

**Cour d'appel, Reims, Chambre sociale, 16 Novembre 2016 - n° 15/03197**

Cour d'appel

Reims  
Chambre sociale

16 Novembre 2016  
Répertoire Général : 15/03197

X / Y

Contentieux Judiciaire

Arrêt n°

du 16/11/2016

RG n° : 15/03197

MC/BD

Formule exécutoire le :

à :

COUR D'APPEL DE REIMS

CHAMBRE SOCIALE

Arrêt du 16 novembre 2016

APPELANTE :

d'un jugement rendu le 03 décembre 2015 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CHALONS EN CHAMPAGNE, section ACTIVITES DIVERSES (n° F 14/00226)

Mademoiselle Elodie T.

[...]

[...]

représentée par la SCP A.-A., avocat au barreau de CHALONS-EN-CHAMPAGNE

INTIMÉE :

SAS MEDICA FRANCE venant aux droits de la SA MEDICA FRANCE

[...]

[...]

représentée par la SELARL A. ET ASSOCIES, avocat au barreau de MARSEILLE substituée par Me Clémence R., avocat au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR lors des débats et du délibéré :

Madame Martine CONTÉ, président

Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller

Madame Marie-Laure BERTHELOT, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Madame Bénédicte DAMONT, adjoint administratif assermenté faisant fonction de greffier

DÉBATS :

A l'audience publique du 21 septembre 2016, où l'affaire a été mise en délibéré au 16 novembre 2016,

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Madame Martine CONTÉ, président, et par Madame Bénédicte DAMONT, adjoint administratif assermenté faisant fonction de greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\* \* \* \* \*

FAITS ET PROCÉDURE :

Vu le jugement dont appel a été régulièrement interjeté ;

Vu les écritures remises :

- le 9 mars 2016 par Mademoiselle T.

- le 20 avril 2016 par la SA Medica France

et oralement soutenues à l'audience ;

Pour l'exposé des faits et de la procédure antérieurs ainsi que des prétentions et moyens des parties la cour se réfère expressément au jugement ainsi qu'aux écritures sus-visées.

MOTIFS :

Attendu que Mademoiselle T., née le 15 mai 1991, oeuvrant depuis le 1er septembre 2012 comme aide soignante au service de la SA Medica France qui exploite une maison de retraite médicalisée, a reçu le 15 juillet 2014 notification de son licenciement pour faute grave avec les motifs ainsi énoncés :

'Pour mémoire, vous êtes employée au sein de la Résidence d'Automne de Chalons en Champagne depuis le 1er mars 2012 en contrat à durée indéterminée à temps plein et occupez les fonctions d'Aide Soignante Diplômée d'Etat.

Nous avons eu connaissance que vous aviez eu un comportement inapproprié le 13 juin dernier. En effet, vous avez réalisé un défi Facebook vidéo 'un resto ou à l'eau', que vous avez rendu public sur ce réseau social. Le principe de votre défi a été de vous mettre en scène, face caméra d'un téléphone portable, dans l'enceinte de notre établissement, au jardin du rez-de-chaussée, déguisée d'une perruque, assise sur un fauteuil roulant de l'établissement, avec un scotch sur la bouche et les mains liées par une bande de contention. Dans cette situation, vous avez fait participer vos collègues, qui vous ont arrosés à l'aide de seaux d'eau et d'un tuyau d'arrosage de l'établissement.

En qualité de salarié de la Résidence d'Automne de Chalons en Champagne, vous vous devez d'être exemplaire dans votre comportement. L'impact de cette attitude a eu une incidence grave sur l'établissement, et aurait pu engendrer d'autres conséquences d'autant plus graves.

En faisant participer trois de vos collègues à ce défi, vous avez manifestement troublé le bon fonctionnement de l'établissement en réalisant ce défi sur votre lieu de travail, en dehors de vos horaires de travail et en tenue de travail.

Nous vous rappelons que les salariés ne sont pas tenus de rester sur leur lieu de travail après leurs horaires, d'autant plus pour vaquer à leurs occupations personnelles. Les locaux de l'établissement étant réservés à un usage professionnel.

Pour mémoire, il est interdit d'utiliser le matériel et les outils de l'établissements à des fins personnels.

Pire, ce défi aurait pu avoir un impact sur l'image de l'entreprise si des familles ou des résidents avaient été témoins de cette activité.

Un tel comportement est inacceptable.

Nous avons à déplorer de votre part, un comportement inadapté au sein d'un établissement hébergeant des personnes âgées, fragiles et dépendantes. A titre liminaire, nous vous rappelons que l'article 7 du règlement intérieur stipule les termes suivants : 'Dans l'exécution de son travail, le personnel est tenu de respecter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques. Tout acte contraire à la discipline est passible de sanctions. Il doit de plus faire preuve de correction dans son comportement et dans son langage vis-à-vis de ses collègues et de la hiérarchie, ainsi qu'envers les résidents sous peine de sanctions ' .

Nous ne pouvons tolérer un tel comportement au sein de notre établissement habilité à héberger des personnes âgées. En effet, en agissant de la sorte, vous nuisez à l'image de notre établissement ainsi qu'à celle de ses salariés. Nous vous rappelons que les Résidents et leurs familles sont des clients de notre établissement.

A ce titre, ils sont en droit d'attendre de notre établissement une prise en charge de qualité.

Ces faits mettent sérieusement en cause le rapport de confiance nécessaire à la poursuite de votre contrat de travail. Ils ne nous permettent pas de poursuivre notre relation. En effet, nous devons employer du personnel dont le professionnalisme ne peut être mis en doute.

Compte tenu de la gravité des faits, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible.'

