

Cour d'appel
Versailles
Chambre 17
5 Novembre 2015
N° 13/04244

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

17e chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 22 OCTOBRE 2015 prorogé au 5 NOVEMBRE 2015

R.G. N° 13/04244

AFFAIRE :

Mme X.

C/

SA Y.

LE DEFENSEUR DES DROITS

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 16 Septembre 2013 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NANTERRE

Section : Encadrement

N° RG : F 11/02299

Copies exécutoires délivrées à :

Me Fanny GOUT

la SELARL LMC PARTENAIRES

LE DEFENSEUR DES DROITS

Copies certifiées conformes délivrées à :

Mme X.

SA Y.

le : 06 Novembre 2015

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE CINQ NOVEMBRE DEUX MILLE QUINZE,

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

Madame X.

représentée par Me Fanny GOUT, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE, vestiaire :
1701

APPELANTE

SA Y.

représentée par Me Florence MERCADE-CHOQUET de la SELARL LMC
PARTENAIRES, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 220

INTIMEE

LE DEFENSEUR DES DROITS

non comparant, non représenté

PARTIE INTERVENANTE

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 09 Septembre 2015, en audience publique, devant la cour
composée de :

Madame Martine FOREST-HORNECKER, Président,

Madame Clotilde MAUGENDRE, Conseiller,

Madame Juliette LANÇON, Vice-président placé,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Christine LECLERC

Par jugement rendu le 16 septembre 2013, le Conseil de Prud'hommes de NANTERRE (section encadrement) a :

- dit que les demandes de Madame X. ne sont pas justifiées,
- débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,
- débouté la SA Y. de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- laissé les dépens éventuels à la charge de chacune des parties pour ce qui la concerne.

Par déclaration d'appel adressée au greffe le 14 octobre 2013 et par conclusions déposées au greffe et soutenues oralement à l'audience, Madame X. demande à la Cour de :

- infirmer le jugement entrepris,
- à titre principal, constater la nullité de son licenciement,
- condamner en conséquence la SA Y. à lui verser la somme de 66 090 euro à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- à titre subsidiaire, constater l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement,
- condamner en conséquence la SA Y. à lui verser la somme de 44 060 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- en tout état de cause, constater le non-respect des critères d'ordre de licenciement,
- condamner , en conséquence, la SA Y. à lui verser la somme de 22 030 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect des critères d'ordre de licenciement,
- condamner la SA Y. à lui verser la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, à la capitalisation des intérêts et aux entiers dépens.

Par conclusions déposées au greffe et soutenues oralement à l'audience, la SA Y. demande à la Cour de :

- à titre principal, dire que Madame X. n'a pas été victime de discrimination,
- confirmer en conséquence le jugement rendu par le conseil de prud'hommes,
- débouter Madame X. de l'intégralité de ses demandes,
- à titre subsidiaire, dire que le licenciement pour motif économique de Madame X. est régulier dans la forme et repose sur une cause économique avérée,
- dire qu'elle a satisfait à son obligation de recherche de reclassement,
- dire qu'elle a satisfait à ses obligations relatives aux critères d'ordre de licenciement qui en tout état de cause n'avaient pas à être appliqués en l'espèce,
- confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes,
- débouter Madame X. de l'ensemble de ses demandes,
- en tout état de cause, condamner Madame X. à lui payer la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- laissé les dépens à la charge de Madame X.

Le DÉFENSEUR des DROITS, bien que régulièrement convoqué n'a pas comparu ni ne s'est fait représenter.

