

Cour d'appel
Montpellier
Chambre sociale 4, section A
7 Octobre 2015
N° 14/08787

DV/IR

4ème A chambre sociale

ARRÊT DU 7 Octobre 2015

Numéro d'inscription au répertoire général : 14/08787

ARRÊT n°

Décision déferée à la Cour : Jugement du 03 NOVEMBRE 2014 CONSEIL DE
PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE MONTPELLIER

N° RG13/01185

APPELANTE :

SAS X.

Représentant : Me Jérôme B. de la SELARL LEXIATEAM SOCIETE D'AVOCATS, avocat
au barreau de MONTPELLIER

INTIMEES :

Madame Z. épouse Y.

Représentant : Me Michel G., avocat au barreau de MONTPELLIER

LE DEFENSEUR DES DROITS

Représentant : Me Alain O. de l'ASSOCIATION D'AVOCATS O., avocat au barreau de MONTPELLIER

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 17 JUIN 2015, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Marc PIETTON, Président de chambre

Mme Françoise CARRACHA, Conseillère

Mme Isabelle ROUGIER, Conseillère

qui en ont délibéré

Greffier, lors des débats : Madame Dominique VALLIER

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé publiquement initialement prévu le 16 septembre 2015 et prorogé 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 Marc PIETTON, Président de chambre, et par Madame Dominique VALLIER, Adjointe administrative principale f.f. de greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

*

* *

Madame Z. épouse Y. a été embauchée par la Société X. suivant contrat de travail à durée indéterminée à effet au 6 septembre 2006 en qualité d'assistante commerciale.

Les élections du personnel se déroulent pour la première fois dans l'établissement le 1er juin 2012. Mme Y. est élue déléguée du personnel.

Depuis cette élection, neuf avertissements lui ont été notifiés aux dates suivantes:

-6 novembre 2012

-22 novembre 2012

-18 avril 2013

-31 mai 2013

-19 septembre 2013

-28 novembre 2013

-5 juin 2014

-4 septembre 2014

-22 septembre 2014

Trois demandes d'autorisation de licenciement ont été déposées par l'employeur auprès de la DIRRECTE:

1. la Société X. l'a convoquée à un entretien préalable à un licenciement fixé au 26 février 2013.

Par décision du 25 avril 2013, confirmée le 28 juin 2013, l'inspection du travail a refusé de donner son autorisation au licenciement de la salariée, refus confirmé par le Ministère du travail le 17 octobre 2013.

2. le 4 avril 2014, la Société X. a demandé l'autorisation de procéder au licenciement de Mme Y.

Le 3 juin 2014, cette autorisation a été refusée par l'inspection du travail.

Le 11 juillet 2004 l'employeur a formé un recours contre cette décision. La procédure est en cours devant le tribunal administratif de Montpellier.

3. le 09 décembre 2014, l'employeur a convoqué Mme Y. à un entretien préalable fixé au 19 décembre 2014 et l'a mise à pied à titre conservatoire.

Le 22 décembre 2014, il a demandé l'autorisation de licenciement à l'inspection du travail qui par décision du 5 février 2015 a refusé d'autoriser le licenciement et a prononcé l'annulation de la mise à pied conservatoire en date du 5 février 2015.

L'employeur a formé un recours devant le tribunal administratif de Montpellier afin d'obtenir l'annulation de cette décision. La procédure est toujours en cours.

Suivant requête reçue au greffe le 20 juin 2013, Madame Y. a saisi le conseil de prud'hommes de Montpellier devant lequel elle demandait condamnation de la Société à lui payer les sommes de 3000euro à titre de prime annuelle, 1500 euros nets au titre de la perte de salaire pour arrêt maladie en relation avec des faits de harcèlement et 15 000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice moral résultant du harcèlement moral, outre 1350 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le Défenseur des droits a présenté ses observations devant le conseil de prud'hommes de Montpellier.

Par jugement contradictoire du 3 novembre 2014, le conseil a : .

