

Cour d'appel
Paris
Pôle 6, chambre 7

4 Juillet 2013

Confirmation partielle

N° 11/08206, 11/08777

SAS X.

Madame Y.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 7

ARRÊT DU 04 Juillet 2013

(n° , 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 11/08206

11/08777

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 30 Juin 2011 par Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de
VILLENEUVE SAINT GEORGES Section Commerce RG n° 10/00348

APPELANTE ET INTIMÉE

SAS X.

représentée par Me Emmanuel G., avocat au barreau de PARIS, toque : C0659

INTIMÉE ET APPELANTE

Madame Y..

représentée par Me Didier P., avocat au barreau de PARIS, toque : E1447

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 29 Mars 2013, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Rémy LE DONGE, Conseiller, chargé d'instruire l'affaire.

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

Monsieur Jean-Marc DAUGE, Président

Monsieur Bruno BLANC, Conseiller

Monsieur Rémy LE DONGE, Conseiller

Greffier : Madame Laëtitia CAPARROS, lors des débats

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- mis à disposition 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 Bruno BLANC, Conseiller ayant participé au délibéré, par suite d'un empêchement du Président et par Melle Laëtitia CAPARROS, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Mme Y. a été engagée par SAS X. dans le cadre d'un contrat à durée déterminée le 10 décembre 2003 en qualité d'hôtesse de l'air.

Par contrat à durée indéterminée en date du 10 juin 2004, elle s'est vue confier les fonctions de chef de cabine (Personnel navigant commercial (PNC : hôtesse et steward) avec un statut d'agent de maîtrise.

Les relations contractuelles avec l'entreprise qui compte plus de onze salariés sont notamment régies par les accords d'entreprise en vigueur au sein de la Compagnie aérienne ainsi que par les dispositions du Code de l'aviation civile et du Code des Transports depuis le 1er décembre 2010.

Après avoir été avisé de son état de grossesse en février 2006, la Compagnie notifiait à Mme Y. par courrier recommandé en date du 15 février 2006, son arrêt d'activité en vol le 24 mars 2006 puis lui adressait une proposition d'affectation à un poste au sol sur sa base d'exploitation d'Orly en tant que : « Représentante commerciale au comptoir vente et de l'enregistrement ».

Le 3 avril, Mme Y. refusait cette proposition et saisissait le médecin du travail qui recommandait par lettre du 9 mai 2006 son affectation sur un poste sédentaire excluant toute station debout prolongée au-delà de trente minutes

Postérieurement au stage de formation de chef de cabine principale effectué avec succès du 29 mai au 2 juin 2006, Mme Y. partait en congé de maternité à compter du 3 juillet 2006.

A compter du 17 janvier 2007, Mme Y. saisissait à plusieurs reprises son employeur des anomalies affectant selon elle ses bulletins de salaire de mai et juillet 2006. Tout en régularisant a posteriori les salaires concernés, l'employeur invoquait une stricte application de l'article L.421-4 du Code de l'aviation civile et d'un arrêté ministériel du 5 juillet 1984.

De retour de congé de maternité le 5 mars 2007, Mme Y. prenait ses congés payés avant de bénéficier d'un congé parental jusqu'au 5 septembre 2009.

A son retour au sein de la Compagnie, Mme Y. constatait qu'elle ne bénéficiait plus de la classification C5 mais se trouvait sans explication classée à l'échelon C4 et qu'elle n'était affectée que ponctuellement sur des fonctions de chef de cabine principale.

Mme Y. adressait une réclamation adressée à son employeur par lettre recommandée en date du 10 décembre 2010. Elle sera reclassée à compter du mois d'avril 2010 à son échelon initial mais sans régularisation de la période antérieure.

A compter du 10 mai 2010, Mme Y. a été placée en arrêt maladie.

Le 19 mai 2010, Mme Y. a saisi le Conseil des prud'hommes de VILLENEUVE SAINT GEORGES aux fins de voir SAS X. condamnée à lui verser sous le bénéfice de l'exécution provisoire :

- 5 000 euro à titre d'indemnité de requalification du contrat à durée déterminée initial en contrat à durée indéterminée à compter du 12.12.03

- 1 789,96 euro à titre de rappel de salaires de Mai à Juin 2006

- 179 euro à titre de rappel de congés payés afférents

- 149,16 euro au titre du rappel de 13e mois afférent.

