

**COUR D'APPEL  
DE  
VERSAILLES**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LE QUINZE DÉCEMBRE DEUX MILLE NEUF,  
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Code nac : 80A

6ème chambre

Mademoiselle

**ARRET N° 903**

CONTRADICTOIRE

DU 15 DÉCEMBRE 2009

R.G. N° 09/00212

AFFAIRE :

[REDACTED]

C/  
S.A.S. [REDACTED]

**HALDE - HAUTE  
AUTORITÉ DE LUTTE  
CONTRE LES  
DISCRIMINATION ET  
POUR L'ÉGALITÉ**

Décision déferée à la cour :  
Jugement rendu(e) le 22  
Octobre 2008 par le  
Conseil de Prud'hommes de  
NANTERRE  
Section : Encadrement  
N° RG : 07/001612

Copies exécutoires délivrées à :

Me Nathalie PALMYRE  
Me Jacqueline CORTES  
Me Patricia DOUIEB

Copies certifiées conformes  
délivrées à :

[REDACTED]

S.A.S. [REDACTED]

**HALDE - HAUTE  
AUTORITÉ DE LUTTE  
CONTRE LES  
DISCRIMINATION ET  
POUR L'ÉGALITÉ**

le :

Non comparante -  
Représentée par Me Nathalie PALMYRE,  
avocat au barreau de PARIS, vestiaire : A0532

APPELANTE

\*\*\*\*\*

S.A.S. [REDACTED]

Non comparante -  
Représentée par Me Jacqueline CORTES,  
avocat au barreau de PARIS, vestiaire : G51

**HALDE - HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE  
CONTRE LES DISCRIMINATION ET POUR L'ÉGALITÉ**  
11 rue Saint Georges  
75009 PARIS

Non comparante -  
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 13 Novembre 2009, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Jean-Marc DAUGE, Président, chargé d'instruire l'affaire.

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

Monsieur Jean-Marc DAUGE, Président,  
Madame Nicole BURKEL, Conseiller,  
Madame Claude FOURNIER, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Monsieur Alexandre GAVACHE,

## FAITS ET PROCÉDURE,

La cour est régulièrement saisie d'un appel formé par Madame [REDACTED], d'un jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre, en date du 22 octobre 2008, rendu dans un litige l'opposant à la sas [REDACTED], et qui, sur la demande de Madame [REDACTED] a :

Dit et jugé le licenciement de Madame [REDACTED] abusif mais non entaché de discrimination en fonction du sexe ou de l'état de grossesse.

Condamné la Société [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED]

5.000 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif;

Fait droit à la demande de Madame [REDACTED] au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile à hauteur de 700 € ;

Débouté Madame [REDACTED] du surplus de ses demandes;

Débouté la Société [REDACTED] de ses demandes reconventionnelles;

Condamné la Société [REDACTED] aux dépens.

La Société [REDACTED] a engagé Madame [REDACTED] en qualité de consultante, statut cadre, par contrat de salaire à durée indéterminée du 15 février 2005.

Elle a été absente de l'entreprise du 23 juin 2006 au 18 janvier 2007 du fait d'un congé maternité suivi d'un arrêt maladie et de congés annuels.

Le 25 janvier 2007, un huissier de justice a remis à Madame [REDACTED] une convocation à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement fixé au 31 janvier, convocation qui lui avait été présentée la veille pour remise en mains propres et qu'elle avait refusée de prendre.

Cette convocation comportait en outre une mise à pied conservatoire pendant la durée de la procédure.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 4 février 2007 la Société [REDACTED] a notifié à Madame [REDACTED] son licenciement pour insuffisance professionnelle. Elle a été dispensée d'effectuer son préavis de trois mois.

Considérant qu'elle a été victime d'une mesure discriminatoire liée à sa grossesse, Madame [REDACTED] a saisi le Conseil pour le voir prononcer la nullité de son licenciement ou à titre subsidiaire voir son licenciement jugé abusif.

La lettre de licenciement était rédigée ainsi qu'il suit :

*"A la suite de notre entretien du 31 janvier 2007 au cours duquel vous étiez assistée d'un conseiller des salariés inscrit sur la liste de la préfecture, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier au motif suivant: insuffisance professionnelle, préjudiciable aux intérêts de l'entreprise. En effet, ainsi que nous vous l'avons exposé, dans le cadre des missions*

que vous avez réalisées depuis votre embauche, tant chez [redacted] que chez [redacted], votre prestation s'est avérée à chaque fois trop lente et de qualité insuffisante par rapport au reste de l'équipe.

