

Cour d'appel
Versailles
Chambre 15
7 Octobre 2015
N° 14/01847

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80C

15e chambre

ARRET N°

contradictoire

DU 07 OCTOBRE 2015

R.G. N° 14/01847

AFFAIRE :

Mme X.

C/

SA Y.

POLE EMPLOI, Institution nationale publique, agissant pour le compte de L'UNEDIC.

Décision déferée à la cour : Jugement rendu(e) le 18 Mars 2014 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NANTERRE

N° RG : 11/01412

Copies exécutoires délivrées à :

Me Pierre R.

la SCP F. B.

Copies certifiées conformes délivrées à :

Mme X.

SA Y.

POLE EMPLOI, Institution nationale publique, agissant pour le compte de l'UNEDIC.

DÉFENSEUR DES DROITS

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE SEPT OCTOBRE DEUX MILLE QUINZE,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame X.

comparante en personne, assistée de Me Pierre R., avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C0622

APPELANTE

SAS Y.

représentée par Me Grégory C. de la SCP F. B., avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0107, substitué par me Leslie N. du même cabinet

INTIMEE

POLE EMPLOI, Institution nationale publique, agissant pour le compte de L'UNEDIC.

non comparante représenté par Me Pierre R., avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C0622

PARTIE INTERVENANTE

en la présence du DÉFENSEUR DES DROITS M. R., agent du Défenseur des droits

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 24 Juin 2015, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Marie-Hélène MASSERON, Conseiller chargé(e) d'instruire l'affaire.

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

Madame Michèle COLIN, Président,

Madame Marie-Hélène MASSERON, Conseiller,

Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Brigitte BEUREL,

EXPOSE DU LITIGE

Mme X. a été engagée par la société SA Y. à compter du 3 janvier 2007 en qualité de responsable commerciale marchés industriels, suivant contrat à durée indéterminée du 18 décembre 2006 et moyennant un salaire brut mensuel qui était en dernier lieu de 4 555,25 euros

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective de la plasturgie.

Par courriel du 22 novembre 2010, Mme X. a informé son employeur de sa grossesse.

Le 7 décembre 2010, la salariée était convoquée à un entretien préalable à une éventuelle mesure disciplinaire.

Le 7 janvier 2011, elle s'est vu notifier un avertissement, qu'elle a contesté par lettre du 8 février 2011 et dont elle a demandé le retrait, en vain.

Du 19 janvier au 23 avril 2011, Mme X. s'est trouvée en arrêt maladie pour un syndrome anxio-dépressif.

Le 31 mars 2011, elle était convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé au 14 avril suivant.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 20 avril 2011, elle a été licenciée pour faute grave, mesure qu'elle a contestée par courrier du 28 avril.

A compter du 24 avril 2011, Mme X. a été arrêtée en raison de sa grossesse.

La société Y. employait habituellement au moins onze salariés au moment du licenciement.

Contestant son licenciement qu'elle considère nul pour avoir été prononcé en raison de sa grossesse, et estimant ne pas avoir été remplie de ses droits, Mme X. a saisi le 26 mai 2011 le conseil des prud'hommes de Nanterre afin d'obtenir, selon le dernier état de sa demande, la condamnation de la société Y. à lui payer les sommes suivantes :

* 26 609,12 euros au titre des salaires pendant la période légale de protection, et 2 960,91 euros de congés payés afférents

* 13 665,75 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis (3 mois de salaire), outre 1 366,57 euros de congés payés afférents

* 5 875,20 euros (nets) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement

* 82 003,50 euros (18 mois de salaire) à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif

* 3 500 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut d'information au titre de son droit individuel à la formation

* 6 000 euros au titre du bonus de l'année 2010

* 60 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral

* 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Y. a conclu au débouté et à la condamnation de la salariée à lui payer la somme de 3500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile .

Le défenseur des droits a présenté des observations en application de l'article 33 de la loi organique du 29 mars 2011.

