt 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 2ème alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Monsieur Jean-Michel LIMOUJOUX, Président, et par Monsieur Pierre-Louis LANE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat

LE GREFFIER

LE PRESIDENT