Dans la mesure où nous intervenons sur un secteur très concurrentiel, nous ne pouvons nous permettre de proposer et de facturer les services de personnes n'ayant pas la réactivité et la compétence requises par une clientèle de haut niveau dont les exigences sont importantes. Nous vous dispensons d'effectuer votre préavis qui vous sera réglé aux échéances normales de la paye. La période de votre mise à pied conservatoire vous sera rémunérée. Par ailleurs nous levons la clause de non concurrence figurant à votre contrat de travail..."

L'entreprise emploie au moins onze salariés. Il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel.

La convention collective applicable est celle dite "syntec";  
Le salaire mensuel brut est de 3076,93 €.

Madame [redacted], âgée de 29 ans lors de la rupture n'a pas perçu d'allocations de chômage; elle a retrouvé un emploi qui lui procure un revenu équivalent;

Madame [redacted] appelante, par écritures visées par le greffier et soutenues oralement, conclut :

à l'infirmité du jugement rendu le 22 octobre 2008 par le Conseil de Prud'hommes de Nanterre  
et demande à la cour de:

A titre principal:

Prononcer la nullité du licenciement

En conséquence,

Condamner la société [redacted] à lui verser les sommes suivantes :

- à titre d'indemnité pour licenciement nul: 30.000 €

A titre subsidiaire :

Dire le licenciement abusif

En conséquence,

à titre d'indemnité pour licenciement abusif: 18.461,58 €

à titre de dommages et intérêts pour licenciement brusque et vexatoire :  
10.000€

A titre infiniment subsidiaire,

Condamner la société [redacted] à lui verser les sommes suivantes:

- à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement :  
3.076,93€

En tout état de cause,

Condamner la société [redacted] à lui verser la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Madame [redacted] rappelle ainsi la chronologie des faits :

A l'issue de sa période d'essai de 3 mois, contractuellement « renouvelable une fois d'un commun accord », elle a été maintenue dans ses fonctions.

Le 16 décembre 2005, soit après 10 mois de présence dans la société, elle a subi un premier entretien d'évaluation mené par Mesdames [redacted] et [redacted], toutes deux responsables des missions sur lesquelles elle est intervenue.

Au terme de cet entretien, elles ont conclu à un travail « conforme aux attentes » et donc noté la salariée 3 sur 4.

Lors du deuxième entretien d'évaluation du 2 juin 2006, Madame [redacted] a estimé le travail effectué par Madame [redacted] chez le client [redacted] durant le premier trimestre 2006 : « conforme aux attentes » et jugé de surcroît qu'elle avait gagné en autonomie et progressé en « paramétrage et/ou développement ».

Vraisemblablement, Monsieur [redacted], Directeur Général de l'entreprise, ne partageait pas cet avis puisqu'il a convoqué Madame [redacted] postérieurement à l'entretien d'évaluation pour lui faire part de son mécontentement sur la qualité du travail effectué chez [redacted].

Il convient toutefois de préciser que le 21 février 2006, Madame [redacted] avait annoncé son état de grossesse à Monsieur [redacted]. Son congé maternité commençait le 23 juin 2006.

A l'issue de son congé de maternité et de ses congés-payés, soit le vendredi 19 janvier 2007, elle a repris ses fonctions.

Aucun ordre de mission ne lui été donné, de sorte qu'elle a dû s'en plaindre auprès du Directeur par lettre recommandée avec AR du 23 janvier 2007, restée sans réponse.

Le 24 janvier 2007, Monsieur [redacted] lui a proposé de quitter l'entreprise moyennant le paiement de son préavis, et l'invitant à donner sa réponse le soir même.

Elle a refusé toute rupture amiable lors de cet entretien informel.

C'est dans ces circonstances précises que Monsieur [redacted] a tenté de lui remettre le soir même, en main propre, une lettre de convocation à l'entretien préalable avec mise à pied conservatoire.

Madame [redacted] a alors manifesté le souhait de recevoir ce courrier par la poste à son domicile.

Pour sa part, la société [redacted] a préféré diligenter un Huissier de Justice, venu lui délivrer ladite convocation le lendemain matin sur son lieu de travail.

L'entretien préalable au licenciement s'est déroulé le 31 janvier 2007 en présence de Monsieur [redacted], Conseiller du salarié.

Madame [redacted] a été licenciée pour insuffisance professionnelle par lettre du 6 février 2007.

