

15204

**COUR D'APPEL  
DE  
VERSAILLES**

Code nac : 80A  
H.L./C.R.F.  
**5ème Chambre**

**ARRET N° 13**  
**CONTRADICTOIRE**

DU 07 JANVIER 2010  
R.G. N° 08/04123

AFFAIRE :

**S.A.**

**anciennement dénommée**  
**en la**  
**personne de son**  
**représentant légal**

C/

...

Décision déferée à la cour :  
Jugement rendu le 22  
Octobre 2008 par le  
Conseil de Prud'hommes  
de NANTERRE  
Section : Commerce  
N° RG : 06/02665

Copies exécutoires délivrées à :

**Me Pascal TELLE**  
**Me David MARAIS**  
**Me Patricia DOUIEB**

Copies certifiées conformes  
délivrées à :

**S . A .**

**en la**  
**personne de son représentant**  
**légal**

**LA**  
**HAUTE AUTORITE DE**  
**LUTTE CONTRE LES**  
**DISCRIMINATIONS ET**  
**POUR L'EGALITE (HALDE)**

**PÔLE EMPLOI**

le :

Extrait des minutes de Greffe  
de la Cour d'Appel de Versailles

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LE SEPT JANVIER DEUX MILLE DIX,  
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

**S.A.** **anciennement dénommée**  
agissant poursuites et diligences de ses représentants  
légaux domiciliés de droit au siège social sis :

représentée par Me Pascal TELLE (avocat au barreau de PARIS, vestiaire :  
C471)

**APPELANTE**

\*\*\*\*\*

**Madame**

comparant en personne, assistée de Me David MARAIS (avocat au barreau de  
PARIS, vestiaire : C349)

**LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES**  
**DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE)**

11 rue Saint Georges  
75009 PARIS

représentée par Me Patricia DOUIEB (avocat au barreau de PARIS, vestiaire :  
C 826)

**INTIMÉES**

\*\*\*\*\*

**Composition de la cour :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile,  
l'affaire a été débattue le 30 Octobre 2009, en audience publique, les parties ne  
s'y étant pas opposées, devant Madame Catherine ROUAUD-FOLLIARD,  
Conseiller chargé(e) d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour,  
composé(e) de :

Madame Jeanne MININI, président,  
Madame Catherine ROUAUD-FOLLIARD, Conseiller,  
Madame Isabelle OLLAT, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Mme Christiane PINOT,

10

ef

## EXPOSÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE,

Mme [redacted] a été engagée en qualité d'agent commercial par la société [redacted] qui assurait la représentation commerciale de la société de transport aérien [redacted] par contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> octobre 1993 ; suite à la reprise par cette dernière de cette activité, la relation de travail s'est poursuivie sur le fondement de l'article L122-12 du Code du travail selon contrat de travail à durée indéterminée du 9 janvier 1996 retenant les fonctions d'assistante commerciale du secteur "passagers".

Par avenant du 27 août 1996, Mme [redacted] a été transférée à la section "fret" du département commercial avant de d'être promue aux postes de commerciale puis d'agent commercial supérieur au sein du même département.

Mme [redacted] a bénéficié d'un travail à temps partiel par l'effet d'un congé parental d'éducation pour la période de septembre 2004 à mars 2006.

Enfin, par avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2005, la salariée était affectée en qualité d'agent commercial senior à la section "passagers".

La rémunération mensuelle de Mme [redacted] était en dernier état de 2296,13€, la société employant plus de dix salariés et appliquant la convention collective du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

Apprenant l'octroi du poste de directeur commercial adjoint à Mme [redacted], Mme [redacted] a saisi la Halde puis la juridiction prud'homale en résiliation de son contrat de travail ; par délibération du 24 mai 2007, la première instance a conclu à l'existence d'une discrimination en "raison de la situation de famille en ce qui concerne sa demande de promotion" ;

Mme [redacted] a été licenciée pour motif économique par lettre du 17 décembre 2007 rédigée dans les termes suivants :

**"..nous vous avons fait part du projet de restructuration de l'activité française de la société**

**La création de cet établissement avait pour objectif de mettre en place une escale aérienne à Paris .... or, la concurrence dans le domaine de l'activité "passagers" s'est fortement accentuée des dernières années .**