-) condamné la Société SAS X. à payer à Mme Y.. les sommes de :

-8 000 euros à titre de « préjudice moral de harcèlement »,

-2 235 euros à titre de prime annuelle,

.débouté Mme Y. de sa demande au titre de la perte de salaire pour arrêt de maladie en relation avec les faits de harcèlement,

.condamné la SAS X. à payer à Mme Y. la somme de 1000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et aux dépens.

Ce jugement a été notifié à la Société X. par courrier recommandé avec demande d'avis de réception signé le 21 novembre 2014.

La Société X. a fait appel par déclaration électronique du 21 novembre 2014 enregistrée au greffe le même jour.

Elle demande à la cour :

-in limine litis, de surseoir à statuer sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et sur les demandes en dommages et intérêts résultant de la rupture du contrat de travail dans l'attente des décisions de la juridiction administrative à venir.

-Au fond, d'infirmer le jugement entrepris et, statuant à nouveau, de débouter Mme Y. de ses demandes, subsidiairement de les ramener à de plus justes proportions et en tout état de cause de la condamner à lui payer la somme de 5 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile et aux entiers dépens.

La Société fait valoir:

-sur la demande de sursis à statuer:

.qu'en cas de licenciement autorisé par l'administration et prononcé par l'employeur, le juge judiciaire ne peut plus se prononcer sur la résiliation judiciaire au nom du principe de la séparation des pouvoirs, peu important que la demande de résiliation judiciaire soit antérieure au licenciement;

-qu'en cas de recours à l'encontre d'une décision administrative de refus d'autorisation de licencier, le juge ne peut prononcer la résiliation judiciaire que si cette résiliation est fondée sur des griefs postérieurs à la décision de l'Inspection du travail, en sorte que l'issue du recours administratif n'a pas d'incidence sur la solution du contentieux judiciaire; qu'au cas contraire le juge judiciaire doit surseoir à statuer.

-qu'en l'espèce, les griefs sur lesquels repose la demande de résiliation judiciaire de Mme Y.. sont tous antérieurs aux décisions de l'inspection du travail de sorte que l'issue du recours administratif a nécessairement une incidence sur la solution du contentieux judiciaire;

-que si le juge administratif annulait la ou les décisions de l'inspection du travail, l'autorisation de licenciement accordée par l'autorité administrative s'imposerait alors au juge judiciaire.

-sur le fond:

- que les attestations produites aux débats par Mme Y. sont dénuées de caractère objectif et probant;

-que Mme Y., qui faisait régner un climat exécrable au sein de la société, n'étaye aucunement sa demande au titre d'un prétendu harcèlement moral;

-que les sanctions qui lui ont été infligées sont toutes justifiées par de graves manquements d'ordre professionnel sans aucun lien avec son mandat de déléguée du personnel et qui ont également justifié l'absence de versement de prime et les demandes d'autorisation de licenciement;

-que Mme Y. a été déclarée apte par la médecine du travail en mai et novembre 2013 et janvier 2014 sans aucune réserve et n'apporte pas la preuve d'un lien entre ses arrêts de travail et une prétendue souffrance au travail;

-qu'elle ne rapporte pas la preuve de manquements graves de l'employeur de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail et à justifier la résiliation réclamée, laquelle n'a d'ailleurs été sollicitée que le 3 mars 2015 soit postérieurement au jugement rendu par le conseil de prud'hommes.

Madame Y. conclut à l'infirmité partielle du jugement entrepris et demande à la cour:

-de condamner la SAS X. à lui payer la somme de 195.000euro euros et de 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Dans le corps de ses écritures Mme Y. conclut au rejet de la demande en sursis à statuer, au prononcé de la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur. Elle y détaille la somme réclamée à hauteur de 195 000 euros en:

.52 000 euros correspondant aux salaires dus pendant la période de protection soit 21 mois de salaires

.10 000 euros au titre de la primes annuelle de 2 500 euros non versée pour chacune des années 2013 à 2016

.90 000 euros de dommages et intérêts pour rupture du contrat aux torts de l'employeur

.8 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral

.25 000 euros de dommages et intérêts en réparation du dommage spécifique lié à la qualité de déléguée du personnel ayant conduit l'employeur à la sanctionner injustement.