- 2 000 euro à titre de dommages et intérêts en réparation de la sanction pécuniaire d'avril à juillet 2006

- 643, 09 euro à titre de rappel de salaires dans la classe C5 de la grille de Chef de cabine à compter du 1er septembre 2009 jusqu'au 31 mars 2010

- 64, 30 euro au titre du rappel de congés payés afférents

- 53, 59 euro au titre du rappel de 13e mois afférent

- 15 000 euro à titre de dommages et intérêts pour inexécution fautive du contrat de travail

- 30 000 euro à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral

- 3 000 euro sur le fondement de l'article 700 du Code procédure civile.

La cour est saisie d'un appel principal formé par SAS X. et d'un appel incident partiel formé par Mme Y. contre la décision du Conseil de prud'hommes de VILLENEUVE SAINT GEORGES en date du 30 juin 2011 qui a condamné la compagnie aérienne à payer à Mme Y. :

- 2 280,38 euro au titre de l'indemnité de requalification
- 1 789,96 euro au titre du rappel de salaires de mai et juin 2006
- 178, 99 euro au titre du rappel de congés payés afférents
- 149, 16 euro au titre du rappel de 13e mois afférent
- 643, 09 euro au titre du rappel de salaires pour la différence entre la classe C4 et classe C5
- 64, 30 euro au titre du rappel de congés payés afférents
- 53, 59 euro au titre du rappel de 13e mois afférent
- 10 000 euro à titre de dommages et intérêts pour Préjudice moral
- 800 euro sur le fondement de l'article 700 du Code procédure civile

Vu les conclusions du 29 mars 2013 au soutien de ses observations orales au terme desquelles SAS X. conclut à l'infir-
mation de la décision entreprise et à titre principal au rejet des prétentions de Mme Y. et à titre subsidiaire à la réduction
de ses prétentions concernant l'indemnité de requalification et le rejet de ses autres demandes ainsi que sa condamnation
à lui verser 5 000 euro sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Vu les conclusions du 29 mars 2013 au soutien des observations orales par lesquelles Mme Y. conclut :

à la confirmation de la décision déferée en ce qu'elle a :

condamné la SAS X. à lui verser :

- 2 280,38 euro au titre de l'indemnité de requalification du contrat à durée déterminée du 12 décembre 2003 au 11 juin 2004 en un contrat à durée indéterminée
- 1 789,96 euro au titre du rappel de salaires pour la période de mai 2006 à Juin 2006;
- 179 euro au titre des congés payés sur rappel de salaires,
- 149,16 euro au titre du 13e mois sur rappel de salaires,
- 643,09 euro . au titre de rappel de salaires pour la période de septembre 2009 à mars 2010, - 64,30 euro au titre des congés payés sur rappel de salaires,
- 53,59 euro au titre du 13e mois sur rappel de salaires,

Constaté que les agissements de la SAS X., avant son départ en congé maternité et parental et lors de son retour, étaient à l'origine d'un préjudice moral à son égard

à l'infirmité de la décision des premiers juges en ce qu'elle a :

- limité l'évaluation du préjudice alloué à ce titre.
- jugé que les agissements de la SAS X., lors de son retour de congé parental n'étaient pas constitutifs d'une inexécution fautive du contrat de travail et sollicite la condamnation la SAS X. à lui payer :
- 15 000 euro à titre de dommages et intérêts à ce titre.
- 30000 euro en réparation de son préjudice moral
- 4 000 euro au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties la cour, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions déposées et soutenues l'audience ;

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la requalification du contrat de travail.

Pour infirmité, SAS X. soutient que Mme Y. ne justifie d'aucun préjudice spécifique, ayant bénéficié ultérieurement d'un déroulement de carrière normal.

Pour confirmation, Mme Y. indique que son contrat à durée déterminée ne comportait pas de définition de son motif et qu'en toute hypothèse, dès lors que cet emploi est réglementairement indispensable à l'exploitation commerciale des aéronefs, il correspondait à un emploi permanent. Elle ajoute que son préjudice résulte spécifiquement de la précarisation induite par le recours à ce type de contrat.

En retenant qu'est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance de l'article L 1245-1 du Code du travail et qu'en conséquence le contrat de travail de Mme Y. qui ne comportait pas de définition précise de son motif doit être requalifié en contrat à durée indéterminée, les premiers juges ont par des motifs, dont les débats devant la cour n'ont pas altéré la pertinence, fait une juste application de la règle de droit et une exacte appréciation des faits et documents de la cause.

La décision entreprise sera confirmée en ce qu'à ce titre, elle a condamné la compagnie aérienne à verser à Mme Y., une indemnité de 2280,38 euro;

Sur les demandes de rappel de salaire pour la période de mai à juin 2006 et les indemnités afférentes.