Par jugement du 18 mars 2014, le conseil des prud'hommes de Nanterre a annulé le licenciement de Mme X. qu'il a dit nul comme étant discriminatoire en raison de l'état de grossesse de la salariée et a condamné la société Y. à payer à la salariée les sommes suivantes:

* 26 609,12 euros au titre des salaires pendant la période légale de protection et 2 960,91 euros de congés payés afférents,

* 13 665,75 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis (3 mois de salaire) et 1 366,57 euros de congés payés afférents,

* 5 875,20 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

* 27 500 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

ces sommes avec intérêts au taux légal comme de droit et capitalisation des intérêts,

* 1000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le conseil a débouté la salariée du surplus de ses demandes, débouté la société Y. de sa demande reconventionnelle, ordonné le remboursement par elle aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de 15 000 euros, et condamnée la société aux dépens.

Mme X. a régulièrement interjeté appel de cette décision. La société Y. a formé un appel incident. Ces deux appels ayant été enrôlés séparément, il convient de les joindre comme il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

Le Pôle emploi d'Ile de France et le défenseur des droits sont intervenus volontairement à l'instance d'appel.

Mme X. sollicite l'infirmité partielle du jugement entrepris et réitère ses demandes de première instance.

La société Y. conclut au débouté de la salariée de l'intégralité de ses demandes et à sa condamnation à lui payer la somme de 3500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le Pôle emploi demande que le jugement déféré soit confirmé en ce qu'il dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et sollicite la condamnation de la société Y. à lui rembourser la somme de 13 634,72 euros au titre des allocations chômage qu'elle a versées à Mme X., et à lui payer la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le défenseur des droits observe que le licenciement de Mme X. est intervenu en violation des articles L 1132-1 et L 1225-4 du code du travail et que de ce fait il encourt la nullité en vertu de l'article L 1132-4 du même code.

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.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur le licenciement

Aux termes de l'article L 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison, notamment, de sa grossesse.

En vertu de l'article L 1132-4, toute disposition ou tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance des dispositions de l'article précité est nul.

Aux termes de l'article L 1225-4, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à son état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (...)

En l'espèce, il est constant que le 22 novembre 2010, la société Y. était informée de la grossesse de Mme X., que celle-ci a été licenciée pour faute grave avant son congé de maternité, pendant la période de protection relative prévue par l'article précité.

Il s'ensuit que la validité du licenciement de Mme X. est subordonnée à l'existence d'une faute grave sans lien avec sa grossesse ; à défaut de faute grave ou si cette faute est liée à la grossesse, il est nul.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie la cessation immédiate du contrat de travail.

Aux termes de la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, Mme X. a été licenciée :

1) Pour n'avoir pas répondu à la demande de l'employeur formulée par lettre recommandée du 3 février 2011, alors qu'elle était en arrêt maladie, de mettre à jour ses dossiers commerciaux sur le serveur partagé de l'entreprise où la mise à jour était incomplète, afin de permettre à ses collègues de travailler sur ses dossiers pendant son absence. Ne répondant que le 31 mars, elle

a prétendu avoir laissé tous les fichiers à jour sur le serveur commun alors que cela est inexact, très peu de données ayant été enregistrées sur ce serveur au titre des années 2009 et 2010. L'employeur qualifie ce défaut de réponse de Mme X. à sa demande d'un évident manque de coopération de sa part et détaille par sept exemples les difficultés que ce manquement a occasionnées dans la gestion des dossiers en cours.

2) Pour avoir dégradé la confiance de l'employeur en communiquant par courriers procéduriers plutôt que par téléphone.

3) D'avoir laissé croire, de manière tardive et maladroite dans sa réponse du 31 mars à la demande de l'employeur du 3 février, à un suivi administratif irréprochable de son portefeuille clients.

Par lettre recommandée du 3 février 2011, alors que sa salariée se trouve en arrêt maladie, la société Y. lui demande de mettre à jour le fichier partagé par l'ensemble du service de la Direction Y. Entreprises, nommé 'commun/2010/X.', pour chacun de ses clients du secteur de l'Ile de France et des départements 89 et 10, afin de permettre à la société de disposer des éléments de 2009 et 2010 nécessaires au suivi de la clientèle de Mme X. pendant son absence.