Madame [redacted] fait valoir :

- que les reproches de Monsieur [redacted] concernant le client [redacted] ne sont fondés sur aucune pièce et ses entretiens d'évaluation avaient été satisfaisants. De plus ces griefs étaient prescrits.

- que son licenciement n'est fondé sur aucune cause réelle et sérieuse ;  
Madame [redacted] demande au principal que le licenciement soit déclaré nul comme étant fondé sur une discrimination en raison de son sexe et de son état de grossesse.

Elle expose à l'appui de sa demande :

- qu'aucune insuffisance professionnelle n'est prouvée ;
- qu'il ne lui a été confié aucune mission à son retour de congé ;
- que Monsieur [redacted] a tenu à son égard un propos déplacé lors de la remise de la lettre la convoquant à l'entretien préalable, déclarant qu'elle devrait être en train d'allaiter son enfant.
- que les témoins sont des femmes qui occupent des postes de managers et que la société n'avait pas intérêt à licencier ;

Elle estime en outre avoir été licenciée dans des conditions brusques et vexatoires ;

Au cas où la cour considérerait son licenciement comme fondé sur une cause réelle et sérieuse elle fait valoir que le licenciement était irrégulier, un délai de 5 jours n'ayant pas été respecté entre la remise de la lettre et l'entretien préalable.

La société [redacted], appelant incident, par écritures visées par le greffier et soutenues oralement, conclut :

au rejet de toutes les demandes de Madame [redacted] et sa condamnation à lui payer :  
5000 € pour procédure abusive  
2000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Elle soutient essentiellement que :

- Madame [redacted] au retour de ses congés a été reçue par Monsieur [redacted] les 23 et 24 janvier et a manifesté chaque fois le souhait d'une rupture négociée.

C'est compte tenu de son agressivité lors de la remise de la lettre de convocation, qu'elle a refusée de prendre, que Monsieur [redacted] a été obligé de prendre une mesure de mise à pied conservatoire.

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 ainsi qu'aux prétentions orales telles qu'elles sont rappelées ci-dessus ;

Suivant délibération en date du 2 février 2009, la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) intervenait dans le dossier et déposait un rapport. Elle estimait :

qu'à défaut de licenciement reposant sur des faits objectifs, de démonstration de l'absence de discrimination, le licenciement litigieux reposait sur une discrimination en considération de la grossesse de la salariée, c'est à dire de son sexe, et cela en violation de l'article L1142-1 du code du travail.

### MOTIFS DE LA DÉCISION

#### *Sur la nullité du licenciement pour discrimination*

A l'appui de sa demande en nullité du licenciement pour discrimination Mademoiselle [redacted] fait valoir: la chronologie des faits, les propos "sexistes" tenus par l'employeur et le caractère non pertinent des attestations produites.

Le congé maternité de mademoiselle [redacted] s'est terminé le 12 septembre 2006. A la suite, la salariée a demandé à bénéficier de ses congés payés, au cours des quels elle a été en arrêt maladie un mois et demi. C'est ainsi qu'elle a repris son travail le 19 janvier. Après la visite médicale de reprise, mademoiselle [redacted] a été reçue par son directeur à deux reprises les 23 et 24 janvier 2007 pour envisager ses prochaines affectations.

Après qu'elle ait refusé la convocation à un entretien préalable le 24, la dite convocation lui a été remise le 25 par huissier.

Il ne peut être déduit du seul rapprochement des dates que le licenciement a été causé par la nouvelle situation de famille de la salariée, voire son congé maternité, terminé depuis plus de 4 mois à la date de son retour.

Les attestations produites par l'employeur établissent qu'aucune discrimination n'existe dans l'entreprise au regard du sexe et de la situation de famille des salariées. Les témoins exposent qu'elles n'ont subi aucune discrimination du fait des congés maternité qu'elle ont pris et qu'elles ont pu bénéficier d'horaires assouplis ou de temps partiel pour faire face aux nécessités familiales.

Ces attestations ne peuvent être écartées au seul motif qu'elles sont produites par des consultants "seniors" .

La remarque, certainement désobligeante, rapportée par Mademoiselle [redacted], qu'aurait tenue Monsieur [redacted], qui la conteste, après la remise de la lettre de convocation à l'entretien préalable, à un moment où l'éventualité du licenciement était déjà envisagée, ne peut suffire à caractériser l'attitude et la décision de l'employeur comme étant fondées sur la discrimination.