LA COUR,

qui se réfère pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, à leurs écritures et à la décision déferée,

Considérant que Madame X. a été engagée par la SA Y. dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à compter du 5 septembre 2005 en qualité de gestionnaire immobilier, statut cadre ;

que le 1er janvier 2006, elle était affectée, par avenant du 30 décembre 2005, à la Société X., qui appartient au groupe Z. lequel est composé de nombreuses sociétés sur le territoire français et à l'étranger ;

que le 28 mai 2008, Madame X. était placée en congé pathologique liée à son état de grossesse jusqu'au 12 juin 2008, date de son début de congé maternité qui devait prendre fin initialement le 1er octobre 2008 ;

qu'elle était en congé parental d'éducation total d'un mois du 2 octobre au 2 novembre 2008 puis en congé parental partiel à compter du 3 novembre 2008 et disposait des mercredis et vendredi après-midi ;

qu'en dernier lieu, elle percevait un salaire annuel brut de 44 060 euro ;

que le 4 novembre 2008, Madame X. était reçue par le directeur général de la SA Y. qui l'informait des difficultés économiques qu'elle rencontrait et lui proposait un départ volontaire, comme il l'avait fait avec les deux autres collaborateurs de la SA Y. qui ne comportait que 4 salariés ;

que par courriel du 17 novembre 2008, Madame X. indiquait avoir été choquée par l'entretien et rappelait son souhait de conserver son poste ;

que Madame X. était convoquée par lettre recommandée avec avis de réception en date du 24 novembre 2008 à un entretien préalable fixé au 10 décembre 2008 en vue d'un licenciement économique ;

que par lettre recommandée avec avis de réception du 5 janvier 2009, la SA Y. notifiait à Madame X. son licenciement pour motif économique et suppression du poste de gestionnaire immobilier ;

que le 14 janvier 2009, Madame A. sa collègue occupant le poste de gestionnaire immobilier junior démissionnait pour suivre son conjoint à la suite du changement d'emploi de ce dernier en province ;

que par courrier du 15 janvier 2009, Madame X. a contesté son licenciement, a souligné le caractère discriminatoire de son licenciement au regard de son récent congé de

maternité et a demandé à bénéficier de la priorité de réembauchage ;

que, par courrier du 22 janvier 2009, la SA Y. maintenait le licenciement prononcé et lui proposait un poste de gestionnaire junior avec un salaire de 24 000 euros annuels que cette dernière refusait ;

que le 10 février 2009, la SA Y. procédait au recrutement de Madame B. au poste de gestionnaire junior avec une rémunération annuelle de 30 000 euro ;

Considérant que sur la nullité du licenciement de Madame X., cette dernière invoque d'une part le caractère discriminatoire de son licenciement dès lors qu'il est lié à sa situation familiale et d'autre part le fait que des mesures préparatoires ont été prises alors qu'elle était en période de protection légale compte tenu de sa maternité ;

que sur la discrimination aux termes de 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 en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, 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, 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 patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap ;

que l'article L.1134-1 du même code dispose qu'en cas de litige relatif à l'application du texte précédent, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

que Madame X. invoque, à l'appui de sa demande :

- le fait que la SA Y. a refusé sa demande de ne pas travailler le mercredi dans le cadre d'un congé parental prenant la forme d'un travail à temps partiel pour un motif fallacieux,

- le fait que la SA Y. a refusé d'appliquer loyalement son obligation de reclassement,

- le fait que la SA Y. n'a pas respecté loyalement son obligation de priorité de réembauchage,

- le fait que la SA Y. a refusé d'appliquer les critères d'ordre de licenciement ;

que, sur le congé parental, Madame X. indique que par courrier du 26 août 2008, elle a sollicité un congé parental à temps partiel à 80 % la journée du mercredi ;

que par courrier en date du 25 septembre 2008, la SA Y. acceptait sa demande mais refusait l'organisation proposée ' en raison de l'organisation actuelle de votre équipe et la charge de travail existante' ;

