

Cour d'appel de Basse-Terre, 8 octobre 2012, 11/01175

[Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire](#)[Jurisprudence judiciaire](#)

Date	08/10/2012
Juridiction / Nature	JURI
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026526133

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] l'intervention de Mr Z..., son propre conseiller appelé à sa rescousse et l'invitant à les rendre, ce qui est difficilement contestable aujourd'hui ; que de plus, l'appel de la gendarmerie pour signaler sa séquestration [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Infirme la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours

COUR D'APPEL DE BASSE-TERRE CHAMBRE SOCIALE ARRET No368 DU HUIT OCTOBRE DEUX MILLE DOUZE AFFAIRE No : 11/ 01175 Décision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes de Basse-Terre du 17 mai 2011- Section Activités diverses APPELANTE SELARL ISABELLE Y... 21 rue du Général de GAULLE 97051 SAINT MARTIN CEDEX Représentée par Maître Robert APÉRY, avocat au barreau de Caen INTIMÉE Mademoiselle Johan X..... 97150 SAINT-MARTIN Représenté par la SELARL RIOUAL-ROSIER substituée par Maître Audrey LISE-CADORÉ, avocats au barreau de Fort de France

COMPOSITION DE LA COUR : En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, L'affaire a été débattue le 10 Septembre 2012, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant M. Bernard ROUSSEAU, président de chambre et Mme Marie-Josée BOLNET, conseiller. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de : M. Bernard ROUSSEAU, Président de chambre, président M. Jacques FOUASSE, conseiller Mme Marie-Josée BOLNET, conseiller Les parties ont été avisées à l'issue des débats de ce que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour le 08 octobre 2012 GREFFIER Lors des débats Mme Valérie FRANCILLETTE, Greffier. ARRET : Contradictoire, prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées conformément à l'article 450 al 2 du CPC. Signé par M. Bernard ROUSSEAU, Président de chambre, président et par Mme Valérie FRANCILLETTE, Greffier, à laquelle la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCEDURE : Mlle Johan X... a été embauchée par contrat nouvelles embauches à durée indéterminée en qualité d'employée chargée de l'accueil de la clientèle à compter du 10 avril 2007 par la SELARL ISABELLE Y..., titulaire d'un office notarial, moyennant un salaire mensuel brut de 1452 €, calculé sur une base de 39 heures hebdomadaires, soit 169 heures mensuelles. La convention collective applicable est la convention collective nationale du notariat. Une mise à pied conservatoire a été prononcée à l'encontre de la salariée le 19 mars 2008. Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 28 mars 2008, Mlle X... a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement, prévu le 11 avril 2008. Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 23 avril 2008, Mlle Johan X... a été licenciée pour faute grave. Le 11 juin 2008, elle saisissait la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Basse ? Terre aux fins de voir condamner son employeur au paiement de diverses sommes. Le 18 septembre 2009, la requérante modifiait ses prétentions en demandant que :- son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse,- son employeur soit condamné à lui payer les sommes suivantes : o 8718, 24 € correspondant aux dix derniers mois de salaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, o 116, 24 € au titre de l'indemnité prévue par l'article XIV-3 du contrat de travail, o 1453, 04 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés, o 1453, 04 € au titre de l'indemnité de préavis, o 8718, 24 € au titre de l'indemnité due en vertu de l'article L. 8223-1 du code du travail, son employeur n'ayant pas procédé

