Cour d'appel Paris Pôle 6, chambre 8 16 Octobre 2014 N° 12/07716 Madame SA

LE DEFENSEUR DES DROITS

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 8

ARRÊT DU 16 Octobre 2014

(n°, pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 12/07716 - MEO

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 05 Juin 2012 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'EVRY section commerce RG n° 11/00526

APPELANTE

Madame

représentée par Me Stéphane MARTIANO, avocat au barreau de PARIS, toque : C1459 substitué par Me Sandrine MICHEL, avocat au barreau de PARIS, toque : M 1364

**INTIMEE** 

représentée par Me Olivier RUPP, avocat au barreau de PARIS, toque : L0152 substitué par Me René DE LAGARDE, avocat au barreau de PARIS, toque : L0152

### LE DEFENSEUR DES DROITS

non comparante

#### COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'<u>article 945-1 du code de procédure civile</u>, l'affaire a été débattue le 16 Septembre 2014, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Marthe-Elisabeth OPPELT-RÉVENEAU, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Mme Catherine METADIEU, Présidente

Mme Marie-Elisabeth OPPELT-RÉVENEAU, Conseillère

Mme Marie-Antoinette COLAS, Conseillère

Greffier: Mme Anne-Marie CHEVTZOFF, lors des débats

# ARRET:

#### - REPUTE CONTRADICTOIRE

- 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 deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.
- signé par Mme Catherine METADIEU, présidente et par Mme Anne-Marie CHEVTZOFF, greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## FAITS ET PROCÉDURE :

Mme a été engagée le 10 avril 2007 selon un contrat à durée indéterminée par la SA en qualité de 'responsable comptable', statut employé, pour une rémunération mensuelle brute de 2 950 euro sur 13 mois.

Mme a annoncé sa grossesse à son employeur en octobre 2007 et s'est trouvée :

- \* en arrêt pour maladie du 22 septembre 2007 au 10 mars 2008,
- \* en congé pathologique du à sa grossesse du 11 mars 2008 au 24 mars 2008,
- \* en congé de maternité du 25 mars 2008 au 14 juillet 2008
- \* en congé pathologique à la suite de son accouchement du 15 juillet au 15 août 2008

Elle a été en congés payés du 16 août au 7 septembre 2008.

Le jour de sa reprise, le 9 septembre 2008, la SA . a remis à Mme une lettre de convocation à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement pour le mardi 16 octobre 2008. L'employeur n'a pas mené à son terme la procédure.

Mme s'est trouvée en arrêt pour maladie du 10 septembre au 5 octobre 2008, puis jusqu'au 11 janvier 2009, reprenant son travail le 12 janvier 2009, avant d'être de nouveau en arrêt pour maladie du 26 janvier au 4 février 2009.

Elle n'a pas fait l'objet d'une visite médicale de reprise lors de son retour en septembre 2008. En revanche, l'employeur s'est conformé à cette obligation en janvier 2009, le médecin du travail concluant lors de la première visite (15 janvier 2009) à une aptitude sous réserve puis à l'issue de la seconde (16 février 2009) à une aptitude à son poste.

Convoquée le 6 février 2009 à un entretien préalable fixé au 23 février suivant, Mme a été licenciée pour insuffisance professionnelle le 4 mars 2009.

L'entreprise compte plus de 11 salariés.

La relation de travail est régie par les dispositions de la convention collective du commerce de gros.

Contestant son licenciement en l'estimant fondé en réalité sur son état de grossesse, invoquant la discrimination, Mme a saisi le conseil des Prud'Hommes d'Evry d'une demande tendant à obtenir en dernier lieu la requalification de son licenciement en licenciement nul, le paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, des dommages et intérêts suite à une discrimination, d'un solde d'indemnité de licenciement, des dommages et intérêts pour non paiement du droit individuel à la formation, outre une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile, le tout avec exécution provisoire.

Le 15 septembre 2009, Mme a saisi la Halde de sa réclamation relative à son licenciement; par décision en date du 12 juillet 2011, le Défenseur des Droits, qui a succédé à la Halde, à notifié à Mme sa décision du 29 juin 2011, par laquelle il a considérée établie la discrimination à l'encontre de Mme fondée sur son état de grossesse et décidé de présenter ses observations devant le conseil des Prud'Hommes.

