

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 11

ARRÊT DU 25 Avril 2013

(n° , 5 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 11/01048

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 01 Décembre 2010 par Conseil de Prud'hommes de BOBIGNY - RG n° 09/01916

APPELANTE

Madame X.

comparante en personne, assistée de Me Marie-marthe J., avocat au barreau de PARIS, toque : E0067

INTIMEE

Y.

représentée par Me Stéphane L., avocat au barreau de PARIS, toque : P0083 substitué par Me Amélie F., avocat au barreau de PARIS, toque : P0083

PARTIE INTERVENANTE :

LE DÉFENSEUR DES DROITS

représenté par Me Annie M., avocat au barreau de PARIS, toque : R078 substitué par Me Victoria H., avocat au barreau de PARIS, toque : C1537

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 14 Mars 2013, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Jean-Michel DEPOMMIER, Président

Madame Evelyne GIL, Conseillère

Madame Isabelle DOUILLET, Conseillère

qui en ont délibéré

Greffier : Melle Flora CAIA, lors des débats

ARRET :

- 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 Monsieur Jean-Michel DEPOMMIER, Président et par Mademoiselle Flora CAIA, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Vu l'appel régulièrement interjeté par Madame X. à l'encontre d'un jugement prononcé le 1er décembre 2010 par le conseil de prud'hommes de BOBIGNY ayant statué dans le litige qui l'oppose à la S.A. Y sur ses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail, en présence de la HALDE.

Vu le jugement déféré qui :

' a déclaré le licenciement de Madame X. dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

' a condamné la S.A. Y à payer à Madame X. les sommes suivantes :

- 9 852,69 euro à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 27 259,10 euro à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 23 000 euro à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 500 euro par application de l' article 700 du code de procédure civile ;

' a condamné l'employeur à rembourser les indemnités de chômage versées à Madame X. à concurrence de 2 000 euro ;

' a débouté les parties de leurs autres demandes.

Vu les conclusions visées par le greffier et développées oralement à l'audience aux termes desquelles :

Madame X., appelante, poursuit l'infirmité partielle du jugement déferé et sollicite la condamnation de la S.A. Y au paiement des sommes suivantes :

- 765,38 euro au titre du salaire des jours de mise à pied conservatoire,
- 9 852,69 euro à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 985,26 euro au titre des congés payés afférents,
- 2 959,13 euro à titre de rappel de congés payés,
- 27 259,10 euro à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 49 263,45 euro à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, subsidiairement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 30 000 euro à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral,

- 3 000 euro par application de l' article 700 du code de procédure civile .

La S.A. Y, intimée, requiert le débouté des demandes de Madame X. et très subsidiairement la confirmation du jugement.

Le DÉFENSEUR DES DROITS, se substituant de plein droit à la HALDE, intervenant volontaire, conclut à l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé de la salariée.

### CELA ÉTANT EXPOSÉ

Par contrat écrit à durée indéterminée en date du 15 avril 1985, Madame X. a été engagée par la S.A. Y en qualité d'employée aux écritures

En dernier lieu, elle exerçait les fonctions de chef de service du secteur Europe du nord à la succursale de Z moyennant une rémunération mensuelle fixée à la somme de 3 284,23 euro.

Le 3 mars 2009, la S.A. Y convoquait Madame X. pour le 10 mars 2009 à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Cette mesure était prononcée par lettre du 13 mars 2009 pour faute grave se fondant sur les griefs suivants : plaintes injustifiées et contestation des décisions de la direction assimilables à une insubordination.

### SUR CE

Sur la qualification du licenciement.

Madame X. soutient à titre principal que son licenciement est nul dans la mesure où il s'agit d'une mesure discriminatoire prise en considération de son état de santé. Elle fait observer qu'à l'issue d'un congé maladie du 22 février au 1er décembre 2008, elle devait reprendre son poste sous le régime du mi-temps thérapeutique mais que l'employeur l'a privée sans justification objective de ses fonctions d'encadrement, l'affectant à des tâches de simple exécution dans un service qui n'avait pas besoin d'elle et où ses fonctions n'étaient pas définies. Elle fait observer que durant son absence elle n'a pas été remplacée et que dans les jours précédant son retour, les membres de son équipe ont été transférés dans un autre service sous couvert d'une fusion des secteurs Europe du nord et Europe du sud.