Pour infirmité, SAS X. fait valoir que l'état de grossesse de Mme Y. l'a rendue temporairement inapte à l'exercice de ses fonctions, que la compagnie a tenté un reclassement au sol qui a été refusé par la salariée, qu'elle n'a donc fait qu'appliquer les dispositions de l'article L 6526-1 du Code de l'aviation civile.

Pour confirmation, Mme Y. expose que l'état de grossesse ne peut être assimilé à une inaptitude au sens des dispositions invoquées par la compagnie aérienne, que l'article L 1225-7 du Code du travail (ancien L 122-25-1) dispose que l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi ne peut être établi que par le médecin du travail et le changement d'affectation ne peut entraîner aucune diminution de rémunération, qu'il appartenait donc à l'employeur de lui fournir un emploi compatible avec son état ou/et à lui maintenir sa rémunération.

Mme Y. ajoute que la disposition invoquée par la compagnie, outre son abrogation ultérieure, est en contradiction avec la directive européenne 92/85 du 19 octobre 1992 relative à la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration et la sécurité des travailleuses enceintes.

Les moyens soutenus par SAS X. ne font que réitérer, sous une forme nouvelle, mais sans justification complémentaire utile, ceux dont les premiers juges ont connu et auxquels, se livrant à une exacte appréciation des faits de la cause, et à une juste application des règles de droit s'y rapportant, ils ont répondu par des motifs pertinents et exacts que la cour adopte, sans qu'il soit nécessaire de suivre les parties dans le détail d'une discussion se situant au niveau d'une simple argumentation; la décision entreprise sera par conséquent confirmée sur ce point, y compris en ce qui concerne les congés payés afférents et la prime de 13ème mois.

Sur le rappel de salaire au titre du différentiel de classification

Pour confirmation, Mme Y. fait valoir qu'alors qu'elle avait accédé à la classe C5 et qu'elle n'avait bénéficié d'aucune promotion justifiant le repositionnement opéré, elle s'est trouvée entre octobre 2009 et mars 2010, avec un reclassement en classe 4 pour lequel l'employeur n'a jamais opéré de régularisation.

Pour infirmation, SAS X. soutient que la situation dont se plaint Mme Y. résulte en réalité de la rectification d'une erreur commise par le logiciel de paie qui l'avait prématurément fait passer à C5, que du fait de son congé parental, il lui restait 7 mois à faire en C4 avant de passer dans la catégorie supérieure.

En retenant qu'en application des dispositions des articles L 1225-54 du Code du travail et L 421 du Code de l'aviation civile applicables à Mme Y., la moitié du temps passé en congé parental devait être retenu au titre de l'ancienneté, de sorte que contrairement à ce qui est soutenu par la compagnie aérienne, elle disposait de l'ancienneté nécessaire pour accéder le 1er novembre 2008 à la classe C5, les premiers juges ont par des motifs, dont les débats devant la cour n'ont pas altéré la pertinence, fait une juste application de la règle de droit et une exacte appréciation des faits et documents de la cause.

La décision entreprise sera par conséquent confirmée sur ce point, y compris en ce qui concerne les demandes au titre des congés payés afférents et la prime de 13ème mois.

Sur la réparation du préjudice moral

Mme Y. soutient que les agissements et les manquements discriminatoires de la Compagnie à son égard pendant sa grossesse à risque comme après son retour de congé parental, à raison de ces circonstances et de l'impact sur son déroulement de carrière, ont altéré son état de santé au point d'être placée sous le régime de la longue maladie après avoir été hospitalisée.

Pour infirmation concernant la réparation du préjudice moral, SAS X. soutient que Mme Y. ne rapporte pas la preuve de ces allégations et ne démontre pas l'existence d'un lien entre sa pathologie et ses conditions de travail.

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire

l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Selon l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable,

- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs précités, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés,

- la discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs précités et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'article L.1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Mme Y. fait notamment état de l'attitude de son employeur dès qu'il a été informé de son état de grossesse, en particulier d'une absence de véritable reclassement au sol, d'une rétrogradation catégorielle, de pertes de salaire et d'une gestion pénalisante de sa carrière à raison de son congé parental.

Tout en réfutant l'interprétation qu'en fait M. Y., SAS X. ne conteste pas la réalité matérielle des faits, se bornant à invoquer l'attitude de sa salariée, des erreurs informatiques et une application stricte du Code de l'aviation civile.