Il est constant que Mme X. n'a pas effectué la mise à jour requise et n'a répondu à son employeur que le 31 mars 2011, dans les termes suivants : Concernant la mise à jour des fichiers partagés, une sauvegarde de l'ensemble des données du secteur IDF (incluant les départements 89 et 10) a toujours été accessible dans le répertoire commun 'Dossiers Z.'. Ce répertoire comprend l'ensemble des données informatiques disponibles depuis 5 ans. Enfin, des archives papier sont également disponibles à Levallois dans les bureaux de la direction Entreprises.

Outre que l'employeur n'établit par aucune pièce la réalité du défaut de mise à jour par Mme X. (contestée par celle-ci) du serveur commun de l'entreprise avant son départ en arrêt maladie, ni les dysfonctionnements qui en seraient résultés dans la gestion des dossiers tels que décrits dans la lettre de licenciement, il n'établit pas que cette mise à jour correspondait à une obligation contractuelle à laquelle Mme X. aurait failli, ne justifiant d'aucune instruction en ce sens au cours de la relation contractuelle. En tout état de cause, un tel manquement est de nature à caractériser une insuffisance professionnelle, pas un comportement fautif.

Ce n'est d'ailleurs pas tant le défaut de mise à jour du fichier commun qui est reproché à la salariée, ainsi que précisé par l'employeur dans ses conclusions, mais un manquement à son obligation contractuelle de loyauté que les termes de la lettre de licenciement retiennent implicitement en reprochant à la salariée un manque de coopération manifeste, et qui est aussi déploré à travers les deux autres griefs.

Cependant, ni la réponse tardive de la salariée à la demande de mise à jour de son employeur, alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie, ni les termes neutres de sa réponse du 31 mars et de

celles qu'elle a fournies au cours de l'entretien préalable au licenciement, ne traduisent un comportement déloyal. Mme X. considère que l'employeur dispose de tous les éléments nécessaires au suivi des dossiers et que sa demande de mise à jour est inutile. Elle ne cherche pas à se montrer irréprochable ; le délégué syndical qui l'assistait lors de l'entretien préalable lui reproche d'ailleurs de ne pas suffisamment se défendre. Au demeurant, se serait-elle défendue de manière plus combative, elle n'aurait fait qu'user d'un droit face aux accusations dont elle était l'objet et qu'elle estimait injustifiées.

Il ne peut davantage lui être imputé une faute dans le fait d'avoir répondu sous la forme recommandée à l'avertissement qu'elle a reçu au début du mois de janvier 2011 et à la demande de son employeur de mise à jour du serveur, la société Y. ayant elle-même usé de cette forme et la salariée cherchant légitimement à se préconstituer une preuve dans le cadre du litige en cours susceptible d'être judiciairisé.

Quant à la perte de confiance invoquée par l'employeur, elle ne peut constituer en tant que telle une cause réelle et sérieuse de licenciement et elle s'appuie sur des faits non fautifs.

La faute reprochée à la salariée n'est donc pas caractérisée, a fortiori la faute grave ; elle ne pouvait donner lieu à une mesure de licenciement.

Cette mesure a manifestement été prononcée en raison de l'état de grossesse de Mme X. après un avertissement délivré le 7 janvier à la suite d'une procédure engagée quinze jours après l'annonce par la salariée de sa grossesse, pour des motifs qui s'apparentent à de l'insuffisance professionnelle et qui ne sont étayés ni par les mails adressés à la salariée par sa supérieure hiérarchique qui ne contiennent pas de reproches particuliers laissant présager un prochain avertissement, ni par les entretiens d'évaluation qui donnent lieu à des appréciations satisfaisantes, celui du début de l'année 2010, mené par la personne qui mènera la procédure de licenciement quelques semaines après, concluant à une maîtrise de la fonction et à des performances conformes aux attentes.

