

COUR D'APPEL DE BASSE-TERRE

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT N° 362 DU DOUZE DECEMBRE DEUX MILLE SEIZE

AFFAIRE N° : 14/01258

Décision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes de POINTE A PITRE du 24 juin 2014, section activités diverses.

APPELANTE

SARL X

Représentée par Maître Sully L. de la SELARL L.-C. (toque 02) substitué par Maître Michaël S., avocat au barreau de GUADELOUPE/ST MARTIN/ST BART

INTIMÉES

Madame Y.

Représentée par Maître Jan-Marc F. (toque 26), substitué par Maître R., avocat au barreau de GUADELOUPE/ST MARTIN/ST BART

LE DEFENSEUR DES DROITS

Représenté par Maître Karine L. (toque 70), avocat au barreau de GUADELOUPE/ST MARTIN/ST BART

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 7 novembre 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant M. Bernard Rousseau, président de chambre, et Mme Françoise Gaudin, conseiller.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

M. Bernard Rousseau, président de chambre, président,

Mme Marie-Josée Bolnet, conseiller,

Mme Françoise Gaudin, conseiller.

Les parties ont été avisées à l'issue des débats de ce que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour le 12 décembre 2016.

GREFFIER Lors des débats : Mme Valérie Souriant, greffier.

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées conformément à l'article 450 al 2 du CPC.

Signé par M. Bernard Rousseau, président de chambre, président, et par Mme Valérie Souriant, greffier, à laquelle la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCEDURE ET MOYENS DES PARTIES

Mme Y. a été embauchée le 1er septembre 1999 par X en qualité de comptable.

Le 1er janvier 2007, Mme Y. a signé un nouveau contrat de travail, conservant sa fonction, son ancienneté et ses avantages, son salaire net étant fixé à 1.489,10euro.

Par lettre du 26 avril 2010, Mme Y. a été convoquée à un entretien préalable fixé au 10 mai 2010 et a été mise à pied à titre conservatoire.

Mme Y. a été licenciée pour motif réel et sérieux par courrier daté du 3 juin 2010 visant en particulier «un refus de coopération », « un total désinvestissement au travail », «une obstruction», « une rétention systématique d'informations » et « une absence quasi-totale de suivi des comptes ».

* * *

Mme Y. a saisi le conseil de prud'hommes de Pointe à Pitre d'une contestation de son licenciement par requête reçue au greffe le 8 décembre 2010, invoquant de la discrimination salariale et du harcèlement moral à son encontre.

Le Défenseur des droits, ayant repris les missions de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), est intervenu volontairement à l'instance.

Par jugement en date du 20 mars 2013, le conseil a désigné deux conseillers en qualité de conseillers rapporteurs avec pour mission de se transporter dans l'entreprise.

Les conseillers rapporteurs ont rendu leur rapport le 25 avril 2013.

Le 11 décembre 2013, les conseillers se sont déclarés en partage de voix.

Par jugement en date du 24 juin 2014, le conseil, présidé par le juge départiteur, a :

-dit le licenciement de Mme Y. nul,

-condamné X. à payer à Mme Y. les sommes suivantes :

-15.000 euro à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

-35.000 euro au titre du caractère illicite du licenciement,

-146,37 euro à titre de complément d'indemnité de licenciement,

-2.094,48 euro à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire,

-1.500 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

rejetant les autres demandes.

Par déclaration au greffe de la cour le 23 juillet 2014, l'association X. a formé appel dudit jugement qui lui a été notifié le 4 juillet 2014.

Aux termes de ses conclusions en date du 9 avril 2015, régulièrement notifiées à la partie adverse et reprises oralement lors de l'audience, l'entreprise X. demande à la cour de réformer le jugement entrepris et de débouter Mme Y. de toutes ses demandes ;

Elle fait valoir que la discrimination salariale alléguée n'est pas sérieusement établie, que le harcèlement moral n'est pas davantage prouvé et que la rupture contractuelle survenue puise son fondement juridique dans le comportement fautif de la salariée ;

Elle ajoute que Mme Y. s'est inscrite dans un processus de victimisation ce qui l'a conduite à se désinvestir professionnellement et à refuser une franche et réelle coopération dans l'exécution de son travail.