Soit au total la somme de 185 000 euros, montant différent de celui de

195 000 euros figurant au dispositif de ses écritures.

Elle fait valoir:

-sur la demande en sursis à statuer:

.que sa demande en résiliation est sans aucun rapport avec la demande de licenciement puisqu'elle est fondée sur des manquements de l'employeur, notamment sur le non respect de son obligation de santé de sécurité due à sa salariée, questions sur lesquelles le juge administratif ne statuera pas; qu'il n'y a donc pas lieu à surseoir à statuer,

-sur le fond:

.qu'à compter de son élection en qualité de déléguée du personnel le 1er juin 2012, l'employeur a pris des décisions de nature à constituer un harcèlement moral et l'a discriminée en raison de l'exercice du mandat de déléguée du personnel, ces fautes graves ayant porté atteinte à sa santé et justifiant sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail

Le Défenseur des Droits a présenté ses observations devant la cour aux termes desquelles il:

«considère que les faits dont il a été saisi par Mme Y. sont constitutifs d'un harcèlement discriminatoire en raison des activités syndicales de la réclamante au sens de l'article L 1132-1 du code du travail».

Pour un exposé complet des faits, prétentions et moyens des parties, la cour se rapporte aux conclusions notifiées des parties auxquelles elles se sont expressément référées lors de l'audience.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la demande en sursis à statuer:

Dans la décision de refus d'autorisation du licenciement en date du 3 juin 2014, l'inspection du travail rappelle que l'employeur reproche à Mme Y. «d'exécuter son travail de manière volontairement défectueuse par le fait de commettre des erreurs grossières et répétées et de porter en conséquence atteinte à l'image de marque de la société» se traduisant concrètement par le fait:

.de ne pas avoir disposé entre le 19 décembre 2013 et le 4 février 2014 de la nouvelle adresse électronique d'un client important avec lequel elle était en relation commerciale;

.d'avoir adressé à ses responsables hiérarchiques des tableaux de prospection comportant des erreurs;

.d'avoir décidé de partir en formation alors qu'elle devait répondre au client prioritaire;

.d'avoir commis des négligences dans l'établissement de bons de commande;

.d'avoir dû être relancée une 3^o fois par un client prioritaire et de n'avoir pas contacté les bons interlocuteurs pour traiter cette affaire;

.de ne pas avoir relancé de clients;

.d'avoir commis des erreurs dans les tableaux mensuels de provision destinés à refléter la situation financière et économique de la Société X.

Ces griefs, examinés un à un, n'ont pas été considérés comme fautifs et ont été qualifiés d'erreurs sans gravité suffisante par l'inspecteur du travail qui a également fondé sa décision de refus d'autorisation du licenciement sur l'existence d'un certain nombre de faits et de coïncidences dont il a considéré qu'ils militaient en faveur d'une discrimination syndicale, observant que «Mme Y. se trouve en permanence depuis son élection accusée de quelque méfait l'obligeant à se justifier en permanence».

Aux termes de la seconde décision de refus d'autorisation du licenciement rendue le 5 février 2015, l'inspection du travail rappelle qu'elle est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement fondée sur l'existence de manquements graves de Mme Y. dans l'exécution de son contrat de travail, l'employeur relevant notamment:

-un non respect des consignes de travail notamment avec un client important et prioritaire

-un comportement envers deux responsables de l'entreprise (Mrs M. et P.) qui relèverait du harcèlement moral

-la violation de la confidentialité d'informations propres à l'entreprise par la transmission de documents de la Société X. vers sa messagerie personnelle.

Par ailleurs, plusieurs griefs tenant à l'exercice du mandat de déléguée du personnel par Mme Y. étaient relevés par l'employeur.