Il s'ensuit que le licenciement de Mme X. est nul ; le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur les conséquences pécuniaires du licenciement nul

En vertu de l'article L 1225-71 du code du travail, Mme X. a droit au paiement de son salaire pendant la période couverte par la nullité, soit du licenciement jusqu'à la fin de la période de protection.

Le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a alloué à ce titre la somme de 29 609,12 euros bruts qui était sollicitée par la salariée et qui est justifiée par les éléments de la cause et non critiquée en cause d'appel, somme à laquelle il convient d'ajouter les congés payés

afférents.

Mme X. a droit en outre au paiement des indemnités de rupture, soit une indemnité compensatrice de préavis équivalant à trois mois de salaire en vertu des dispositions de la convention collective et une indemnité conventionnelle de licenciement, étant observé que contrairement à ce que soutient l'employeur, l'indemnité compensatrice de préavis s'ajoute aux salaires dus pendant la période couverte par la nullité.

Le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a alloué les sommes brutes de 13 665,75 euros et 5 875,20 euros de ces chefs, outre les congés payés afférents.

Enfin, Mme X. a droit à une indemnité réparant intégralement le préjudice qui lui a été causé, au moins égale à six mois de salaire. En effet, le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration a droit à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, dont le montant doit être au moins égal à celui prévu par l'article L 1235-3 du code du travail.

La salariée critique le jugement déféré en ce qu'il ne lui a alloué que ce minimum légal, faisant valoir l'importance de son préjudice moral, le licenciement qui lui a été abusivement imposé, alors qu'elle était enceinte de sept mois, l'ayant plongée dans une dépression sévère et durable, n'ayant par ailleurs retrouvé un emploi qu'en décembre 2014.

Au vu de son âge au moment du licenciement (41 ans), de son ancienneté dans l'entreprise (4 ans et quatre mois), du montant de la rémunération qui lui était versée (4 555 euros), de son aptitude à retrouver un emploi ainsi que des justificatifs produits, il lui sera alloué la somme de 50 000 euros (net) à titre de d'indemnité pour licenciement nul.

Sur la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En application de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque le salarié établit la matérialité des faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, Mme X. se plaint d'avoir été victime d'un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique Mme L., sans toutefois faire état de faits précis et concordants la concernant personnellement.

Elle se borne en effet à dénoncer le comportement harcelant de Mme L. en faisant état de ses méthodes hautement contestables, sans toutefois les décrire précisément.

Elle produit le témoignage de trois salariés exposant avoir été victimes du harcèlement moral de Mme L. (messieurs B., R., K.), qui ne rapportent cependant que des faits les concernant personnellement.

Le témoignage du délégué syndical qui l'a assistée lors de l'entretien préalable à son licenciement porte sur le caractère abusif de cette mesure ; il ne contient pas l'énoncé de faits précis dont aurait été victime Mme X. avant l'engagement de la rupture abusive dont elle a fait l'objet.

La correspondance électronique qui a été échangée entre Mme L. et sa salariée ne révèle pas la réalité du comportement harcelant invoqué.

Enfin, les pièces médicales qui sont produites pour établir la dégradation de l'état de santé de la salariée du fait de l'attitude de Mme L. ne sont pas de nature à établir l'existence de faits précis et concordants faisant présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Le jugement déféré sera par conséquent confirmé en ce qu'il a débouté Mme X. de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Sur la demande au titre du droit individuel à la formation

Mme X. ne soutient plus le défaut d'information de son droit individuel à la formation dans la lettre de licenciement comme dans ses conclusions de première instance, indiquant que cette information y est présente ; elle soutient avoir été privée de ce droit dès lors qu'elle a été licenciée pour faute grave et que l'absence de préavis lui a interdit de pouvoir déposer une demande d'exercice de son droit individuel à la formation pendant cette période.

La société Y. réplique que le préjudice invoqué n'est pas démontré.

Selon l'article L 6323-17 du code du travail, le droit individuel à la formation peut être utilisé en cas de licenciement du salarié, sauf si ce licenciement résulte d'une faute lourde.