**En effet, la situation économique de l'établissement de Paris est très préoccupante dans la mesure où les pertes enregistrées ces trois dernières années sont les suivantes :**

**"2005 : - 6 805 852€,  
2006 : - 9 944 147€,  
2007 : - 5 811 885€ sur 6 mois.**

**aujourd'hui le maintien d'une activité économique sur Paris ne peut donc se concevoir sans une restructuration importante liée à la fermeture de l'escale "passagers" en supprimant l'escale Roissy Charles de Gaulle.**

**Cette réorganisation permet ainsi d'assurer la pérennité et la sauvegarde de l'établissement en recentrant exclusivement son activité sur l'activité "fret".**

**... le maintien de la situation actuelle ne pourrait qu'entraîner un repli dans la mesure où les pertes générales sont trop importantes pour être maintenues sans risque d'entraîner un déséquilibre même de l'activité et du résultat du secteur aéroportuaire de la société ...**

**Cette restructuration entraîne la suppression de dix postes de travail. Les délégués du personnel en ont été informés ...**

**La société a recherché toutes les possibilités de reclassement interne ... en recensant toutes les opportunités d'emplois. A cet effet, nous vous avons proposé par courrier le poste de travail ouvert au reclassement.**

**Vous avez également été informée des postes qui nous ont été adressés au titre du reclassement externe.**

**.. Nous sommes contraints de procéder, par application des critères d'ordre, à votre licenciement pour motif économique. cette mesure entraîne la suppression de votre contrat de travail..."**

Par jugement du 22 octobre 2008, le conseil de prud'hommes de Nanterre a condamné la société [redacted] à payer à Mme [redacted] les sommes de :

- \*13 800 € au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- \*9200 € au titre de dommages et intérêts pour discrimination fondée sur la situation de famille,
- \*800 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La société a régulièrement relevé appel de cette décision .

Vu les écritures déposées et développées oralement à l'audience du 30 octobre 2009 par lesquelles la société conclut à l'infirmité du jugement en faisant valoir que Mme [redacted] n'a pas officiellement postulé au poste de responsable commercial mais - par lettre du 6 octobre 2005- à celui d'agent commercial laissé vacant par le départ en retraite de sa titulaire Mme [redacted] et qui lui a été attribué par avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2005 ; que le poste de responsable commercial de M. [redacted] a été supprimé après le départ à la retraite de celui-ci ; que le poste de directeur adjoint confié à Mme [redacted] portait sur des fonctions et un coefficient plus restreints ; qu'aucune discrimination fondée sur la nationalité n'est établie par le compte rendu de réunion des délégués du personnel dès lors que les insultes alléguées provenaient des clients mécontents et que la société emploie autant d'européens que d'asiatiques à des postes de responsabilité ; que Mme [redacted] n'a jamais connu de discrimination professionnelle ou salariale mais que son parcours est différent de celui de Mme [redacted] qui est restée au service "passagers" tandis que Mme [redacted] a travaillé dans les deux services (fret et passagers) ; que tant son congé individuel de formation (septembre 2003 à juin 2004) que ses congés parentaux ont eu une "inévitabilité" répercussion "sur l'étendue de ses compétences et le développement de son expérience ainsi que révélé par la comparaison des courbes d'évaluation des deux salariées ;

S'agissant du licenciement, la société appelante fait état des difficultés économiques établies tant par les résultats généraux que par ceux de la succursale française, nécessitant une réorganisation comportant la suppression de l'escala "passagers" française et la suppression de dix postes sur 25 ; elle ajoute que l'inspection du travail a autorisé le licenciement d'une salariée protégée ; qu'un poste de reclassement interne - revalorisé - a été proposé à Mme [redacted] au même titre que plusieurs emplois externes d'autres compagnies aériennes ; que Mme [redacted] était la seule de sa catégorie professionnelle ; que les dix licenciements concernaient 5 européens et 5 asiatiques ; que Mme [redacted] ne prouve pas ses préjudices notamment le préjudice de carrière résultant de la prétendue discrimination ;