L'inspecteur du travail:

. a écarté le premier grief en observant qu'il en avait déjà été fait état lors de la précédente demande de licenciement refusée et qu'il «était permis de s'interroger sur les motifs poussant l'employeur à continuer de confier ce client à Mme Y. dans ces conditions»;

.a écarté les deux autres griefs comme non établis

.a écarté l'ensemble des cinq griefs tenant à l'exercice du mandat de déléguée du personnel en excluant toute responsabilité de Mme Y.

L'inspecteur du travail a refusé en conséquence l'autorisation du licenciement, ajoutant aux termes de sa décision que le «lien entre la présente et troisième demande d'autorisation de licenciement et l'exercice par la salariée du mandat de déléguée du personnel ne pouvait être écarté».

De son côté et à l'appui de sa demande en résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, Mme Y. fait état d'un harcèlement moral et d'un comportement discriminatoire fondé sur l'exercice du mandat de déléguée du personnel, ces manquements se traduisant par:

- les neuf avertissements reçus entre le 6 novembre 2012 et le 22 septembre 2014

-les trois demandes d'autorisation de licenciement présentées à l'inspection du travail

-la suppression de sa prime annuelle

-la perte de salaires

Mme Y. fait état en outre:

-de l'avis du défenseur des droits qui aux termes de ses observations devant le conseil de prud'hommes le 19 mai 2014 a considéré qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de ses activités syndicales, observations réitérées devant cette cour;

-du comportement de l'employeur qui a saisi le conseil de prud'hommes le 24 novembre 2014 à son encontre pour dommages prétendus dans le cadre de son mandat de déléguée du personnel, l'a mise à pied le 10 décembre 2014 et s'est abstenu de la rémunérer jusqu'au 17 février 2015, a continué de mentionner sur ses bulletins de salaire cette mise à pied malgré la décision d'annulation prononcée par l'inspection du travail le 5 février 2015;

-de la dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé à compter du mois d'octobre 2013, expliquant les arrêts de travail dont elle justifie pour les périodes des:

.1er octobre 2013 au 12 novembre 2013

.8 avril 2014 au 2 juin 2014

.18 mai 2015 au 21 juin 2015.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que les manquements reprochés à l'employeur se situent tous en amont de la dernière décision administrative de refus d'autoriser le licenciement disciplinaire de Mme Y.

Par ailleurs, les deux décisions de refus de licenciement frappées de recours reposent sur l'appréciation de fautes ou de manquements dont certains avaient fait l'objet de précédents avertissements.

Ces décisions de refus se fondent également sur l'existence d'un lien entre les décisions, sanctions et demandes d'autorisation de licenciement émanant de l'employeur depuis l'élection

de Mme Y. et l'exercice par cette dernière du mandat de déléguée du personnel.

Dans ces conditions, force est de constater que l'issue du recours exercé par l'employeur à l'encontre de ces décisions administratives de refus d'autorisation du licenciement a une incidence sur la solution du présent litige dans le cadre duquel Mme Y. saisit la cour de demandes en dommages et intérêts au titre d'un harcèlement moral et d'une discrimination syndicale ainsi qu'en résiliation du contrat judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, ces demandes impliquant nécessairement l'examen du bien fondé et du caractère objectif des décisions prises à l'égard de Mme Y. tout au long de la relation contractuelle à partir de son élection en qualité de déléguée du personnel.

Il sera en conséquence fait droit à la demande de sursis à statuer, tous droits et demandes des parties devant être réservés en fin d'instance.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et avant dire droit au fond,

Ordonne le sursis à statuer en l'attente des jugements du Tribunal administratif de Montpellier saisi du recours de la SAS X. à l'encontre des décisions en date des 3 juin 2014 et 5 février 2015 de l'inspection du travail portant refus d'autoriser le licenciement de Madame Z. épouse Y..

Dit qu'à l'expiration du sursis l'instance sera reprise à l'initiative des parties conformément aux dispositions de l'article 379 du Code de procédure civile.

Réserve toutes demandes des parties en fin d'instance.

Réserve les dépens en fin d'instance.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,