Il convient toutefois de rappeler que l'employeur, informé par Madame X. dès le mois de septembre 2008 de sa possible reprise d'activité à mi-temps thérapeutique, a accepté en toute connaissance de cause le principe de cette mesure qui ne s'imposait pas à lui. Il pouvait en effet refuser ce retour anticipé d'une salariée dont l'état de santé ne lui permettait pas de reprendre son poste dans les conditions contractuelles antérieures à l'arrêt de travail, ce qui aurait conduit Madame X. à parfaire sa guérison sous le régime d'une poursuite pure et simple de cet arrêt.

Il est dès lors peu vraisemblable que la S.A. Y, dont de surcroît la bonne foi est présumée, ait librement accepté la reprise de travail d'une salariée diminuée par les effets de la maladie et des soins qu'elle nécessitait pour tout aussitôt prendre à son encontre des mesures discriminatoires en raison de son état de santé.

Les circonstances de fait invoqués par Madame X. et les arguments qu'elle développe ne permettent pas d'étayer cette thèse.

Il s'avère en effet que le poste attribué à Madame X. lors de son retour, différent en effet de celui qu'elle occupait avant la suspension du contrat de travail -poste qui au demeurant avait entre-temps disparu dans le cadre d'une réorganisation dont rien n'indique qu'elle a été menée pour les besoins de la cause-, n'a pas été défini en fonction de l'état de santé proprement dit de Madame X. mais à raison de l'inadéquation aux yeux de l'employeur entre un travail à mi-temps et les responsabilités inhérentes aux fonctions de chef de service. Cette position prise par la S.A. Y n'est pas récusable dans son principe, d'autant plus que l'avis d'aptitude à la reprise émis par le médecin du travail comportait non seulement la réserve d'un travail à mi-temps mais également celle de l'accomplissement de ce mi-temps par journées pleines, ce qui excluait toute présence de la salariée à son poste durant la moitié de la semaine.

En supposant toutefois que cette appréciation de l'employeur soit en l'espèce erronée ou insuffisamment réfléchie, il ne s'en déduit pas pour autant qu'elle résulte d'une intention de discrimination qu'aucun élément du dossier ne corrobore.

Il convient donc de confirmer la décision du conseil de prud'hommes ayant débouté Madame X. de sa demande en nullité du licenciement.

Les faits reprochés à Madame X. pour qualifier la faute grave qui lui est imputée s'inscrivent totalement dans le contexte du litige né entre les parties sur les conditions de la reprise à mi-temps par la salariée et les tâches définies par l'employeur. S'il est vrai que Madame X. ne pouvait exiger de retrouver son poste à l'identique ni même un poste similaire en terme de niveau de responsabilité, il appartenait à l'employeur d'être plus explicite sur les éléments de fait concrets le conduisant à juger impossible l'exercice de fonctions de chef de service pour la durée du mi-temps thérapeutique.

Dans ce contexte la contestation élevée par Madame X. et son comportement au sein de l'entreprise n'ont pas excédé les limites d'une défense légitime de ses droits, même si l'intéressée avait de ceux-ci une appréciation erronée sur le fond. C'est donc à juste titre que le conseil de prud'hommes a considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, décision qui sera confirmée.

Sur les incidences financières.

Les montants respectifs de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement ne sont pas contestés dans leur détermination chiffrée. Le jugement sera confirmé de ce chef, en y ajoutant les congés payés afférents au préavis, omis en première instance.

Le conseil de prud'hommes a débouté Madame X. de sa demande en rappel de salaire au titre de la période de mise à pied conservatoire, cette prétention n'ayant pas été développée oralement. Le licenciement prononcé pour faute grave étant jugé sans cause réelle et sérieuse, Madame X. a droit à la rémunération des journées de mise à pied, le quantum de la somme due n'étant par ailleurs pas discuté.

