

JPFB/KG

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
COUR D'APPEL DE POITIERS

Chambre Sociale

ARRÊT DU 11 FEVRIER 2015

ARRET N° 100

R.G : 14/02959

Numéro d'inscription au répertoire général : 14/02959

Décision déferée à la Cour : Jugement au fond du 07 juillet 2014 rendu par le Conseil de Prud'hommes de THOUARS.

APPELANTE :

Madame

C/

SARL

Comparante
Assistée de Me Jean-Claude GUARIGLIA, avocat au barreau de MARSEILLE

INTIMÉE :

SARL

Représentée Me Nicolas LATOURNERIE, substitué par Me Alexandra VEILLARD, avocats au barreau de LA ROCHE-SUR-YON

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 17 Décembre 2014, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Eric VEYSSIERE, Président
Monsieur Jean-Paul FUNCK-BRENTANO, Conseiller
Monsieur Jean-Michel AUGUSTIN, Conseiller

qui en ont délibéré

GREFFIER, lors des débats : Madame Annie FOUR

Le Défenseur des Droits en ses observations écrites

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- Prononcé publiquement par mise à disposition 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 Eric VEYSSIERE, Président, et par Madame Christine PERNEY, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

Mme [redacted] a été engagée en qualité de directrice commerciale le 29 août 2011. Le contrat de travail prévoit une période d'essai de 3 mois et y est inscrit une clause de non-concurrence. Le 28 octobre 2011, Mme [redacted] a eu un accident de travail et elle a été en arrêt de travail du 2 au 6 novembre 2011 puis à compter du 18 novembre 2011 jusqu'au 26 mai 2013. Le 30 mai 2013, lors d'une visite médicale de reprise, Mme [redacted] a été déclarée apte à reprendre son emploi. Le 5 juin 2013, l'employeur a mis fin à la période d'essai. Le 2 janvier 2014, Mme [redacted] a saisi le conseil de prud'hommes de Thouars pour contester la rupture de sa période d'essai et revendiquer le versement de la contrepartie financière prévue à la clause de non-concurrence.

Par jugement rendu le 7 juillet 2014, le conseil de prud'hommes de Thouars a condamné la société [redacted] à payer à Mme [redacted] la somme de 2.176,78 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le non respect du délai de prévenance et a ordonné la remise des documents légaux de fin de contrat de travail mis en conformité, déboutant les parties du surplus de leurs demandes.

Mme [redacted] a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Par conclusions déposées le 17 décembre 2014, développées oralement à l'audience de plaidoiries, Mme [redacted] demande à la cour d'infirmen en toutes ses dispositions le jugement entrepris et, après avoir jugé de nouveau de dire et juger que la rupture de la période d'essai intervenue à l'initiative de la société [redacted] est abusive et en conséquence de :

* condamner la société [redacted] à lui payer les sommes suivantes :

- 60.426,67 euros, outre, 6.042,67 euros de congés payés y afférents, à titre de contrepartie financière de la clause de non-concurrence,
- 10.000 euros à titre de dommages-intérêts pour abus de droit dans la rupture de la période d'essai,
- 3.780 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect du délai de prévenance visé à l'article L. 1221-25 du code du travail,

- 2.000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
* d'ordonner la remise de bulletins de paie et d'une attestation Pôle Emploi conformes aux condamnations prononcées.

Par conclusions déposées le 26 novembre 2014 développées oralement à l'audience de plaidoiries, la société demande à la cour de confirmer le jugement déféré, de débouter Mme de l'ensemble de ses demandes et de la condamner à lui payer 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions, il y a lieu de se référer au jugement déféré et aux écritures déposées, oralement reprises.

MOTIFS DE L'ARRÊT

Sur les demandes au titre de la rupture du contrat de travail :

L'employeur a rompu le contrat de travail conclu avec Mme pendant la période d'essai par une lettre du 5 juin 2013 rédigée en ces termes :

"A cet égard, nous avons fait le constat, juste avant la suspension de votre contrat et de votre période d'essai, que vous ne correspondiez pas aux attentes légitimes requises pour occuper le poste pour lequel nous vous avons recrutée. Malheureusement, la suspension de votre contrat ne nous a pas permis de vous l'indiquer avant aujourd'hui. En conséquence, nous avons le regret de vous informer que nous mettons fin à votre période d'essai à la date du 5 juin 2013 ce qui constituera votre dernier jour travaillé. Nous vous verserons une indemnité destinée à compenser le délai de prévenance de deux semaines prévue par les dispositions légales et conventionnelles".