Par décision en date du 5 juin 2012, le conseil des Prud'Hommes a dit que le licenciement de Mme reposait sur une cause réelle et sérieuse, pris acte de ce que la SA reconnaissait devoir à Mme la somme de 79,88 euro à titre de solde sur indemnité de licenciement, condamné la SA au paiement de la somme de 172,32 euro au titre du non paiement du droit individuel à la formation.

Mme a fait appel de cette décision dont elle sollicite l'infirmation. Elle demande à la cour de juger son licenciement nul, subsidiairement sans cause réelle et sérieuse et de condamner la SA à lui payer les sommes suivantes :

- 38 000 euro à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, subsidiairement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 19 000 euro à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant d'une discrimination
- 79.88 euro à titre de solde sur indemnité de licenciement
- 1 890 euro à titre de dommages et intérêts pour non paiement du droit individuel à la formation.

- 4 000 euro en application de l'article 700 du code de procédure civile

L'employeur conclut à la confirmation du jugement déféré et au débouté de Mme
. Il demande à cour de lui donner acte de ce qu'il reconnaît devoir la somme de 79,88 euro. Subsidiairement, il sollicite la réduction des montants alloués à la salariée et à sa condamnation à lui payer la somme de 2 500 euro en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Bien régulièrement convoqué le Défenseur des droits n'a pas comparu.

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier le 16 septembre 2014, reprises et complétées à l'audience.

### **MOTIVATION**

- Sur la discrimination

L'article L1132-1 du code du travail prohibe toute discrimination dans l'entreprise. En application de l'article L1134-1 du même code, 'lorsque survient un litige,.....le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.....A vu de ces éléments, il incombe à [l'employeur] de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.'

Il ressort des débats qu'à la suite de l'absence quasi-continue de Mme , entre le 22 septembre 2007 et le 4 février 2009 pour des raisons liées à sa maternité, ou à la maladie, elle a été licenciée le 4 mars 2009, après avoir fait l'objet d'une première procédure de licenciement en septembre 2008, qui n'a pas été conduite à son terme.

En outre, par courrier en date du 3 février 2009, Mme employeur de ce que :

s'est plainte à son

- depuis son retour de congé de maternité, en septembre 2008, elle ne disposait pas des moyens nécessaires pour effectuer son travail normalement (changement de bureau, absence des fournitures de base pour travailler, absence de téléphone, modification des mots de passe informatiques, absence de messagerie électronique, absence de connexion aux imprimantes, absence d'imprimante individuelle, disparition de son nom de la liste téléphonique de l'entreprise, inaccessibilité aux fichiers et dossiers antérieurement gérés par elle, un seul dossier lui restant). - depuis son retour d'arrêt pour maladie, le 12 janvier 2009, ne lui sont confiées que des tâches ne correspondant pas, selon elle, à sa qualification (classement des factures clients du mois de décembre 2008, archivage des factures fournisseurs 2007, archivage des banques 2008, envoi de plus de 100 fax de relance clients, archivage d'ouverture de comptes clients 2008 et classement des ouvertures de comptes 2009, destruction des enquêtes clients 2005 à 2007, mise à jour et sauvegarde dans un dossier temporaire des fichiers de chèques à encaisser, de chèques en portefeuille et ses règlements reçus en janvier 2009, réalisation de remises de chèques manuelles, éditer des circularisations).

Contrairement à ce que soutient la salariée, elle n'a pas reçu 'pour toute réponse' sa convocation à entretien préalable. Il résulte en effet des débats que cette convocation du 6 septembre a croisé l'envoi de Mme . C'est en effet ce qui ressort d'un courrier de l'employeur daté du 20 février 2009 qui n'est pas contredit par Mme . Dans ce courrier, l'employeur conteste les allégations de la salariée et lui confirme que ses attributions sont conformes à sa qualification.