La société demande à la cour de débouter Mme [redacted] de toutes ses demandes et de la condamner au paiement de la somme de 800 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Mme [redacted] répond que l'article L1132-1 du Code du travail prohibe les discriminations fondées notamment sur l'origine du salarié et sa situation de famille ; qu'elle a été évincée du poste de directeur commercial qu'elle occupait de facto depuis décembre 2005 au profit de Mme [redacted] dont l'expérience était moindre (5 ans contre 12) y compris dans le service commercial ; que cette éviction est intervenue dans un contexte raciste (avec insultes destinées au personnel européen) dénoncé lors d'une réunion des délégués du personnel du 30 mars 2005 ; que la Halde a relevé que la société ne démontrait pas que son choix de promouvoir Mme [redacted] était justifié par des éléments objectifs ; qu'aujourd'hui, le personnel de 23 personnes comprend 16 asiatiques et 7 européens ; que son licenciement est aussi lié à cette discrimination d'autant que les difficultés économiques ne sont pas avérées ; que l'obligation de reclassement n'a pas été respectée, un seul poste interne inacceptable ayant été proposé aux autres licenciés dans ce groupe mondial ; qu'elle n'était pas la seule de sa catégorie d'emploi, plusieurs salariés travaillant au sein du service commercial des deux pôles (fret et passagers) dont Mme [redacted] et que les critères d'ordre devaient la protéger d'un licenciement ;

Mme [redacted] précise qu'elle n'a pas retrouvé d'emploi et demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a retenu la discrimination et l'absence de fondement du licenciement mais de porter les montants des dommages et intérêts aux sommes de :

- \*50 000 € pour discrimination,
- \*50 000 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; subsidiairement, la même somme pour perte injustifiée d'emploi,
- \*10 000 € pour licenciement vexatoire,
- \*5 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La Halde fait état de sa délibération en date du 24 mai 2007 ayant retenu la discrimination dont Mme [redacted] avait été victime dans sa promotion en raison de sa situation de famille ; elle entend rappeler que cette salariée était titulaire d'une maîtrise en commerce international alors que

Mme n'avait qu'un BTS transport ; que l'ancienneté de la première était de 12 ans contre 11 pour Mme ; que l'expérience commerciale de Mme (12 ans) était plus longue que celle de sa collègue (5 ans) ; que la courbe d'évaluation de l'appelante est meilleure que celle de sa concurrente sauf à noter que sa notation a chuté à partir de l'année 2000 - avant de n'être plus réalisée - au moment des congés parentaux ou de formation en dépit du droit reconnu au salarié par la directive du 23 septembre 2002 et l'article L1225-54 du Code du travail de profiter de ces congés sans que sa carrière soit compromise ; que l'affectation temporaire de Mme au service passager avait enrichi son cursus ; que la société qui allègue de "notables différences" liées aux congés commet une discrimination.

**Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience du 30 octobre 2009.**

### MOTIFS DE LA DÉCISION,

#### **A- LA DISCRIMINATION DANS LE CHOIX DE Mme**

**Considérant** qu'aux termes de l'article L1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière d'affectation ou de promotion professionnelle, en raison de son origine, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de son appartenance ou de sa non-appartenance à une nation ou une race ; que "constitue une discrimination directe la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est dans une situation comparable";

**Considérant** qu'en vertu de l'article L1134-1 du même code, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance de ces dispositions, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; qu'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 ;

**Considérant** que Mme reproche à la société d'avoir promu Mme au poste de "directeur commercial de la section passagers", vacant depuis plus d'un an mais qu'elle occupait de facto et auquel elle avait officiellement postulé par courriel daté d'octobre 2005 ; que la société intimée conteste cette relation des faits ;

**Considérant** que Mme avait été promue aux fonctions "d'agent commercial senior" par avenant de décembre 2005 ; que les deux mails du 9 janvier 2006 ne démontrent pas qu'elle aurait exercé de facto les fonctions supérieures de directeur commercial ; que par ailleurs, elle ne produit pas le courriel d'octobre 2005 aux termes duquel elle aurait sollicité son affectation officielle à ce dernier poste ; que le mail de Mme ("j'atteste avoir reçu en copie ton mail à notre directeur général en octobre 2005 ... pour ta demande de poste de **sales manager, après mon départ à la retraite au 31 décembre 2005**") est ambigu en ce qu'il lie le poste sollicité à son départ en retraite alors qu'elle n'était qu'agent commercial ; que, surtout, la société verse sa note du 4 octobre 2005 informant le personnel de la libération d'un poste commercial (sans précision) suite à un départ en retraite en décembre 2005 et la demande écrite de Mme du 6 suivant d'être affectée à un **poste de commercial** (sans précision) ; que le défaut de preuve d'une demande d'affectation de la salariée au poste de directeur adjoint confié à Mme n'est cependant pas dirimant en ce qu'il revenait à l'employeur d'informer le personnel de sa volonté de nommer un directeur adjoint par voie interne (ce qu'il n'allègue ni ne prouve) pour assurer l'égalité de chance des intéressés et permettre à Mme de poser sa candidature ; que ce moyen factuel soulevé par l'employeur sera écarté ;