Il résulte des dispositions combinées des articles L.1132-1, L.1132-4 du code du travail qu'aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son état de santé et que tout acte pris en méconnaissance de ces principes est nul.

Aux termes de l'article L.1134-1 du code du travail, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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.

Ces principes de non-discrimination sont applicables pendant la période d'essai.

L'employeur dans la lettre de rupture du contrat de travail a soutenu qu'il avait fait le constat, juste avant la suspension de son contrat et de la période d'essai, que Mme ne correspondait pas aux attentes légitimes requises pour occuper le poste pour lequel il l'avait recrutée.

Il convient de retenir ainsi que l'a soulevé le défenseur des droits dans ses écritures, que, contrairement à ses assertions, l'employeur n'apporte aucun élément démontrant qu'il n'était pas satisfait du travail de Mme aucun reproche n'ayant été fait à cette dernière pendant l'exécution du contrat de travail, qu'au contraire les courriers électroniques des 4 et 5 janvier 2012, permettent de constater qu'il lui a proposé d'enregistrer une allocation depuis son domicile pour laquelle elle sera félicitée, que, dans ses réponses au Défenseur des droits, l'employeur a lui-même fait valoir qu'il a souhaité maintenir un lien avec la salariée « pour qu'elle soit informée en vue de son retour des évolutions en lien avec ses fonctions » - « j'ai continué à impliquer Madame vis-à-vis de ses équipes en lui permettant de ne pas être mise à l'écart », que si l'employeur avait déjà pris sa décision de rompre le contrat de travail de Mme avant son absence pour maladie au motif que ses compétences n'étaient pas satisfaisantes, comme il le fait valoir, il n'aurait pas pris le soin de maintenir un lien avec la salariée, de même qu'il ne lui aurait pas proposé d'enregistrer une allocation depuis son domicile.

Par ailleurs, en réponse à la note récapitulative, l'employeur a produit également des courriers électroniques de collègues de Mme

en date des 6 et 9 janvier 2012, faisant valoir que les encouragements qui ont pu être exprimés à l'égard de celle-ci n'émanaient pas directement de l'employeur « mais de collègues, d'ailleurs placés sous sa subordination, qui en ont pris l'initiative, sans qu'il soit possible de mettre cette dernière "sur le compte" de l'employeur.

De même, le dirigeant de la société M. a eu des échanges électroniques avec Mme les 4 et 5 janvier 2012 qui démontrent qu'il a lui-même félicité la salariée le 5 janvier 2012 pour son allocation effectuée la veille depuis son domicile.

Par ailleurs, il ressort des pièces versées aux débats que, le 13 juin 2012, Mme a été recrutée en tant que « responsable commerciale régionale » pour la région sud-ouest et que son contrat de travail prévoit, au titre d'« attributions temporaires », qu'elle pallie la vacance du poste de directeur commercial occupé par Mme Le remplacement de Mme est intervenu sept mois après l'accident du travail de la réclamante, après la reconnaissance du caractère professionnel de cet accident et après une nouvelle prolongation de son arrêt maladie le 23 mai 2012. Au même moment, son employeur lui demandait de restituer le matériel avec lequel elle continuait à travailler depuis son domicile et dans un courrier du 31 mai 2013, Mme a dénoncé les conditions de sa reprise relevant notamment que son employeur ne lui donnait pas les moyens techniques, logistiques, organisationnels et relationnels lui permettant de reprendre pleinement ses attributions.

Il ressort de ces éléments, pris dans leur ensemble, que la société a souhaité remplacer définitivement Mme au cours de son absence pour maladie, alors que cette dernière était censée retrouver son poste à son retour. La rapidité avec laquelle a été rompu son contrat de travail à son retour d'absence pour maladie le confirme.