Mme produit aux débats, au soutien de ses doléances dénoncées dans son courrier du 3 février 2009 :

- un courrier du 26 mars 2009 dans lequel, se référant à son précédent du 3 février 2009, elle indique à son employeur 'je vous confirme que mes conditions de travail n'ont pas changé.... Seule la messagerie électronique a été activée le lundi 16 février 2009 et le changement de bureau effectué le jeudi 26 février 2009....'.
- les listes téléphoniques de l'entreprise établies avant et après son congé de maternité qui montrent qu'à son retour, son nom ne figure plus sur cette liste.
- diverses plaintes adressées à l'inspection du travail et des courriers reçus en réponse par cette administration, en particulier un courrier de l'inspection du travail daté du 19 février 2009 par lequel elle communique à l'employeur les plaintes de celle-ci faisant état de ce que depuis son retour de congé de maternité, elle n'a pas retrouvé ses attributions et des courriers de l'inspection d'octobre 2009 et de juillet 2010 relatifs au calcul par l'employeur des sommes dues à la salariée à divers titres (calcul d le'ancienneté, montant de l'indemnité de licenciement, évaluation du droit individuel à la formation...).
- une attestation de Mme affectée au service achats de la société depuis le 15 septembre 2008, en janvier 2009, qui déclare avoir constaté que Mme travaillait à ses côtés sur une table jouxtant deux bureaux, ..qu'elle travaillait sans équipement informatique, ni téléphone. Elle faisait de l'archivage et du classement de documents...

L'employeur conteste les allégations de la salariée. Il relève les longues absences de la salariée, l'incertitude pesant sur ses retours, sur la période de septembre 2007 à mars 2009, date de son licenciement et constate que Mme n'a travaillé, sur cette

période, que le 9 septembre 2008, puis du 12 au 25 janvier 2009 et du 5 février au 4 mars 2009. Il explique que l'inconfort du retour de Mme est lié à l'impossibilité pour l'employeur de bouleverser son activité pour attribuer à Mme activités antérieures, ceci étant rendu plus difficile encore en raison de la modification profonde du progiciel de gestion de l'entreprise, pas encore pleinement opérationnel, qui a abouti à la modification complète de la structure du système informatique, par conséquent des fichiers de celle-ci, des mots de passe à réinitialiser et les fichiers sur lesquels elle était habituée à travailler ont disparu. Cependant il conteste que Mme disposé des instruments informatiques nécessaires à sa mission, comme en témoignent selon lui les documents qu'elle a ele-même établis. L'employeur ajoute qu'en janvier 2009, à son retour dans l'entreprise, celle-ci était en pleine période de clôture comptable ce qui n'a pas faciliter la réintégration de Mme . En tout état de cause, selon la SA , Mme qui n'a peut-être pas été affectée à ses missions antérieures s'est vue confier des attributions relevant de sa qualification de comptable.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'employeur ne conteste pas que le retour de sa salariée après son congé de maternité dans l'entreprise s'est produit dans des conditions peu satisfaisantes qui constituent des faits au sens du texte précité pouvant laisser présumer l'existence d'une discrimination.

Toutefois, les explications données par la SA , tenant notamment à l'introduction d'un nouveau progiciel dans l'entreprise, dont il établit la réalité, les bouleversements engendrés ont pu compromettre le retour de Mme dans de bonnes conditions. En outre l'incertitude du retour de celle-ci, lié à ses nombreuses absences passées ne rendait pas aisée pour l'employeur sa réintégration dans l'entreprise à ses tâches antérieures qui avaient, durant son absence, dû faire l'objet d'une répartition entre ses autres collègues, ce dans l'intérêt de l'entreprise.

Aucun élément cependant n'établit que Mme , s'est vu confier des fonctions qui ne relevaient pas de sa qualification, alors que les tâches d'archivage et de classement de documents comptables apparaissent ressortir de sa qualification de comptable.

L'employeur établit donc la réalité d'une cause objective expliquant les conditions du retour dans l'entreprise de Mme , alors que sa référence dans son courrier du 20 février 2009 aux longues absences de Mme , replacée dans l'ensemble du texte, ressortit du constat et non du reproche comme le soutient la salariée.

Il reste cependant que celle-ci a été licenciée au retour de son congé de maternité. Ce seul élément laisse présumer de l'existence d'une discrimination, sauf pour l'employeur à établir que le licenciement prononcé est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

- Sur le licenciement

Aux termes de l'article L1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. L' insuffisance professionnelle constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Lorsqu'elle repose sur une insuffisance de résultats, celle-ci doit être imputable au salarié, sur la base d'objectifs fixés qui sont réalisables et elle doit se fonder sur des faits objectifs.

En cas de litige, le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties. Si un doute subsiste, il profite au salarié (article L 1235-1 du code du travail).