régulièrement à la déclaration préalable d'embauche, o 10000 ? au titre du harcèlement moral subi tout au long de la relation de travail, o 1500 ? sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens, le tout assorti de l'exécution provisoire. Par jugement du 17 mai 2011, le Conseil de prud'hommes de Basse ? Terre a :- jugé le licenciement de Mlle X... sans cause réelle et sérieuse,- condamné la SELARL Y... à lui payer les sommes de 8718, 24 ? à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 1453, 04 ? à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, 2194, 84 ? au titre du harcèlement moral et de 500 ? au titre de l'article 700 du code de procédure civile,- dit que la moyenne des derniers mois de salaire s'élève à la somme brute de 1447, 45 ?. PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES : Par déclaration enregistrée le 09 août 2011, la SELARL ISABELLE Y... a relevé appel de cette décision. Par conclusions écrites reprises à l'audience des plaidoiries du 12 septembre 2012, la SELARL ISABELLE Y..., représentée, demande à la Cour de réformer le jugement entrepris, débouter Mlle X... de toutes ses demandes et de condamner celle-ci à lui payer la somme de 2500 ? sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens. A l'appui de ses prétentions auxquelles la Cour se référera pour un plus ample exposé des moyens, elle soutient notamment que le licenciement est justifié par une faute grave caractérisée au vu des critères retenus par la Cour de Cassation dans ses arrêts du 31 mars 2010, 6 décembre 2000, 26 novembre 2008 et 6 janvier 2011 ; qu'en cet état, l'intimée ne peut se retrancher derrière sa liberté d'expression car les insultes proférées « Naze, hypocrite, retardée » en présence d'un tiers étaient excessives et constituaient un abus de la liberté d'expression justifiant déjà à eux seuls son licenciement pour faute grave ; que de même, le fait d'avoir paralysé le fonctionnement du standard téléphonique toute l'après ? midi en monopolisant le téléphone et en refusant de raccrocher, et d'avoir appelé la gendarmerie en prétendant qu'elle était séquestrée alors qu'elle refusait de quitter l'Etude après la notification de sa mise à pied conservatoire est également constitutif de la faute grave, outre les allégations mensongères portées à son encontre et jetant le discrédit sur tout l'office notarial ; qu'en tout état de cause, le licenciement demeurerait justifié par une cause réelle et sérieuse. Elle précise qu'aucun préjudice n'est rapporté en application de l'article L. 5411-6 du code du travail ; qu'aucune preuve pertinente n'est produite pour fonder la demande relative au harcèlement moral ; que de plus, l'indemnité prévue à l'article XIV-3 du contrat de travail est prévue hors le cas d'un licenciement pour faute grave ; que Melle X... a perçu chaque mois la rémunération correspondant à sa classification et à son coefficient 110, calculée sur la base de 169 heures mensuelles ; que les heures supplémentaires effectuées entre la 35ème heure et la 39ème heure en raison de l'horaire collectif applicable au sein de l'étude ont été également rémunérées avec la majoration correspondante ; qu'une somme brute de 1032, 12 ? a été versée à Mlle X... au titre des 18 jours de congés lui restant dus, ce qui fait qu'elle ne peut en demander le paiement pour 1453, 04 ? ; que par ailleurs, l'Etude n'avait pas de comptable au moment de l'embauche de Melle X... de sorte que la déclaration unique d'embauche n'a effectivement pas été transmise à l'URSSAF mais qu'il n'y avait aucune intention de dissimulation au sens de l'article L. 8221-5 du code du travail