Attendu que sauf à compléter leur succincte motivation, les premiers juges doivent être approuvés en ce qu'ils ont débouté Mademoiselle T. de ses prétentions aux fins de réparation des préjudices consécutifs au licenciement selon elle dépourvu de

cause réelle sérieuse ;

Attendu qu'en effet pas plus qu'en première instance Mademoiselle T. ne remet en cause la réalité du comportement qui lui est imputé à faute, ni de ces circonstances, tels qu'ils sont décrits dans la lettre de licenciement dont les termes fixent les limites du litige ;

Que ne se trouve donc en discussion que l'appréciation de la proportionnalité de la sanction à la gravité des faits fautifs ;

Attendu que d'abord Mademoiselle T. se prévaut à tort d'une disparité des sanctions infligées par l'employeur aux autres salariés qui ont pris part à son entreprise, alors que la SA Medica France observe justement que sauf abus non établi en l'espèce cette appréciation de la gradation de l'exercice du pouvoir disciplinaire selon la gravité des faits et les caractéristiques de la relation contractuelle concernant chaque salarié participe de son pouvoir de direction ;

Attendu qu'il est constant que Mademoiselle T. avait jusqu'aux faits ayant entraîné la rupture, donné satisfaction sans avoir fait l'objet de sanctions, ces constats ne suffisent pas à exclure qu'une seule faute soit néanmoins de nature à faire immédiatement obstacle à la poursuite de la relation contractuelle fût-ce pendant la durée limitée du préavis et tel est présentement les cas ;

Attendu que la lettre de licenciement reprend exactement les dispositions du règlement intérieur afférentes aux obligations des salariés de respect de la dignité des personnes accueillies dans l'établissement, ainsi qu'à la prohibition de tout usage à des fins personnelles du matériel et des outils de l'entreprise, dont l'opposabilité à l'appelante n'est aucunement discutée par elle ;

Que ces prescriptions impératives ont manifestement été méconnues par Mademoiselle T. - le constat d'huissier décrivant la vidéo diffusée par elle sur Facebook correspondant à ce que décrit la lettre de licenciement - et la brève durée de l'événement n'en amoindrit pas la gravité ;

Que ne fait pas ressortir à la vie privée de la salariée la circonstance soulignée par elle qu'elle avait limité la diffusion de ladite vidéo à ses amis, ce qui est suffisant pour créer l'atteinte à l'image de la SA Medica France et des résidents qu'elle accueille, ceci alors que par ses liens d'amitié avec l'intéressée ce public pouvait d'autant mieux se convaincre que Mademoiselle T. avait organisé cette scène de dérision sur les lieux du travail, avec le matériel de l'entreprise et l'aide de collègues ;

Que ces constats, quand bien même Mademoiselle T. avait le jour des faits terminé l'exécution de ses tâches et accompli son travail, n'est pas détachable de l'exécution de son contrat de travail ;

Que la perturbation objective qui en est résultée pour le fonctionnement de l'entreprise est patente, alors que d'autres salariés, fût-ce brièvement, ont eux délaissé leur poste de travail pour concourir à l'action de Mademoiselle T. et ceci nécessairement à son instigation quand bien même ils y ont consenti et ont pu prendre des initiatives ;

Que le fait souligné par Mademoiselle T. de ce qu'elle n'a eu aucune intention de nuire à l'établissement se trouve inopérant dans la mesure où rien de tel ne lui est reproché et du reste le licenciement n'a pas été prononcé pour faute lourde ;

Attendu que cette analyse commande sur ces points la confirmation du jugement ;

Attendu qu'il en est de même sur le rejet de la demande fondée sur un harcèlement moral ;

Qu'en effet si Mademoiselle T. produit au soutien de sa demande des attestations de témoins contenant fut-ce de manière faible la relation de faits pouvant dans leur ensemble laisser présumer de la matérialité des propos dénigrants d'un cadre de santé envers celle-là, la SA Medica France oppose des moyens qui privent ces témoignages de valeur probante suffisante et donc sont de nature à convaincre de l'absence de harcèlement effectif ;

Que d'abord doivent être écartés les témoignages des proches de l'appelante qui sont tiers à l'exécution du contrat de travail ;

Que Mademoiselle T. n'excipe d'aucun constat médical, ni courrier ayant dénoncé à l'employeur antérieurement au licenciement le harcèlement allégué et de plus ces faits ne sont aucunement situés dans le temps par les témoins, ni par l'appelante elle même ;

Attendu qu'une salariée, Madame L. évoque 'le comportement vicieux de la cadre de santé' ;

Qu'une autre, Madame D., relate 'régulièrement la cadre de santé insultait Elodie de petite conne, petite merdeuse, petite garce' et Madame M. évoque des pressions ;

Que ces déclarations sont insuffisamment circonstanciées et surtout leurs auteurs (Madame D. et M.) ont été sanctionnées par l'employeur, la première pour avoir pris part aux faits visés dans la lettre de licenciement, ce qui n'exclut pas une partialité de leur part ;

Que le même constat concerne un autre témoin Madame S. ;

Attendu que le jugement doit aussi être confirmé sur les frais et dépens ;

Attendu que Mademoiselle T. qui succombe totalement sera condamnée aux dépens d'appel ainsi qu'à payer la somme de 1.500 € à la SA Medica France pour frais irrépétibles d'appel, sa propre demande à ce titre étant rejetée ;

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant publiquement, contradictoirement, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant :

Condamne Mademoiselle Elodie T. aux dépens d'appel ainsi qu'à payer à la SA Medica France la somme de 1.500 € pour frais irrépétibles d'appel, sa propre demandes à ce titre étant rejetée.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

---

**Décision antérieure**

■ Conseil de Prud'hommes CHALONS EN CHAMPAGNE section ACTIVITES DIVERSES 3 Décembre 2015 14/00226

© LexisNexis SA