que, sur l'obligation loyale de reclassement, que Madame X. indique que la recherche de reclassement de la SA Y. a été insuffisante dès lors que cette dernière s'est contentée d'adresser un courrier le 3 novembre 2008 à des filiales du groupe leur demandant de l'informer des postes vacants sans préciser sa qualification et le poste occupé et que la SA Y. ne souhaitait manifestement pas la reclasser dans la mesure où les sociétés du groupe ont prétendu le 20 novembre 2008 qu'il n'existait pas de postes disponibles à l'exception de la SA Z. pour un poste de comptable alors que les pièces versées aux débats et notamment les décisions rendues dans le cadre de contentieux avec d'autres salariés licenciés pour motif économique concomitamment à Madame X. démontrent que les dits salariés se sont vus offrir d'autres postes de reclassement à savoir 'deux autres postes' et 'un poste d'assistante - comptable et assistant commercial' ;

que les faits ainsi présentés par Madame X. laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la SA Y. au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

que, sur le congé parental, la SA Y. réplique que si le salarié est libre de choisir le nombre d'heures de travail à effectuer pendant son congé parental, la répartition des heures de travail entre dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur ; que c'est ainsi qu'elle a proposé à Madame X. de bénéficier de deux-demi-journées à savoir les mercredi et vendredi après-midi ;

que cependant s'il ne peut être nié que l'employeur a des impératifs liés à l'organisation du travail au sein de son équipe, la SA Y. n'explique pas dans quelle mesure cette prétendue charge de travail nécessitait que Madame X. prenne son vendredi après-midi plutôt que son mercredi matin d'autant que dans le même temps elle lui a indiqué qu'un poste devait être supprimé en raison d'une diminution de cette même charge de travail ;

que, sur l'obligation de reclassement, la SA Y. ajoute que si elle n'a pas décrit

précisément le poste qui allait être supprimé, c'est qu'en l'état, les réflexions étaient toujours en cours et que la nature du poste qui devait être supprimé n'était pas encore déterminée ; que c'est ainsi que la lettre du 3 novembre 2008 envoyée aux diverses sociétés du groupe permettait d'obtenir la liste de tous les postes disponibles au sein de ses sociétés ;

qu'elle ajoute que si Madame X. prétend sur la base des jugements rendus que des postes auraient pu lui être proposés, il s'agissait de postes de comptable, d'aide-comptable et assistant commercial, postes d'une qualification très différente de celui qu'exerçait Madame X. et d'un salaire très inférieur s'agissant du poste d'assistant commercial ;

que cependant aux termes de l'article L1233-4 du code du travail, 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 qui doit être tenté avant la notification du licenciement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente ; qu'à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure, fut-ce par voie de modification du contrat de travail, en assurant au besoin l'adaptation du salarié à une évolution de son emploi ; que les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ;

que l'obligation édictée par l'article pré-cité est une obligation de moyens qui pèse sur l'employeur qui doit rechercher tous les emplois disponibles dans l'entreprise ou parmi les entreprises appartenant au même groupe ;

que c'est dans le cadre de ce groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel qu'il faut se placer ;

qu'en l'espèce, force est de constater que la SA Y. n'a proposé aucun poste de reclassement à Madame X. avant la notification de son licenciement pour cause économique ;

que toutes les sociétés du groupe contactées à l'exception de la SA Z. ont répondu le 20 novembre 2008 qu'après une recherche approfondie, elles ne disposaient pas de poste disponible alors qu'il est établi par la production du jugement rendu le 30 mai 2011 par le conseil de prud'hommes de SCHILTIGHEIM dans le cadre du licenciement pour motif économique de Madame C. quitté la Société D., filiale du groupe le 23 décembre 2008 que des postes de comptable, aide comptable et assistant commercial étaient disponibles au sein du groupe ;

qu'il en est de même le 5 décembre 2008, Madame E., autre salariée du groupe licenciée pour motif économique se faisait offrir 'deux autres postes' ;

que si en appel la SA Y. reconnaît l'existence de postes disponibles, elle n'explique pas pourquoi ces postes n'ont pas été recensés par les sociétés du groupe lorsqu'on leur a demandé de les lister quelle que soit leur catégorie dans la mesure où le poste à supprimer n'était pas prétendument encore identifié ;