puisque les cotisations sociales afférentes aux salaires versés ont été acquittées aux organismes sociaux et qu'enfin, il ne saurait être appliqué les articles 696 et 700 du code de procédure civile au profit de Mlle X... qui sera la partie perdante et l'article L. 1235-4 du code du travail car en l'espèce aucune circonstance ne justifie une telle application. Par conclusions remises le 10 septembre 2012, soutenues également oralement et auxquelles la Cour se réfère pour un plus ample exposé des moyens, Mme Johan X..., représentée, lui demande de confirmer le jugement entrepris en ce que celui-ci a constaté que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, de condamner la SELARL ISABELLE Y... au paiement des sommes de 8718, 24 ? pour licenciement abusif et 1453, 04 ? au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés, de l'infirmier pour le surplus, de statuer à nouveau en condamnant l'appelante à lui payer les sommes de 116, 24 ? au titre de l'indemnité prévue à l'article XIV-3 du contrat de travail, 1453, 04 ? au titre de l'indemnité de préavis, 8718, 24 ? au titre de l'indemnité due en vertu de l'article L. 8223-1 du code du travail pour défaut de déclaration préalable d'embauche, 10000 ? pour harcèlement moral subi tout au long de la relation contractuelle et de 1500 ? sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens. Elle invoque en particulier le harcèlement moral qui résulterait de cris, de colères, de reproches et du ton méprisant de son employeur s'adressant à elle et qui la mettait en situation de fortes angoisses durant ses journées de travail, et rappelle les faits du 18 mars 2008 qui sont en réalité l'apogée du harcèlement subi. Elle dénonce les mensonges tenus le 19 mars 2008 par Mme Y... sur son comportement, à savoir la non-remise des clés, la prétendue destruction du matériel informatique et les insultes proférées en présence de tiers. Elle dit en outre qu'en dépit des pièces présentées, il est établi qu'aucune déclaration préalable à l'embauche la concernant n'a été faite par son employeur. MOTIFS DE LA DECISION : SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Attendu que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; Attendu que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; Attendu qu'en l'espèce, la lettre de licenciement du 23 avril 2008 est rédigée en ces termes : « () Aussi je suis contrainte, par la présente, de vous notifier votre licenciement pour faute grave en raison des faits suivants : le 18 mars 2008, je vous ai demandé de me donner la clé de la boîte aux lettres et la clé de la porte vitrée de l'Etude. Vous m'avez répondu que la clé de la boîte aux lettres était à votre domicile. Je vous ai alors demandé d'aller la chercher immédiatement, en vain. L'après-midi, lorsque je vous ai demandé si vous aviez pensé à me ramener la clé, vous n'avez même pas daigné me répondre. Le lendemain, je vous ai demandé la clé de la boîte aux lettres ainsi que le mot de passe de votre ordinateur. Vous vous êtes alors mise à hurler « the blood of Jésus against you all » et m'avez violemment insulté dans termes suivants : « naze, hypocrite, retardée ». Cette attitude irrespectueuse et agressive est totalement inadmissible et ce d'autant plus que ces faits se sont produits en présence de la clientèle. Une nouvelle cliente était en effet présente à l'accueil pour prendre un rendez ?

