

**Cour d'appel – Bordeaux – Chambre sociale**

**01 avril 2014**

**Mme H.C.R. épouse B c/ SARL Flunch Périgueux**

**Infirmary**

**Décision attaquée** : Conseil des Prud'hommes de Périgueux du 11 mars 2013

---

**Sources :**

**Références de la décision :**

- N°13-01992

**Références de publication :**

- <http://abonnes.efl.fr/>

---

**La décision :**

Mme H.C.R. épouse B. a été embauchée par la SAS Flunch Etablissement de Périgueux, à compter du 1er septembre 2006, dans le cadre d'un contrat emploi jeune (16/23 ans) à durée indéterminée à temps partiel signé le 16 août 2006, en qualité d'employée de restaurant.

Par courrier recommandé du 1er décembre 2010, la société Flunch a convoqué Mme H.C.B. à un entretien préalable à un licenciement pour faute grave, avec mise à pied conservatoire.

Mme H.C.B. a été licenciée pour faute grave par lettre recommandée du 20 décembre 2010.

Le 18 décembre 2012, Mme H.C.R. épouse B. a saisi le Conseil des Prud'hommes de Périgueux pour contester son licenciement et obtenir des indemnités de rupture et des dommages et intérêts, outre le paiement de diverses sommes aux titres d'heures supplémentaires, congés payés et primes et au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par décision en date du 11 mars 2013, le Conseil des Prud'hommes de Périgueux (RG n° F 12/00303) :

- a dit que le licenciement de Mme H.C.B. est un licenciement pour faute grave,
- débouté les parties de leurs demandes respectives.

Le 29 mars 2013, Mme H.C.B. a régulièrement relevé appel de cette décision.

Par conclusions développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, Mme H.C.B. conclut à la réformation de la décision dont appel et demande à la Cour de dire que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.



Elle demande la condamnation des sociétés Flunch et Flunch Marsac à lui régler les sommes suivantes :

- 908,46 € de rappel de salaire du 1er au 20 décembre 2010 outre les congés payés afférents
- 2 585,66 € brut au titre d'indemnité de préavis outre les congés payés afférents
- 1 120,45 € d'indemnité de licenciement
- 25.000 € de dommages et intérêts
- 2 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, avec intérêt légal à compter de la demande en justice, et capitalisation des intérêts.

Elle demande enfin la remise, sous astreinte de 150 € par jour de retard, d'une attestation pôle emploi et d'un certificat de travail rectifiés.

Par conclusions développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, la SAS Flunch Périgueux demande la confirmation du jugement entrepris et la condamnation de Mme H.C.B. à lui payer la somme de 3000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

### **Motifs de la décision**

#### *Sur la rupture du contrat de travail*

La lettre de licenciement dont les motifs énoncés fixent les limites du litige est motivée comme suit :

Suite à notre entretien du 10 décembre 2010 pour lequel vous étiez assistée par M. T., nous vous notifions notre décision de vous licencier pour le motif suivant :

Avoir tenu sur un site internet ouvert des propos dégradants, insultants et discriminants, totalement contraires aux valeurs que défend l'entreprise, à l'encontre de votre supérieur hiérarchique.

Nous vous rappelons les faits :

Les 30 et 31 mars 2010, lors d'échanges sur un Mur Facebook, vous acceptez de jouer à dire du mal «avec plusieurs collègues de travail Flunch».

Le 30 mars à 16H56 pour vous citer : « *remarque s'il ne reste qu'une heure à vivre on peut mm leur casser la gueule !!! ce kon pt faire des maintenant, c est établir une liste des prioritaires au cas ou k 1 heure ne suffise pas ..... j ai déjà 2 noms en tete d ailleurs... faut kon se voit !! ....;' )* »

Le 31 mars à 17H39 Mr C.T. (collègue de travail) affirme connaître au moins 1 des 2 noms et propose d'en ajouter.

Le même jour à 17H43 M. L. S. R. (S. R. état une autre collègue de travail) ajoute : « *en même temps je pense qu'on en a en commun !!! ah ! ah !* »

A 17H44, M. T. propose alors : « *au premier qui dit un nom sur face de bouc et cite dans la foulée : Sonia .... (pas ma cousine)* »

Vous proposez à 19H49 : « *heu ... mon pote P. la pisse! sui grossière* »....





Ce à quoi Mr T. vous répond à 19h49 : « *c est pas joli de se moquer des handicapés .... mais tu faus l'unanimité je te suis* »

Vous ajoutez à 19H52 : « *me serais moqué si j avais écrit la tremblette , mais je ne l ai pas fait...* »

Ces propos rapportés le 30 octobre 2010 auprès de Mme C. F. (Adjointe de Direction) qui accède de chez elle au mur Facebook et édite les propos, Elle en informe le lendemain P. P. Directeur du Restaurant.

Il s'avère que Mr P. est atteint depuis plusieurs mois de la maladie de Parkinson. Cette maladie, comme vous le savez, provoque des tremblements incontrôlables qui handicapent la personne atteinte.