qu'elle ne donne pas non plus d'explications concernant le fait que ces postes disponibles ont été proposés à d'autres salariés licenciés pour motif économique et ne l'ont pas été à Madame X., dès lors que sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure, fut-ce par voie de modification du contrat de travail, en assurant au besoin l'adaptation du salarié à une évolution de son emploi ;

que notamment la SA Y. ne peut soutenir utilement que Madame X. ne disposait pas de la qualification nécessaire pour occuper le poste d'aide comptable à savoir bac +2 comptabilité gestion alors que cette dernière a un bac +5 dans l'école ESCAE du Havre option finance devenue école de Management Normandie et a, à ce titre, bénéficié d'une formation en comptabilité générale, internationale et de groupe ;

que pour le poste d'assistant commercial libéré à la suite du départ de Madame F. le 14 novembre 2008, la SA Y. ne peut alléguer sérieusement que la société G. avait décidé dans un premier temps de ne pas la remplacer et que début 2009 elle a renforcé son équipe et que par mutation interne Madame H., a quitté son poste de secrétaire hôtesse au sein de la société I. pour devenir assistant commercial au sein de la société G. dès lors que Madame X. a été licenciée début 2009, soit en même temps que cette mutation qui n'est pas interne dans la mesure où Madame H. avait un contrat à durée déterminée qui se terminait le 15 février 2009 ;

que de plus, il résulte des pièces versées au dossier que certaines sociétés du groupe et notamment les sociétés J., et les sociétés étrangères n'ont pas été interrogées ; que la SA Y. n'a pas demandé à Madame X. si elle était intéressée par un poste à l'étranger au sein des filiales du groupe ;

que sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres éléments allégués par Madame X., la SA Y. ne démontre pas, que le fait d'avoir refusé sa demande de ne pas travailler le mercredi et le fait qu'elle ne lui ait pas proposé les postes disponibles au sein du groupe, sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination d'autant que la concomitance du congé parental d'éducation de cette dernière avec la procédure de licenciement est de nature à conforter le comportement discriminatoire de la SA Y.;

qu'en application de l'article L.1132-4, les dispositions ou les actes pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions sus mentionnées sont nulles ;

qu'en conséquence le licenciement de Madame X. notifié par la SA Y. le 5 janvier 2009 est nul ; que le jugement entrepris sera en conséquence infirmé en toutes ses dispositions ;

Considérant, sur l'indemnité pour licenciement nul, que la victime d'un licenciement nul qui ne demande pas sa réintégration a droit à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L.1235-3 du code du travail soit une indemnité qui ne saurait être inférieure aux salaires perçus au cours des six derniers mois précédant son licenciement ;

qu'au regard de son âge 41 ans au moment du licenciement, de son ancienneté d'environ 4, 5 ans dans l'entreprise, du montant de la rémunération à temps plein de 3 671,66euro et celle à temps partiel de 2 753,75 euro et du fait qu'elle a retrouvé un emploi à compter du 24 août 2009 comme gérant de patrimoine statut cadre, il convient de lui allouer, en réparation du préjudice subi la somme de 25 000 euro ;

Considérant que la SA Y. qui succombe, doit supporter la charge des dépens et ne saurait bénéficier de l'article 700 du Code de procédure civile ; qu'il convient d'allouer à Madame X. au titre des frais judiciaires non taxables exposés en appel la somme de 2 000 euro ;

PAR CES MOTIFS :

Statuant publiquement et contradictoirement,

Infirme le jugement entrepris,

Et, statuant à nouveau,

Condamne la SA Y. à verser à Madame X. la somme de 25 000 euro à titre d'indemnité pour licenciement nul,

Condamne la SA Y. à verser à Madame X. la somme forfaitaire de 2 000 euro en remboursement de frais au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Rejette les autres demandes des parties,

Condamne la SA Y. aux dépens de première instance et d'appel.

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 Madame Martine FOREST-HORNECKER, présidente et Madame Amélie LESTRADE, greffier en pré-affectation.

Le GREFFIER, Le PRESIDENT,