

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE GRENOBLE

Ch. Sociale -Section A

ARRÊT DU 13 MARS 2018

RG N° 16/00818

Appel d'une décision (N° RG F15/00256 rendue par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de VALENCE en date du 11 janvier 2016 suivant déclaration d'appel du 07 Février 2016

APPELANTE

Madame Sylviane Z  
de nationalité Française  
CHÂTILLON SAINT JEAN

Représentée par Me Elodie BORONAD, avocat au barreau de VALENCE

INTIMÉE

SARL AGENCE HYBORD prise en la personne de son représentant légal en exercice domicilié en cette qualité audit siège  
ROMANS SUR ISERE  
représentée par Me Mariande BERNARDIS, avocat au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR

LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Philippe SILVAN, Conseiller faisant fonction de Président,  
Madame Valéry CHARBONNIER, Conseiller, Madame Claire GADAT, Conseiller,

DÉBATS

A l'audience publique du 08 Janvier 2018,

Monsieur ... Philippe, chargé du rapport, et Madame ... Valéry, ont entendu les parties en leurs conclusions et plaidoiries, assistés de Melle Sophie ROCHARD, Greffier, conformément aux dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, les parties ne s'y étant pas opposées;

Puis l'affaire a été mise en délibéré au 13 Mars 2018, délibéré au cours duquel il a été rendu compte des débats à la Cour.

L'arrêt a été rendu le 13 Mars 2018.

RG 16/818 PS

## Exposé du litige

Selon contrat à durée indéterminée du 6 septembre 2010, Mme Z a été recrutée par la SARL Agence Hybord en qualité de secrétaire-comptable. Le 23 avril 2011, elle a été licenciée pour faute.

Le 7 avril 2015, Mme Z a saisi le conseil de prud'hommes de Valence et demandé la condamnation de la SARL Agence Hybord à lui payer diverses sommes au titre de la requalification de son contrat de travail en temps plein, de congés payés, de dommages et intérêts pour harcèlement moral, de dommages et intérêts, pour atteinte au droit à l'image, de dommages et intérêts pour rupture abusive et au titre de l'article 700 code de procédure civile.

Par jugement du 11 janvier 2016, le conseil de prud'hommes de Valence a :

- ' condamné la SARL Agence Hybord à payer à Mme Z les sommes suivantes
- ' 3 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- ' 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- ' débouté Mme Z du surplus de ses demandes,

- ' débouté la SARL Agence Hybord de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Mme Z a fait appel de ce jugement le 7 février 2016.

A l'issue des débats et de ses conclusions des 12 octobre 2016 et 29 décembre 2017 soutenues oralement à l'audience, et auxquelles il est expressément référé pour un plus ample exposé des prétentions et moyens, Mme Z demande de :

- ' confirmer le jugement déféré en ce qu'il a retenu que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné la SARL Agence Hybord à lui payer 3 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- ' infirmer le jugement déféré en ce qu'il l'a déboutée du surplus de ses demandes, ' condamner la SARL Agence Hybord à lui payer les sommes suivantes

- ' 1 843,20 euros bruts au titre du rappel de salaire correspondant au temps complet en l'absence de contrat écrit,

- ' 184,33 euros bruts au titre de la régularisation des congés payés,

- ' 4 500 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- ' 500 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte au droit à l'image,

- ' 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de sa demande de rappel de salaire, elle indique qu'aucun contrat de travail écrit n'a été régularisé lors de son entrée dans l'entreprise septembre 2010, qu'elle était donc réputée exercer en temps complet et percevoir la rémunération afférente, que la circonstance que l'employeur lui ait imposé des horaires de travail, bien que fixes, ne saurait suffire à exclure le contrat à temps partiel puisque l'employeur est tout à fait libre d'employer ses salariés à temps plein mais de leur fournir du travail sur une durée inférieure aux 35 heures réglementaires.

Elle reproche enfin à la SARL Agence Hybord d'avoir porté atteinte à son droit à l'image en utilisant sans son accord sa photographie sur des communications publiques, publicités ou affiches de son ancien employeur.