vous. Vous l'avez interpellée d'une manière totalement déplacée et inconvenante : « vous êtes qui Madame ? je ne vous connais pas ». Cette façon de recevoir la clientèle, qui plus est, nouvelle, est inadmissible et est très préjudiciable à l'image et à la réputation de l'Etude. J'ai été ainsi contrainte de recevoir immédiatement cette cliente afin de lui présenter des excuses sur la manière dont elle avait été reçue. Votre attitude irresponsable ne s'est pas arrêtée là puisque vos haussements de voix ont perduré pendant cet entretien. Vous vous êtes en effet permis de faire venir au sein de l'Etude votre mère et un conseiller salarié, Monsieur Z..., perturbant une fois encore le travail au sein de l'Etude. J'ai dès lors été contrainte d'interrompre mon entretien avec la nouvelle cliente, de la faire patienter dans la salle d'attente et de m'entretenir avec Monsieur Z.... Celui-ci a immédiatement pris conscience de la gravité de vos manquements et vous a alors conseillé de me restituer la clé de la boîte aux lettres. Vous avez suivi ses conseils ce qui prouve, s'il en est besoin, que votre refus de me restituer ces clés était un acte délibéré dont le seul objet était de perturber le fonctionnement de l'Etude. Par votre comportement, vos insultes et votre agressivité, vous avez ainsi gravement porté atteinte à l'image de l'Etude et jeté le discrédit sur son mode de fonctionnement. Ces faits intolérables justifient à eux seuls votre licenciement pour faute grave. A ce comportement inadmissible s'ajoutent les manquements suivants :- le 19 mars 2008, après les incidents sus ? rappelés, vous avez volontairement tenté d'endommager le serveur informatique de l'Etude, fait que vous n'avez pas démenti lors de votre entretien préalable. Ce manquement est gravissime puisque les conséquences auraient pu être désastreuses pour l'Etude. Cette dégradation volontaire des outils de travail est inacceptable.- le 19 mars 2008, alors que je venais de vous notifier votre mise à pied immédiate à titre conservatoire, vous avez refusé de quitter votre lieu de travail et avez paralysé le fonctionnement du standard téléphonique durant toute l'après-midi en monopolisant le téléphone et en refusant de raccrocher.- Enfin, dans le courant de l'après ? midi de cette journée du 19 mars 2008, la gendarmerie des logis nous a contacté car vous prétendiez être séquestrée au sein de l'Etude alors même que vous refusiez de partir. Ces accusations gravissimes et totalement mensongères justifient donc également votre licenciement pour faute grave. Votre comportement inacceptable, vos insultes, votre agressivité et les différents manquements qui vous reprochés lors de cette journée du 19 mars 2008 ne me permettent pas de maintenir votre contrat de travail, même pendant la durée de votre préavis. En conséquence, la première présentation de cette lettre vous notifiera la rupture immédiate de votre contrat de travail (.) » ; Qu'en l'espèce, les éléments du dossier ne sont guère favorables à Mlle X... et confirment l'existence d'une faute grave à plus d'un titre ; qu'en effet, Mlle X... est quasi muette sur les insultes dont il est fait état dans cette lettre de licenciement, alors que celles-ci sont extrêmement précises dans les termes suivants : « the blood of Jésus against you all », ainsi traduits « le sang de Jésus contre vous tous » et « naze, hypocrite, retardée », lesquelles révèlent une personnalité troublante de l'intéressée, voyant des complots, des jalousies, des pièges s'organiser autour d'elle au sein de l'Etude, selon les termes de sa lettre adressée au président du Conseil de prud'hommes ; qu'outre ces insultes et allégations, celle-ci ne peut nier que

l'altercation qui l'a opposée le 19 mars 2008 à Madame Y..., est née principalement d'une simple demande de remise des clés de la boîte aux lettres et à laquelle elle s'est opposée de manière disproportionnée et sans raison légitime, ne s'expliquant pas davantage aujourd'hui sur ce refus ; que les attestations versées aux débats sont aussi valables et démontrent que Mlle X... était dans l'opposition totale à l'égard de son employeur et provoquait le 19 mars incidents sur incidents, le refus de remettre les clés, le défaut de communication du mot de passe de son ordinateur, l'agressivité à l'égard d'une nouvelle cliente ; que la remise des clés n'a pu se faire qu'à la suite de l'intervention de Mr Z..., son propre conseiller appelé à sa rescousse et l'invitant à les rendre, ce qui est difficilement contestable aujourd'hui ; que de plus, l'appel de la gendarmerie pour signaler sa séquestration est la manifestation la plus grave d'un comportement incontrôlable allant jusqu'à faire croire aux gendarmes que son employeur est l'auteur d'une telle infraction alors que dans la même journée son conseiller et sa mère sont intervenus sur les lieux et que l'employeur tentait au contraire de lui remettre en vain une lettre de mise à pied à titre conservatoire et que pour y arriver, il n'a eu d'autre choix que de solliciter l'intervention d'un huissier de justice en fin d'après midi pour que l'intéressée en accuse réception et consente à quitter l'Etude ; Attendu que le comportement irrespectueux et d'insubordination de Mlle X... et ses allégations mensongères sont établis et constitutifs d'une faute grave qui rend impossible son maintien au sein de l'office notarial ; Qu'il convient dès lors de juger son licenciement justifié et d'infirmier le jugement entrepris des chefs de la rupture abusive du contrat de travail et de l'indemnité fixée à ce titre par les premiers juges. SUR LE HARCELEMENT MORAL : Attendu qu'aux termes de l'article 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; Attendu que le point fort de la définition du harcèlement moral réside dans le caractère répétitif et récurrent des agissements coupables du harceleur ; Attendu qu'en l'espèce, pour justifier du harcèlement moral exercé par son employeur, Mlle Johan X... verse aux débats un certificat médical en date du 25 mars 2009 du médecin Michel A... qui ne manque pas de signaler qu'il l'a établi après l'avoir reçue le 28 mars 2008, lorsqu'elle présentait, selon ses propres dires, un état anxio-dépressif réactionnel lié à un harcèlement moral ; que paradoxalement, il n'est indiqué aucune médication appropriée au prétendu état de dépression de l'intimée ; que par ailleurs, l'attestation du psychologue du 10 décembre 2008 ne fait pas davantage ressortir les signes d'un harcèlement moral, mais des conditions de travail que l'intimée reconnaît difficiles en raison de son manque de formation et d'assurance ; qu'il y est même rapporté qu'à la fin d'une quinzaine de séances, la salariée notait que son employeur tenait à son égard des remarques positives, ce constat étant de tout évidence contraire au comportement d'un employeur harceleur ; qu'enfin, le courrier adressé au Conseil de prud'hommes confirme le constat d'une personne en grande difficulté devant son nouveau métier d'agent d'accueil et sans doute pas très préparée à affronter des conditions de travail où régnait le chacun pour soi