Aux termes de ses conclusions en date du 28 septembre 2015, régulièrement notifiées à la partie appelante et reprises oralement lors de l'audience, Mme Y. demande à la cour de :

-dire et juger qu'elle fait l'objet d'une discrimination, d'ordonner une mesure d'expertise ou à défaut, de condamner X. à lui payer une somme de 45.438 euro en réparation de son préjudice financier et celle de 30.000 euro en réparation de son préjudice moral,

-dire et juger que le harcèlement moral dénoncé par Mme Y. est constitué,

-condamner X. à lui payer une somme de 50.000 euro nets à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi de ce fait,

-dire et juger que le licenciement est en réalité fondé sur la dénonciation de la discrimination et du harcèlement ainsi que la saisine de la HALDE,

-condamner X. à lui payer une somme de 25.133,76 euro nets à titre d'indemnité pour licenciement illicite, la somme de 125.668 euro nets, soit 2.094,48 euro par mois jusqu'au jugement,

la somme de 2.094,48 euro nets à titre de salaire retenu pendant la mise à pied à titre conservatoire, celle de 146,37 euro à titre de complément d'indemnité de licenciement et une somme de 5.000 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient qu'elle a dénoncé à la HALDE dès 2008 une situation de discrimination salariale dont elle s'estimait victime en raison de son origine et qu'à partir de cela, elle a rencontré des difficultés dans son emploi lorsqu'elle en a témoigné, caractérisant du harcèlement moral et licenciée pour des prétextes fallacieux ;

Le Défenseur des droits, en application de l'article 33 de la loi du 29 mars 2011, a présenté des observations devant la cour en date du 6 octobre 2015.

Il considère que Mme Y. a fait l'objet d'une discrimination fondée sur l'origine à l'égard de sa rémunération, en application des articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail et qu'elle est en conséquence victime d'un licenciement discriminatoire encourant la nullité en application des articles L.1132-3 et L.1132-4 dudit code.

SUR CE

Sur la discrimination salariale

Attendu que l'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination fondée sur son origine en matière de rémunération.

Qu'il renvoie, pour définir la rémunération, à l'article L. 3221-3 du code du travail, aux termes duquel «constitue une rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».

Attendu que l'article L. 1134-1 du code du travail pose le principe d'aménagement de la charge de la preuve applicable en matière de non-discrimination selon lequel, lorsqu'un salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, il revient à la partie défenderesse, c'est-à-dire à l'employeur, de démontrer que ses décisions reposent sur des éléments objectifs étrangers à la discrimination alléguée ;

Que selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le salarié peut présenter, comme élément de fait pertinent, la comparaison de sa situation avec celle d'autres salariés placés dans une situation similaire à la sienne et cette comparaison permet de déterminer l'existence d'une différence de traitement et, le cas échéant, le critère de discrimination sur lequel elle repose ;

Que dès lors, lorsqu'un salarié allègue une discrimination salariale, il peut pertinemment se comparer à des salariés placés dans une situation similaire, c'est-à-dire exerçant les mêmes fonctions que lui, et ce, même s'ils ne sont pas salariés de la même entreprise, dès lors qu'ils travaillent au sein du même établissement d'un même groupe (Cass. soc., du 19 septembre 2010, pourvoi n° 08-44.180) ;

Qu'en l'espèce, Mme Y. fonde son allégation de discrimination en lien avec son origine sur la comparaison entre sa situation salariale et celle de Mme A., « salariée métropolitaine de la SA Z. », ce à quoi X. rétorque que cette comparaison est inopérante puisque les deux salariées n'ont pas le même employeur et que le principe d'égalité de traitement pour des personnes exerçant un travail égal ou de valeur égal ne peut être utilement invoqué au cas d'espèce;

Qu'ainsi que l'a relevé avec pertinence le premier juge, la discrimination salariale et l'atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » sont des moyens distincts et la question en l'espèce est de savoir si les avantages supposés de Mme A. sont de nature à caractériser une discrimination vis-à-vis de Mme Y., en raison de son origine guadeloupéenne;