Au terme des débats et de ses conclusions du 8 janvier 2018 soutenues oralement à l'audience, et auxquelles il est expressément référé pour un plus ample exposé des prétentions et moyens, la SARL Agence Hybord demande de :

' infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Valence en ce qu'il a considéré que le licenciement de Mme Z était fondé une cause réelle et sérieuse, statuant à nouveau,

' dire et juger que le licenciement de Mme Z était parfaitement fondé,

' débouter Mme Z de sa demande au titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

' débouter Mme Z de ses demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

' confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté les demandes de Mme Z au titre de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, de sa demande en rappel de salaire et régularisation des congés payés afférents, d'une prétendue situation de harcèlement moral et d'une prétendue violation du droit à l'image pendant et après la fin du contrat de travail de Mme Z,

' condamner Mme Z à lui payer la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

**SUR CE :**

Sur la requalification du contrat de travail :

L'article L.3123-14 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur à l'époque des faits, prévoit que le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit et qu'il mentionne notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Il est de jurisprudence constante que l'absence d'écrit n'entraîne pas une requalification de plein droit du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, mais pose une présomption simple de travail à temps complet que l'employeur peut renverser en démontrant, d'une part qu'il s'agissait d'un contrat à temps partiel et d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler.

En l'espèce, Mme Z a été recrutée le 6 septembre 2010 par la SARL Agence Hybord sans contrat de travail écrit. Elle a été rémunérée sur la base d'un temps partiel pour les mois de septembre à novembre 2010 puis a été rémunérée sur la base d'un temps plein à compter du mois de décembre 2010.

Il ressort clairement des courriers adressés par Mme Z à l'inspection du travail le 7 avril 2011 et à la SARL Agence Hybord les 11 et 21 avril 2011 que Mme Z a reconnu avoir d'abord travaillé à mi-temps pour le compte de la SARL Agence Hybord. Elle indique notamment dans le cadre de ce dernier courrier que, pour le mois d'octobre 2010, elle travaillait les lundis, mardis, mercredis matin et jeudis. Il en résulte clairement l'aveu extrajudiciaire de la part de Mme Z que pour la période courant du mois de septembre au mois de novembre 2010, elle a bien travaillé à temps partiel et qu'elle était dans la possibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler. Dans ces circonstances, Mme Z ne peut prétendre à la requalification dès le mois de septembre 2010 de son contrat de travail en contrat de travail à temps plein. Le jugement déféré, en ce qu'il a débouté Mme Z de ses demandes de ce chef sera confirmé.

Sur le harcèlement moral :

L'article 1152-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

Par ailleurs, l'article L 1154-1 du même code édicte que lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L 1152-1 à L 1152-3 et L 1153-1 à L 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement et que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Cependant, les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse ne dispensent pas celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente au soutien de l'allégation selon laquelle elle subirait un harcèlement moral au travail.

En l'espèce, le 5 avril 2011 Mme Z a été convoquée à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement. Elle a été placée en arrêt de travail le jour même.

Mme Z, qui fait valoir que, dès son arrivée dans l'entreprise, elle a fait l'objet de tentatives de détournement de la part de ses collègues puisque des écritures, génératrice d'erreurs, ont été passées avec ses identifiants en son absence, qu'elle a informé sa hiérarchie laquelle n'a pas fait droit à sa demande de sécurisation de son poste par un mot de passe, que la simple opposition d'une autre employée n'a pas permis d'accroître ses tâches, d'avoir perdu un chèque, qu'une collègue lui a mis la pression pour retrouver un chèque qui n'avait pas été perdu, qu'elle a été accusée à tort avoir agressé une autre collègue, qu'elle a été convoquée à plusieurs reprises sans préavis dans le bureau des dirigeants pendant ses pauses et que son état de santé s'est dégradé à raison de ces faits ne produit pas d'élément de preuve suffisant à

l'appui de telles allégations.

En effet, elle se limite à verser aux débats divers courriers adressés à sa direction, à l'inspection du travail ou à la médecine du travail postérieurement à la convocation à entretien préalable à licenciement du 5 avril 2011 et par lesquelles elle demande la fourniture d'un mot de passe pour sécuriser son poste de travail (courrier et courriel du 5 avril 2011), elle informe l'inspection du travail de sa convocation à un entretien préalable à licenciement et rend compte de l'entretien préalable à licenciement (courriels des 7, 8 et 18 avril 2011) et formule enfin divers griefs concernant ses conditions de travail (courrier du 21 avril 2011).