; qu'il est également relevé que dans ce même courrier, Mlle Johan X... fait état d'une période d'hospitalisation, mais qu'aucune pièce n'est produite aujourd'hui pour en confirmer la réalité ; Que dès lors, la Cour considère que le harcèlement moral n'est pas constitué et qu'il y a lieu d'infirmier le jugement entrepris de ce chef et au titre de l'indemnité y afférente. SUR L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES : Attendu que l'indemnité ne peut être inférieure à la rémunération qu'aurait eu le salarié s'il avait travaillé pendant son congé, calculée sur la base du dernier salaire et de la durée du travail dans l'établissement ; Attendu qu'en l'espèce, l'indemnité compensatrice de congés payés, compensant les 18 jours de congés non ? pris, a été réglée à l'intimée par chèque tiré sur la Caisse des dépôts et consignations du 16 mai 2008 ; Qu'il convient d'infirmier la décision des premiers juges rendue à ce titre. SUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE XIV-3 DU CONTRAT DE TRAVAIL : Attendu qu'en cas de faute grave, il n'est pas prévu par la dite clause contractuelle le paiement de l'indemnité de 8 % du montant total de la rémunération brute ; Qu'il convient de rejeter la demande formulée de ce chef. SUR LA DECLARATION PREALABLE D'EMBAUCHE : Attendu que seule l'inobservation intentionnelle des formalités limitativement énumérées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail caractérise le délit de travail dissimulé et qui implique en cas de rupture de la relation de travail une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire ; Qu'au présent cas, il n'y a pas d'inobservation intentionnelle de la part de l'employeur dans la mesure où les nom, prénoms et numéros d'immatriculation de la salariée apparaissent dans les différents états de situation et de paiement des différents organismes sociaux ; Qu'il convient de confirmer le jugement entrepris à ce titre. PAR CES MOTIFS : La cour statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort : Déclare l'appel recevable ; Réforme le jugement entrepris ; Et statuant à nouveau, Dit que le licenciement de Mlle Johan X... est justifié par une faute grave et rejette la demande d'indemnité pour licenciement abusif ; Rejette également les autres demandes ; Condamne Mlle Johan X... à payer à la SELARL ISABELLE Y... la somme de 600 ? sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ; Condamne Mlle Johan X... aux éventuels dépens de la présente instance ;

RÉFÉRENCE

JURI, 8 octobre 2012. Disponible sur Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026526133> (consulté le 20 juin 2026).