Qu'en tout état de cause, une différence de traitement ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ;

Qu'en outre, la comparaison soutenue par Mme Y. avec la rémunération de Mme A. peut être accueillie car, même si elles n'ont pas le même employeur, elles travaillent au sein du même établissement de groupe « Z./X » (sis[...]);

Que la notion d'unité économique et sociale entre l'organisation de producteurs X et la SAS Z., notion purement juridique, n'a pas lieu d'être établie et il résulte suffisamment des documents produits au dossier que les deux entités, distinctes juridiquement, font partie d'un même groupe depuis plus de 30 ans, ayant été créées et dirigées par la même famille Z., ayant des liens commerciaux importants (cf convention de commercialisation entre elles, bureaux et locaux de conditionnement partagés et loyer desdits locaux payé par la SAS Z.) et que le salaire versé par la SAS Z. à Mme A., qui occupe le même poste de comptable sur le même site que Mme Y., fait l'objet d'une refacturation à l'organisation de producteurs X (cf factures numéros ... et);

Que de l'examen desdits documents, il en ressort que Mme Y. percevait en 2008 un salaire brut de base de 1933,79 euro auquel s'ajoute une prime d'ancienneté de 45,56 euro et que Mme A. percevait en 2008 un salaire brut mensuel de 1.870,26 euro , soit sensiblement équivalent mais auquel s'ajoutent la somme de 650 euro au titre du défraiement du loyer personnel mensuel, 117,27 euro de frais de téléphone mobile et 784,83 euro de remboursement de carburant pour deux mois, soit environ 390 euro par mois à ce titre ;

Attendu que de tels avantages en nature, représentant un gain d'environ mille euros par mois en moyenne et constituant un élément de rémunération imposable, caractérisent une différence de traitement sur laquelle l'organisation des producteurs de melons ne s'explique pas ;

Que X. se borne à dire que Mme A. effectue plus de tâches que Mme Y. mais n'en justifie pas et n'explique pas en quoi, elle a droit au remboursement de frais de logement et de voiture alors qu'elles partagent le même bureau ;

Que la seule différence vient du fait que Mme A. est originaire de la Métropole et que Mme Y. est antillaise de Guadeloupe ;

Qu'en conséquence, faute par l'employeur de Mme Y. de donner et de justifier d'autres raisons objectives pour expliquer la différence de rémunération entre lesdites salariées, il y a lieu de dire et juger que Mme Y. a fait l'objet d'une discrimination fondée sur l'origine au niveau de sa rémunération, en application des articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail, réformant le jugement de ce chef ;

Qu'à partir de fin 2008, date de sa demande d'augmentation salariale jusqu'à son licenciement, il résulte des éléments de la cause que Mme Y. a subi un préjudice financier qui peut être évalué à 10.000 euro, outre un préjudice moral du fait que ses réclamations sont restées vaines, lequel sera chiffré à la somme de 5.000 euro ;

Qu'il y a lieu de condamner X. au paiement desdites sommes ;

Sur le harcèlement moral

Attendu qu'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 de ses 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 ; qu'en vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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 ;

Attendu qu'il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Que le premier juge, par des motifs pertinents que la cour adopte, a relevé des faits invoqués par la salariée laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral (attribution d'un bureau insalubre, certificats médicaux, arrêts de travail) ;

Que l'employeur est tenu d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail ;

Que le médecin du travail, dans son avis du 22 septembre 2009, insistait sur la « nécessité de revoir complètement l'aménagement et l'environnement proche du bureau du comptable (Mme Y.) » ;

Que l'inspecteur du travail, M. B., avait de même constaté que Mme Y. « était installée dans un local exigü qu'elle partageait avec une collègue et que le mobilier du bureau était recouvert d'excréments et d'urine de rats » ;

Qu'en guise de réponse, l'employeur se contente de faire valoir que la salariée était d'accord pour changer de bureau car rencontrait des problèmes avec un autre salarié et que des contraintes financières l'empêchaient de procéder aux travaux de réfection des locaux nécessaires ;

Qu'en revanche, il existe un lien entre ces faits de harcèlement et le fait que Mme Y. a saisi divers intervenants extérieurs s'estimant victime de discrimination salariale, puisque M. B. écrit « qu'en guise de réponse aux différents intervenants extérieurs à l'entreprise (médecine du travail, la HALDE, l'inspection du travail) M. C. a tout simplement changé Mme Y. de bureau ».