En s'affranchissant des règles spécifiques du Code du travail concernant l'état de grossesse, s'agissant en particulier de l'obligation de reclasser sa salariée en se conformant aux prescriptions du médecin du travail et en la pénalisant sciemment par une application erronée des règles d'ancienneté concernant le congé parental tant en ce qui concerne sa rétrogradation en catégorie C4 que pour l'accès à l'emploi de chef de cabine principale dont elle avait la qualification et en opérant des repositionnements nécessairement pénalisants, SAS X., s'est manifestement livré à son égard à une discrimination au sens des dispositions précitées, que ne peuvent justifier les erreurs informatiques alléguées, une application stricte du Code de l'aviation civile, ou l'attitude au demeurant non critiquable de la salariée concernant le reclassement inadapté proposé.

La salariée justifiant de la dégradation de son état de santé, du lien et de la concomitance entre cette dégradation et des agissements de son employeur à son égard, la décision des premiers juges sera confirmée tant en son principe qu'en son montant.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

Pour infirmation s'agissant de l'exécution fautive du contrat de travail, Mme Y., reprenant les arguments développés en première instance estime que les manquements de son employeur à son obligation d'adaptation à l'emploi à son retour de congé parental, sa rétrogradation ainsi que le frein mis à sa progression professionnelle caractérisent une exécution fautive du contrat de travail, se traduisant par une perte de chance d'accéder aux fonctions de chef de cabine principal.

Pour confirmation, la Compagnie aérienne soutient qu'au retour de sa salariée, elle a rempli son obligation d'adaptation, qu'elle a conservé de ses acquis et de son antériorité, que les erreurs de paie ne suffisent pas à caractériser l'exécution fautive du contrat de travail, les préjudices allégués étant de surcroît invoqués sur deux fondements différents.

L'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, à défaut le salarié qui justifie d'un préjudice spécifique résultant de l'exécution fautive de son employeur, est fondé à en obtenir réparation.

En l'espèce et contrairement à ce que soutient la compagnie aérienne, au retour de son congé parental, la salariée n'a pas bénéficié des mesures d'adaptation auxquelles elle pouvait prétendre. En effet, si les entretiens et formations invoqués devaient lui permettre de retrouver l'emploi de chef de cabine qu'elle occupait antérieurement, l'employeur se fondant sur un calcul erroné de son ancienneté, sur l'interruption de son contrat et sur l'absence de poste disponible de chef de cabine principal n'a pas organisé la validation en vol de la qualification acquise antérieurement à son congé de maternité.

En outre, au même motif à son retour de congé, Mme Y. s'est trouvé déclassé en catégorie C4 et n'a perçu une avance sur son premier mois de salaire qu'après être intervenue auprès de sa direction.

Le caractère délibéré de l'attitude de SAS X. à l'égard de M. Y. à son retour de congé parental dépassant la simple négligence, relève de l'exécution déloyale du contrat de travail.

Le préjudice qui en résulte, nécessairement distinct en ce qu'il ne se rapporte qu'à la perte de chance d'occuper la fonction de chef de cabine principal doit être évalué à 8000 euro, la décision entreprise étant réformée dans cette limite.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile

L'équité et la situation des parties commande d'allouer 2800 euro à Mme Y. sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant en dernier ressort et par arrêt contradictoire mis à la disposition des parties au greffe,

ORDONNE la jonction des instances inscrites au répertoire général du greffe sous les numéros 11/08206 et 11/08777 et dit que du tout, il sera dressé un seul et même arrêt sous le numéro 11/08206

Déclare recevable l'appel formé par la SAS X.

Déclare recevable l'appel incident partiel formé par Mme Y.,

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SAS X. à payer à Mme Y. :

- 2 280,38 euro au titre de l'indemnité de requalification
- 1 789,96 euro au titre du rappel de salaires de mai et juin 2006
- 178, 99 euro au titre du rappel de congés payés afférents
- 149, 16 euro au titre du rappel de 13e mois afférent
- 643, 09 euro au titre du rappel de salaires pour la différence entre la classe C4 et classe C5
- 64, 30 euro au titre du rappel de congés payés afférents
- 53, 59 euro au titre du rappel de 13e mois afférent
- 10 000 euro à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral
- 800 euro sur le fondement de l'article 700 du Code procédure civile

Le RÉFORME pour le surplus

Et statuant à nouveau

CONDAMNE la SAS X. à payer à Mme Y. :

- 8000 euro à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail
- 2800 euro en application de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE la SAS X. de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE Mme Y. du surplus de ses demandes,

CONDAMNE la SAS X. aux entiers dépens de première instance et d'appel,

LE GREFFIER POUR LE PRÉSIDENT EMPÊCHÉ

Décision Antérieure

.. Conseil de prud'hommes Villeneuve saint georges Section commerce du 30 juin 2011 n° 10/00348