Au vu des éléments de la cause, notamment les circonstances de la rupture, le montant de la rémunération de Madame X., son âge, sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle, son ancienneté dans l'entreprise et l'effectif de celle-ci, il apparaît que les premiers juges n'ont pas apprécié dans toute son étendue le préjudice qu'elle a subi et lui ont accordé une somme impropre à le réparer intégralement. Il convient de réformer sur ce point et de porter les dommages-intérêts à la somme de 30 000 euro.

La demande de dommages-intérêts pour préjudice moral présentée par Madame X. est fondée sur le caractère discriminatoire du comportement de la S.A. Y à son égard. Cette circonstance n'étant pas retenue, le débouté prononcé en première instance de ce chef sera confirmé.

Sur le rappel de congés payés.

Madame X. soutient qu'elle disposait au moment de son départ de l'entreprise d'un crédit de 30,25 jours de congés payés dont une partie seulement lui a été réglée. Elle invoque à l'appui de sa demande les mentions d'un document établi par la S.A. Y intitulé "VACANCES 2008" faisant apparaître un "Solde sur première période", (soit mai à octobre), de 11 jours et un "solde à fin décembre" de 12 jours, chiffres qu'elle additionne et auxquels elle ajoute un reliquat 2007 de 4 jours ainsi que les congés acquis de janvier à mars 2009, sous déduction de deux jours pris en février.

Toutefois il résulte clairement du document invoqué que le chiffre de 12 mentionné comme solde à fin décembre inclus le chiffre de 11 relatif à la première période. Ce dernier figure en effet sur une

ligne h représentant le nombre de jours à prendre en première période diminué du nombre de jours pris. Avec les chiffres des lignes i, j et k il forme en ligne L un "nombre de jours à prendre 2ème période (total h à k)", soit en l'espèce 12, les 11 jours de la ligne h étant augmentés d'un jour à la ligne j. C'est ce même chiffre de 12 qui est repris en ligne "O solde à fin décembre (ligne L-m-n)", les lignes m et n représentant les jours pris respectivement en novembre et décembre, en l'espèce aucun. C'est donc de manière totalement infondée que Madame X. prétend au paiement de 11 jours qu'elle comptabilise en fait 2 fois. Son reliquat réel est de 19,25 jours et elle a été payée lors du solde de tout compte à concurrence de 22 jours. Elle a donc été remplie de ses droits au titre des congés payés et elle sera comme en première instance déboutée de sa demande sur ce point.

Sur l'application d'office de l' article L. 1235-4 du code du travail

Le conseil de prud'hommes a fait une application judicieuse des dispositions de l' article L. 1235-4 du code du travail qu'il convient de confirmer.

Sur les dépens et les frais non compris dans les dépens.

La thèse soutenue par le DÉFENSEUR DES DROITS n'étant pas retenue, celui-ci sera condamné aux dépens afférents à son intervention volontaire en première instance et en appel.

Restant débitrice de la salariée, la S.A. Y sera condamnée au surplus des dépens de première instance et d'appel.

La somme qui doit être mise à la charge de la S.A. Y au titre des frais non compris dans les dépens exposés par Madame X. peut être équitablement fixée à 1 500 euro, cette somme complétant celle allouée en première instance.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Confirme le jugement déféré en ses dispositions relatives à la qualification du licenciement, à l'indemnité compensatrice de préavis, à l'indemnité conventionnelle de licenciement, au rappel de congés payés, aux dommages-intérêts pour préjudice moral, à l'application des dispositions de l' article L. 1235-4 du code du travail et à l'indemnité pour frais non compris dans les dépens allouée à Madame X. au titre de la première instance.

Le réformant,

Condamne la S.A. Y à payer à Madame X. la somme de 30 000 euro à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'infirmant,

Condamne la S.A. Y à payer à Madame X. la somme de 765,38 euro au titre du salaire des jours de mise à pied conservatoire,

Y ajoutant,

Condamne la S.A. Y à payer à Madame X. la somme de 985,26 euro à titre de congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de licenciement.

Condamne le DÉFENSEUR DES DROITS aux dépens de première instance et d'appel afférents à son intervention volontaire.

Condamne la S.A. Y au surplus des dépens de première instance et d'appel ainsi qu'à payer à Madame X. la somme de 1 500 euro par application de l' article 700 du code de procédure civile .

Le Greffier, Le Président,