Les faits invoqués doivent être matériellement vérifiables.

En application de l'article L 1232-6 du code du travail, la motivation de la lettre de licenciement fixe les limites du litige.

Dans sa lettre de licenciement du 4 mars 2009, l'employeur fait grief à Mme de son insuffisance professionnelle fondée sur des manquements qu'il relate : erreurs récurrentes dans les valorisations de certains indicateurs nécessaires à l'établissement des états mensuels, trimestriels, semestriels et annuels.

La salariée conteste l'insuffisance invoquée, affirme qu'elle est en lien avec ses absences prolongées et destinée à les sanctionner. Elle fait en tout état de cause valoir que l'employeur ne rapporte pas la preuve des manquements allégués, qui au surplus, ne sont pas datés. Elle considère que les pièces adverses ne sont pas les pièces initiales, ayant été modifiées et rééditées ultérieurement.

Au soutien de ses allégations, l'employeur produit aux débats des tableaux relatant des opérations de programmes de rachats en octobre et novembre 2007, des tableaux de chiffre d'affaires cumulé 2008, des tableaux du chiffre d'affaires comparé au 30 juin 2007 et au 31 décembre 2007 et un extract d'une liste de dossiers informatiques de Mme faisant état de plusieurs versions de la synthèse CA 06 2007, dont une mention précise que celle établie le 12 juillet 2007 ne doit plus être utilisée. Sur certains de ces tableaux, des commentaires insérés mentionnent les erreurs prétendument commises par la salariée.

Il résulte de ces éléments qu'hormis l'extract qui apparaît, selon toute vraisemblance, provenir d'un travail de Mme , aucun des autres tableaux produits, tous édités en 2012, n'offre la certitude qu'ils ont été établis par Mme et qu'ils recèlent des erreurs commises par elle.

Ces tableaux offrent d'autant moins de garanties de sincérité que l'employeur, qui explique que c'est après le départ en congé de maternité de Mme et à partir de la

prise en charge par ses collègues de ses tâches que les graves erreurs de Mme ont été décelées, se dispense de produire des témoignages de ceux-ci, ce qui aurait permis, outre, d'apporter du crédit aux éléments chiffrés produits, de comprendre les circonstances et les modalités selon lesquelles les erreurs prétendues ont été commises en permettant, le cas échéant, de les imputer à Mme

l'insuffisance alléguée, il apparaît que le licenciement basé sur celle-ci au lendemain de son

Il s'ensuit qu'à défaut d'apporter des éléments suffisamment probants au soutien de retour de congé de maternité constitue la sanction directe des longues absences de Mme Le licenciement de Mme prononcé dans ses conditions est donc nul. Cette situation donne droit à Mme à percevoir une indemnité pour licenciement nul, que la cour, compte-tenu des éléments produits aux débats, notamment sur le préjudice subi par Mme , lié à la perte de son emploi, à la somme de 20 000 euro. qui a en outre subi un préjudice moral distinct du précédent a droit à une indemnité réparatrice de ce préjudice que la cour, au vu des éléments produits aux débats, évalue à 10 000 euro. En ce qui concerne le solde d'indemnité de licenciement et les dommages et intérêts relatifs au non respect du droit individuel à la formation, la cour adopte les motifs des premiers juges ainsi que l'exacte évaluation de ces somme et indemnité à laquelle ils ont procédé. Il convient donc de confirmer le jugement déféré de ce chef. PAR CES MOTIFS, La cour, Confirme le jugement déféré en ses dispositions ayant fait droit aux demandes de Mme L'infirme pour le surplus. Statuant à nouveau et y ajoutant :

est nul

Dit que le licenciement de Mme

Condamne la SA:	à payer à Mme	les sommes suivantes
- 20 000 euro à titre d'indemnité pour	licenciement nul	
- 10 000 euro à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral distinct subi		
Dit que ces sommes portent intérêts au taux légal à compter de la présente décision		
Vu l'article 700 du code de procédure civile ;		
Condamne la SA euro	ì payer à Mme	la somme de 4 000
La déboute de sa demande de ce chef		
Condamne la SA	aux dépens.	
LE GREFFIER, LA PRESIDENTE,	ді. 1	

Décision Antérieure

...Conseil de prud'hommes Evry Section commerce du 5 juin 2012 n° 11/00526