**Considérant** qu'est versé le contrat de travail de Mme, en date de janvier 2006, pour les fonctions de "directrice adjointe au sein du département passagers", statut cadre coefficient 300 ; que cette salariée avait été engagée par la société en novembre 1994 soit un an après Mme, en qualité d'agent de réservation et était devenue agent commercial senior en juillet 2004 tandis que Mme avait été nommée à ce poste en décembre 2005 ; que la similitude de situation et le choix de Mme constituent des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ; qu'il appartient à la société de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

**Considérant** que Mme [redacted] allègue en premier lieu d'une discrimination liée à son origine européenne dans une société de droit taiwanais entretenant une "culture raciste" ; que la Halde n'a pas retenu ce critère de discrimination (sans que cette position s'impose à la cour) ; qu'au procès verbal de réunion des délégués du personnel mentionnant des insultes racistes à l'encontre des personnels européens, la direction de la société a répondu - sans être contredite - en précisant que ces injures provenaient des clients ; qu'il n'est pas établi de suprématie numérique ou hiérarchique au bénéfice des salariés asiatiques ; que les considérations personnelles et non étayées de deux anciens salariés sont inopérantes ; que ce grief ne peut être retenu ;

**Considérant** que la société affirme que le poste de responsable commercial confié à M [redacted] avait été supprimé depuis le départ à la retraite de ce dernier, rendant la demande de Mme [redacted] sans objet ; que Mme [redacted] a été nommée aux fonctions de directrice adjointe plus restreintes avec un coefficient de 300 et une rémunération inférieurs à ceux du premier ; que ces considérations sont sans effet, Mme [redacted] ayant bénéficié d'une promotion à laquelle l'appelante aurait pu être élue ; que l'employeur argue d'une égalité de salaire étrangère à l'objet du présent litige portant sur des fonctions ;

**Considérant** que pour justifier sa décision, la société argue d'itinéraires professionnels différents, Mme [redacted] ayant connu plusieurs changements de service (fret /passagers) et bénéficié de congés de formation et parentaux tandis que sa collègue progressait avec constance "au sein d'un seul et même service" (passager) ; que l'employeur ne précise pas la "compétence ajoutée" ou la polyvalence de Mme [redacted] du fait de son appartenance exclusive au service passager ; que Mme [redacted] a toujours exercé des fonctions commerciales dans les deux services en rapport avec le poste convoité tandis que sa collègue a travaillé au service réservations jusqu'en juillet 2000 ; que les réserves émises par la salariée elle-même quant à sa compétence immédiate dans deux correspondances sont sans effet ; que la formation suivie par Mme [redacted] au titre du DIF entre septembre 2003 et juin 2004, étrangère à sa profession, était compensée par une ancienneté plus grande d'une année ; que le congé parental à temps complet, d'une durée réduite à deux mois d'été, n'a pu creuser d'écart entre les deux salariées ; que la société ne prouve pas le bénéfice de deux premiers congés parentaux à temps partiel de septembre 1999 à août 2000 et de septembre 2001 à juin 2002 (les bulletins de paie ne révélant que quelques heures défalquées) ; que Mme [redacted] a travaillé à 78 % d'un temps complet de septembre 2004 à mars 2006 au titre d'un congé parental d'éducation ; que pour autant, ses notations chiffrées de mars et septembre 2005 ont été meilleures que celles de sa collègue (87,5 et 89,5 /86), les appréciations littérales étant égales, démentant l'effet négatif d'un emploi à temps partiel ; que le seul écart chiffré de 0,50 point de notation en mars 2006 ne constitue pas un critère objectif en présence d'une salariée ayant une ancienneté de près de 13 ans et alors que Mme [redacted] avait obtenu la promotion litigieuse 3 mois auparavant ; que l'avancement des deux salariées a été parallèle jusqu'en juillet 2004 alors que Mme [redacted] était en congé parental partiel d'éducation ; que la société n'allègue pas d'une formation, d'un diplôme ou d'un sérieux supérieurs de la part de Mme [redacted] ; que la société qui n'a pas proposé le poste de directeur adjoint à Mme [redacted] qui pouvait y prétendre au même titre que Mme [redacted] et ne justifie pas d'éléments objectifs fondant son choix, retenant au contraire des arguments tirés du bénéfice de congés parentaux liés à la seule situation familiale de la salariée, a commis un acte discriminatoire ; que Mme [redacted] ne produit pas de comparatif salarial mais invoque le préjudice moral et l'atteinte à sa santé ; qu'au regard des prescriptions médicales versées, le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné la société au paiement de la somme de 9200 € de ce chef ;