La demande en nullité du licenciement pour discrimination fondée sur la situation de famille ou le sexe sera rejetée.

### *Sur la cause réelle et sérieuse*

L'insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle repose sur des éléments précis, objectifs et imputables au salarié; le juge apprécie le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur en formant sa conviction au vu des éléments fournis par les parties;

Pour caractériser l'insuffisance professionnelle la société [redacted] produit un formulaire d'évaluation trimestriel signé le 12 janvier 2006 par mademoiselle [redacted] concluant à un travail fait correctement et dans le délai imparti. Seules quelques observations sont notées concernant ses réactions face à des délais contraignant imposés.

Il est également produit un courriel émanant de mademoiselle [redacted] dans lequel celle-ci se plaint des remarques qui lui ont été faites par son directeur Monsieur [redacted] et qui ne correspondent pas à son évaluation.

Compte tenu de l'âge de mademoiselle [redacted] et de son ancienneté dans l'entreprise, il ne peut être déduit de ces éléments une insuffisance professionnelle de nature à motiver un licenciement.

A défaut d'éléments objectifs suffisants, le licenciement sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse;

### *Sur les dommages intérêts pour licenciement abusif et vexatoire*

Mademoiselle [redacted] étant restée dans l'entreprise 1 an 11 mois et 15 jours, il sera fait application des dispositions de l'article 1235-5 du code du travail. Compte tenu de son âge, de son niveau de qualification, il lui sera alloué à titre de dommages intérêts pour licenciement abusif une somme de 15 000€.

Il apparaît par ailleurs que la mise à pied conservatoire, même payée, suivie de la remise d'une lettre de convocation par huissier sur le lieu de travail, alors que le texte prévoit une lettre recommandée avec accusé de réception, mode de convocation que mademoiselle a avait sollicité la veille, comporte un caractère vexatoire qui justifie des dommages intérêts;

Ils seront équitablement fixés à la somme de 3000 €.

### *Sur l'irrégularité de la procédure de licenciement*

Mademoiselle [redacted] fait valoir que le délai de 5 jours "ouvrables" n'a pas été respecté entre la remise de la lettre de convocation à l'entretien le 25 janvier et la tenu de celui-ci le 31 janvier. Toutefois, s'il est prévu à l'article 641 du code de procédure civile que le délai n'est décompté qu'à partir du lendemain de la notification qui le fait courir, et, à l'article 642 que si le dernier jour est férié, le délai est repoussé au premier jour ouvrable suivant, il n'est nullement prévu que si un dimanche se trouve compris dans le délai, sans en être le dernier jour, le terme de celui-ci s'en trouverait reporté d'un jour.

La remise de la lettre et l'entretien sont réguliers.  
La demande de dommages intérêts de ce chef sera rejetée.

Il paraît enfin équitable d'allouer à mademoiselle  
1500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile;

une somme de

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

STATUANT en audience publique, par arrêt contradictoire et en dernier  
ressort,

CONFIRME partiellement la décision du conseil des prud'hommes de  
Nanterre en ce qu'il a dit le licenciement sans cause réelle ni sérieuse, a rejeté la  
demande de nullité du licenciement pour discrimination et fait droit à la demande de  
Mademoiselle [redacted] au titre de l'article 700 du code de procédure civile à  
hauteur de 700€.

ET LE RÉFORMANT,

CONDAMNE la société [redacted] à payer à Mademoiselle  
[redacted] a somme de :

15 000 €  
(QUINZE MILLE EUROS) à titre de dommages intérêts pour licenciement  
sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la société [redacted] à payer à Mademoiselle  
[redacted] la somme de :

3000 €  
(TROIS MILLE EUROS) pour licenciement vexatoire ;

REJETTE les autres demandes de Mademoiselle [redacted] ;

REJETTE les demandes de la société [redacted] ;

CONDAMNE la société [redacted] à payer à Mademoiselle  
[redacted] la somme de 1500 € (MILLE CINQ CENTS EUROS) au titre de l'article  
700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

CONDAMNE la société [redacted] aux dépens.

Arrêt prononcé par Monsieur Jean-Marc DAUGE, Président, et signé par  
Monsieur Jean-Marc DAUGE, Président, et par Monsieur Alexandre GAVACHE,  
Greffier présent élu lors du prononcé.

Le GREFFIER,

Le PRÉSIDENT,

En conséquence, la République Française mande et  
ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de  
mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs  
Généraux, aux Procureurs de la République près les  
Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous  
Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter  
main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

PAR LA COUR