Tous les documents émanant de Mme Z, et qui ne sont pas corroborés par aucun élément de preuve extrinsèque, sont insuffisants pour rapporter la preuve des faits invoqués par celle-ci à l'appui de sa demande au titre d'un harcèlement moral. Le jugement, en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes à ce titre, sera confirmé.

Sur le licenciement pour faute :

Conformément à l'article L 1232-1 du code du travail tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Par ailleurs, en application de l'article L 1235-1 du même code, le doute profite au salarié en cas de contestation du licenciement.

Au terme de la lettre de licenciement de Mme Z il est reproché à cette dernière, d'une part, des erreurs et négligences dont elle refuse de reconnaître la réalité puisque, à titre d'exemple, elle aurait à plusieurs occasions oublié d'encaisser des chèques de règlement de loyers dont le paiement a été réclamé au locataire lequel n'apprécie pas un tel rappel et que le détail de ses erreurs et manquements dans le traitement des règlements locations était tenu à sa disposition et, d'autre part, une fâcheuse tendance d'imputer ces erreurs à ses collègues de travail et le développement, par le dénigrement du travail de celles-ci, de tensions inacceptables entre les membres du personnel.

Pour justifier du bien fondé du licenciement de Mme Z, la SARL Agence Hybord verse aux débats les témoignages de Mmes ... et ... et de M. ..., collègues de travail de Mme Z, lesquels attestent des erreurs commises par celle-ci dans la gestion des chèques de location adressée par le locataire et du développement de difficultés relationnelles de cette dernière avec ses collègues portants ainsi atteinte au climat social au sein de l'entreprise.

La généralité de ces témoignages, qui n'est étayée par aucun exemple suffisamment précis concernant l'attitude de Mme Z avec ses collègues de travail ni aucun élément tiré des archives de la SARL Agence Hybord permettant de vérifier la réalité des erreurs commises dans le cadre de la gestion des chèques, ne suffit pas à rapporter la preuve des faits fautifs reprochés à Mme Z. Le jugement déféré, en ce qu'il a estimé que le licenciement de Mme Z était dépourvu de cause réelle et sérieuse, sera confirmé. Par ailleurs, eu égard à l'ancienneté de Mme Z dans l'entreprise et à un salaire de 1 516,70 euros, le préjudice subi par Mme Z en raison de la rupture de son contrat de travail a été justement apprécié par la juridiction de première instance à la somme de 3 000 euros nets. Le jugement déféré sera en conséquence confirmé sur ce point.

Sur l'atteinte au droit à l'image :

Il est constant que la SARL Agence Hybord a utilisé l'image de Mme Z, ainsi que celle d'autres salariés, sur un support publicitaire. Il est exact que Mme Z a consenti à figurer sur cette photographie. Cependant, il n'est pas justifié par la SARL Agence Hybord que Mme Z a été informée de l'usage qui serait fait de son image ni qu'elle y a consenti. Le préjudice subi de par Mme Z au titre de l'atteinte à son droit à l'image sera justement indemnisé en lui allouant la somme de 200 euros à titre de dommages et intérêts.

Sur le surplus des demandes :

Enfin la SARL Agence Hybord partie perdante qui sera condamnée aux dépens et déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile, devra payer à Mme Z la somme de 500 euros au titre de ses frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR, Statuant publiquement et contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi,

DÉCLARE Mme Z recevable en son appel,

INFIRME le jugement du conseil de prud'hommes de Valence du 11 janvier 2016 en ce qu'il a débouté Mme Z de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'atteinte de son droit à l'image, LE CONFIRME pour le surplus, Statuant à nouveau sur les chefs d'infirmerie,

CONDAMNE la SARL Agence Hybord à payer à Mme Z la somme de 200 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte à son droit à l'image,

CONDAMNE la SARL Agence Hybord à payer à Mme Z la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes, CONDAMNE la SARL Agence Hybord aux dépens.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Monsieur ..., Président, et par Madame ..., Greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER  
LE PRÉSIDENT