## **B - LE LICENCIEMENT**

**Considérant** que Mme [redacted] a été licenciée pour motif économique en même temps que neuf autres salariés par lettre du 17 décembre 2007 ; qu'aucun élément ne corrobore le caractère discriminatoire de cette rupture du contrat de travail ;

**Considérant** que les difficultés économiques de la société et de sa succursale française sont établies par les pièces comptables mentionnant des pertes contemporaines du licenciement à hauteur de 9 millions d'euros ; qu'autorisation a été donnée par l'inspection du travail de licencier une salariée protégée au regard de ces difficultés avérées et de la réorganisation emportant la suppression de dix postes dont celui de l'appelante ;

**Considérant** qu'en vertu de l'article L1233-4 du code précité, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation

ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient ; que le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ; qu'à défaut et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure, les offres de reclassement proposées au salarié étant écrites et précises ; que la société se présente comme exploitant une flotte de 40 avions assurant des liaisons régulières entre la capitale Taïpe et une vingtaine de succursales dans le monde ; qu'elle produit la lettre de démission de M. et la proposition de son poste faite à la salariée par mail du 12 novembre 2007 ; qu'aucune précision n'est apportée quant aux effectifs et interrogations des autres succursales de la société ; que l'appelante ne prouve pas avoir respecté son obligation de rechercher de manière complète et loyale un poste de reclassement pour Mme ; que le jugement sera confirmé en ce qu'il a dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que Mme ne verse aucune pièce établissant un préjudice supérieur aux six derniers mois de salaire (les certificats médicaux intéressant une période antérieure au licenciement) ; que le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné la société au paiement de la somme de 13 800 € de ce chef ;

**Considérant** qu'aucune démarche vexatoire n'est avérée ; que Mme sera déboutée de sa demande de ce chef ;

**Considérant** que le jugement sera confirmé en ce qu'il a ordonné à la société de rembourser au pôle emploi la somme équivalente à six mois d'indemnité de chômage ; qu'en l'absence de précision du pôle intéressé, la société devra se libérer auprès de la direction générale de pôle emploi ;

**Considérant** que le jugement sera confirmé sauf à fixer le point de départ des intérêts à la date du jugement (et non à celle de la saisine du conseil de prud'hommes, eu égard à la nature indemnitaire des sommes allouées) ;

**Considérant** que la société sera condamnée à payer à Mme la somme complémentaire de 2700 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

**Considérant** que la société qui succombe supportera les dépens ;

### PAR CES MOTIFS,

La COUR, statuant publiquement et par décision **CONTRADICTOIRE**,

**Confirme** le jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre du 22 octobre 2008 sauf en ce qu'il a fixé le point de départ des intérêts à la date de convocation de la société et statuant à nouveau :

Dit que les intérêts courent à compter **du jour du jugement confirmé** ;

Y ajoutant :

Ordonne le remboursement par la société à des indemnités de chômage versées à Mme dans la limite de six mois d'indemnités consécutives au licenciement ;

Ordonne la notification par les soins du Greffe de la présente décision à Pôle emploi TSA 32001 75987 Paris Cedex 20 ;

Condamne la société à payer à Mme la somme complémentaire de 2 700 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société aux dépens.

**prononcé publiquement par Madame MININI, président,**

**Et ont signé le présent arrêt, Madame MININI, président et Madame PINOT, greffier**

Le GREFFIER,

Le PRÉSIDENT,