Lors de notre entretien du 10 décembre 2010, accompagnée de Mr T., vous avez eu l'opportunité de vous expliquer sur ces échanges. Vous avez décidé de ne pas le faire, considérant que Facebook est un espace privé qui ne regarde pas l'entreprise.

Les faits qui vous sont reprochés caractérisent une faute grave.....

Aux termes de l'article L 1235-1 du Code du travail, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des griefs invoqués et de former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, le doute profitant au salarié.

Toutefois, la charge de la preuve de la gravité de la faute privative des indemnités de préavis et de licenciement incombe à l'employeur et tel est le cas d'espèce.

La Cour rappelle que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Pour appuyer le licenciement pour faute grave de sa salariée, la SAS Flunch Etablissement de Périgueux produit un extrait de conversations Facebook et les attestations de Mme C. et de Mme F., deux autres salariés de l'établissement à l'époque des faits reprochés.

La Cour estime tout d'abord que les attestations précitées, émanant de personnes ayant un lien de subordination avec l'employeur, doivent être utilisées avec discernement, et ce d'autant qu'elles comportent certaines imprécisions ou approximations.

De plus, l'extrait de compte Facebook produit aux débats n'est pas suffisamment probant pour asseoir un licenciement pour faute grave: copié collé de deux conversations qui se seraient tenues en mars 2010 puis en novembre 2010 et non impression d'écran, document qui ne permet pas de connaître le degré d'accessibilité du compte personnel Facebook de M. T., et donc son caractère confidentiel, sachant que le supérieur hiérarchique de Mme B. n'est pas clairement désigné et que la conversation porte non pas sur l'entreprise, mais sur les personnes sur lesquelles on peut dire du mal une heure avant la fin du monde...

Contrairement aux premiers juges, la Cour estime donc le licenciement de Mme H.C.B. sans cause réelle et sérieuse et infirmant la décision entreprise condamne la SAS Flunch Etablissement de Périgueux à payer à son ancienne salariée le rappel de salaire lié à sa mise à pied outre les indemnités de rupture, dont les montants ne sont pas critiqués même subsidiairement par l'employeur.





Ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la saisine des premiers juges mais sans capitalisation des intérêts.

Au regard de l'ancienneté de Mme H.C.B. (plus de 4 ans à la date de son licenciement), la Cour alloue à la salariée la somme de 10 000 € de dommages et intérêts.

Cette somme portera intérêt au taux légal à compter de cette décision, mais sans capitalisation des intérêts.

Conformément aux articles L 1235-4 et L 1235-5 du Code du travail, la Cour ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes sociaux concernés des indemnités de chômage qui ont dû être exposées pour le compte de Mme H.C.B. à concurrence de six mois.

#### *Sur les autres demandes*

La SAS Flunch Etablissement de Périgueux remettra à Mme H.C.B. une attestation pôle emploi et d'un certificat de travail rectifiés conformément à cette décision, mais sans astreinte.

L'équité et les circonstances de la cause commandent de faire application de l'article 700 du Code de procédure civile au bénéfice de Mme H.C.B. qui se verra allouer la somme de 1 500 € à ce titre.

La SAS Flunch Etablissement de Périgueux supportera les dépens de l'ensemble de la procédure.

#### **Par ces motifs**

##### **La Cour**

Réforme le jugement déféré en toutes ses dispositions.

Et statuant à nouveau :

Dit que le licenciement de Mme H.C.B. est sans cause réelle et sérieuse.

Condamne la SAS Flunch Etablissement de Périgueux à verser à Mme H.C.B. les sommes suivantes :

- 908,46 € de rappel de salaire du 1er au 20 décembre 2010 outre les congés payés afférents (90,84 €)
- 2 585,66 € brut au titre d'indemnité de préavis outre les congés payés afférents (258,56 €)
- 1 120,45 € d'indemnité de licenciement, sommes qui porteront intérêt légal à compter de la saisine des premiers juges
- 10 000 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, somme qui portera intérêt légal à compter de cette décision.

Dit n'y avoir pas lieu à capitalisation des intérêts.

Ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes sociaux concernés des indemnités de chômage qui ont dû être exposées pour le compte de Mme H.C.B. à concurrence de six mois.





Dit que conformément aux dispositions de l'article R 1235-2 du Code du travail, le Greffe transmettra copie de la présente décision à la Direction Générale de Pôle Emploi TSA 32001- 75987 Paris cedex 20.

Ordonne à la SAS Flunch Etablissement de Périgueux de remettre à Mme H.C.B. une attestation pôle emploi et d'un certificat de travail rectifiés conformément à cette décision, mais sans astreinte.

Condamne la SAS Flunch Etablissement de Périgueux à verser à Mme H.C.B. la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Condamne la SAS Flunch Etablissement de Périgueux aux dépens de la procédure de première instance et d'appel.

---

**Madame Myriam Laloubère, Conseiller faisant fonction de Président,  
Madame Marie-Luce Grandemange, Conseiller,  
Monsieur Claude Berthommé, Conseiller,  
Greffier lors des débats : Madame Anne-Marie Lacour-Rivière**