Licenciée pour faute grave, Mme X. avait la possibilité d'utiliser son droit individuel à la formation. La privation de son préavis ne l'empêchait pas de déposer une demande d'exercice de ce droit pendant le temps équivalent à la durée du préavis qui aurait été applicable si elle n'avait pas été licenciée pour faute grave.

Elle ne peut prétendre avoir été privée de son droit sans avoir demandé à l'exercer ni avoir essuyé un refus de la part de son employeur.

Elle sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts et le jugement entrepris confirmé de ce chef.

Sur la demande au titre du bonus 2010

Se prévalant des dispositions du contrat de travail qui prévoient un bonus pouvant atteindre deux mois de salaire brut annuel, de l'atteinte de ses objectifs en 2010 comme pour les années précédentes et d'avoir bénéficié en 2010 d'un bonus limité à 2 272 euros alors qu'elle perçu à ce titre 6 603 euros en 2007, 5 406 euros en 2008 et 6 906 euros en 2009, elle sollicite le paiement de la somme de 6 838,50 euros correspondant à la différence entre deux mois de salaire brut de l'année 2010 et la somme perçue.

La société Y. réplique que les éléments ayant servi au calcul de ce bonus 2010 sont parfaitement objectifs et vérifiables, se référant à ses pièces n° 64 et 65.

La société justifie en effet, sous la forme de deux tableaux, de la manière dont elle a calculé le bonus 2010 de Mme X. et de ses collègues sur la base des objectifs qui avaient été fixés.

La salariée disposant ainsi des éléments suffisants pour critiquer le bien fondé de ce calcul, mais s'en abstenant, elle n'établit pas son droit de percevoir le montant maximum du bonus pour l'année 2010 ; elle sera déboutée de sa demande et le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur l'intervention volontaire de Pôle Emploi

En vertu de l'article L 1235-4 du code du travail, la condamnation de l'employeur à rembourser à l'organisme prestataire des indemnités de chômage n'est prévue qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et non en cas de licenciement nul.

Le licenciement de Mme X. étant jugé nul et non dépourvu de cause réelle et sérieuse, Pôle emploi est mal fondé en sa demande de condamnation de la société Y. à lui rembourser a somme de 13 634,72 euros qu'elle a versée à Mme X. au titre des allocations de chômage ;

elle sera déboutée de cette demande et le jugement entrepris sera infirmé sur ce point.

Pôle emploi sera en outre débouté de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur les dépens et l'indemnité de procédure

Partie succombante, la société Y. sera condamnée aux entiers dépens, déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et condamnée à payer à Mme X. sur ce fondement la somme de 2 000 euros en sus des 1 000 euros qui lui ont été alloués en première instance.

PAR CES MOTIFS

La COUR, Statuant par arrêt contradictoire,

Ordonne la jonction des instances inscrites au répertoire général du greffe sous les numéros 14/01847 et 14/02074 et dit que du tout il sera dressé un seul et même arrêt sous le numéro 14/01847 ;

Infirmes partiellement le jugement du 18 mars 2014 du conseil des prud'hommes de Nanterre et statuant à nouveau sur les chefs infirmés :

Condamne la société Y. à payer à Mme X. la somme de 50 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul, avec intérêts au taux légal à compter du 18 mars 2014 sur 27 500 euros et à compter de ce jour sur le solde, intérêts capitalisables par années entières dans les conditions de l'article 1154 du code civil ;

Dit n'y avoir lieu à remboursement par la société Y. à Pôle emploi des indemnités de chômage versées à Mme X. ;

Confirme pour le surplus les dispositions non contraires du jugement entrepris ;

Y ajoutant :

Précise que les sommes allouées à Mme X. s'entendent en montants bruts, sauf l'indemnité pour licenciement nul ;

Déboute Pôle emploi de ses demandes ;

Déboute la société Y. de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

La condamne à payer à Mme X. la somme de 2 000 euros sur ce même fondement ;

Condamne la société Y. aux dépens.

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, conformément à l'avis donné aux parties à l'issue des débats en application de l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile, et signé par Mme Michèle Colin, président, et par Mme Brigitte Beurel, greffier.

Le GREFFIER Le PRESIDENT