La rupture du contrat de travail de Mme [redacted] au cours de la période d'essai par la société [redacted] constitue donc une discrimination à raison de son état de santé contraire aux dispositions des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail. Elle est abusive et nulle en application de l'article L.1132-4 du code du travail.

Compte tenu de l'ancienneté dans l'entreprise de Mme [redacted], de son âge et de sa rémunération à la date de la rupture de son contrat de travail et au vu des pièces produites pour justifier du préjudice, que lui a causé la discrimination dont elle a été l'objet et la perte de son emploi, il y a lieu de fixer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 5.000 euros.

Sur la demande au titre de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence :

La clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail est rédigée en ces termes : « Dans le cas de rupture du contrat pour quelque motif que ce soit, le salarié s'interdit pendant une durée de deux ans d'exercer en son nom personnel ou pour le compte de toute entreprise, toute activité se rapportant à la fabrication ou à la commercialisation d'articles susceptibles de concurrencer ceux faisant l'objet de l'activité de l'employeur. Toutefois, l'employeur aura la faculté de délier le salarié de cette obligation ou d'en réduire la durée. En ce cas, l'indemnité compensatrice ne sera pas due ou sera réduite, en fonction de sa durée d'application. Pendant la durée de cette interdiction, et en cas de rupture du contrat après trois mois (45 jours en cas de démission), l'employeur versera au salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle égale à deux tiers du salarié mensuel apprécié sur la moyenne des douze derniers mois. (...) Sous condition de le prévenir dans les quinze jours suivant la rupture de ce contrat, l'employeur pourra dispenser le salarié de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée ».

La référence à une rupture du contrat "pour quelque motif que ce soit" incluant a priori la rupture pendant la période d'essai est cependant contredite par la référence dans le même article à "une rupture du contrat après trois mois" comme condition d'obtention de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence. En raison de l'ambiguïté des termes employés dans l'article 16 du contrat, il convient de rechercher la volonté commune des parties de manière globale quant à l'économie de l'engagement de non-concurrence.

En l'espèce la référence comme condition d'obtention de la contrepartie financière à un délai de 3 mois, correspondant exactement à celui de la période d'essai fixée par le même contrat auquel il renvoie nécessairement, ne peut s'entendre que comme l'intention commune des parties de ne faire prendre effet à la clause de non-concurrence qu'à l'expiration de la période d'essai. Cette interprétation est confortée par le comportement de la salariée qui a attendu près de six mois avant de réclamer en justice la contrepartie financière à la clause de non-concurrence dont elle savait ne pas remplir les conditions d'obtention.

Cette interprétation est également conforme à ce que la raison commande dès lors qu'un engagement de non-concurrence a pour objet de protéger un employeur contre l'utilisation qui pourrait être faite par un salarié passé à la concurrence d'outils et de données, confidentielles ou non, appartenant à l'entreprise dont Mme [redacted] n'a pu avoir une pleine connaissance en moins de trois mois de présence dans l'entreprise du fait de ses arrêts de travail.

Mme sera donc déboutée de sa demande en paiement de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence et le jugement déféré sera confirmé de ce chef.

Sur le surplus :

Il apparaît inéquitable de laisser à la charge de Mme la totalité de ses frais irrépétibles. Il lui sera alloué la somme de 1.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La charge des dépens incombe à la partie perdante en l'espèce la société

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Infirmes le jugement déféré mais seulement en ce que Mme a été déboutée de sa demande en paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la rupture de son contrat de travail et statuant à nouveau de ce chef :

Dit que la rupture du contrat de travail de Mme par la société est nulle en application des dispositions combinées des articles L.1132-1 et L.1132-4 du code du travail et, en conséquence, condamne la société à payer à Mme la somme de 5.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la rupture nulle du contrat de travail,

Confirme pour le surplus le jugement déféré,

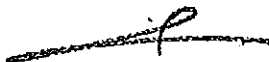
Y ajoutant :

Condamne la société à payer à Mme la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société aux entiers dépens.

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT,



Extrait conforme
à l'original