Qu'il est également établi que ces conditions de travail problématiques ont une répercussion sur la santé de Mme Y., laquelle s'est trouvée en arrêt maladie à plusieurs reprises et produit des pièces médicales attestant de l'existence à cette époque d'un syndrome anxio-dépressif justifiant la prise d'anxiolytiques, les médecins notant un stress au travail ;

Que dès lors, c'est à juste titre que le jugement a accueilli la demande de Mme Y. en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral mais il convient de ramener leur montant à la somme de 10.000 euro ;

Sur la rupture du contrat de travail

Attendu que la lettre licenciement comporte les griefs suivants à l'encontre de Mme Y. :

-un comportement visant à « pourrir la relation de travail et d'envenimer les rapports avec les dirigeants »,

-une tendance à la « polémique et à la victimisation »,

« une obstruction au contrôle, de nombreuses négligences dans la tenue des comptes, un refus de coopération et un total désinvestissement au travail, obstructions, rétention systématique d'informations, absence quasi-totale du suivi des comptes, lenteur exagérée tant dans la transmission que dans le traitement des données essentielles »;

Que cependant, outre le fait que l'employeur, bien que s'étant placé sur le terrain disciplinaire, ne date aucun fait fautif, en outre, ceux-ci ne sont pas corroborés par des éléments précis y afférents alors que la lettre de licenciement est sans ambiguïté sur la corrélation entre la dénonciation par Mme Y. de discrimination et de faits de harcèlement moral à son encontre, et le comportement qui lui est reproché en découlant ;

Que X. le reconnaît implicitement en énonçant les termes suivants :

« vous avez persisté dans vos exigences allant jusqu'à la saisine de la HALDE d'une réclamation alléguant une situation de discrimination salariale.. »

« ne désarmant pas, vous avez multiplié les incidents de travail.. »

« la volonté d'en découdre avec la direction de X. étant telle, de nouveau, vous avez pris le parti de revenir sur le terrain de la polémique et de la victimisation »;

Que dès lors, le licenciement de Mme Y. s'inscrit dans la continuité des actes de harcèlement moral qu'elle a subi suite à sa réclamation sur une situation de discrimination salariale et caractérise une mesure de rétorsion devant être qualifiée de discriminatoire au sens de l'article L.1132-3 du code du travail, encourageant la nullité en vertu de l'article L.1132-4 dudit code ;

Attendu qu'il convient de dire et juger le licenciement de Mme Y. nul, à l'instar du jugement déféré ;

Que cependant, la salariée ne demandant pas sa réintégration dans l'entreprise, ne peut réclamer le paiement d'une indemnité égale au montant de son salaire qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et ladite réintégration ;

Que sa demande en paiement de la somme de la somme de 125.668 euro nets, soit 2.094,48 euro par mois jusqu'au jugement, sera rejetée ;

Que Mme Y. peut prétendre en revanche, outre les indemnités de rupture, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L.1235-3 du code du travail ;

Que compte tenu de son âge (54 ans), de son ancienneté (10 ans et 9 mois) et de l'absence de justificatif sur sa situation économique actuelle, il y a lieu de chiffrer ladite indemnité à la somme de 15.000 euro ;

Que le jugement sera par ailleurs confirmé en ce qu'il a alloué à Mme Y. le salaire retenu indument au titre de la mise à pied à titre conservatoire, en l'absence de faute grave justifiant celle-ci, et sur le complément d'indemnité de licenciement, compte tenu des calculs précis de la salariée ;

Qu'enfin, il sera alloué à Mme Y. une somme de 1.500 euro au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

Confirme le jugement déferé en ce qu'il a dit le licenciement de Mme Y. nul et condamné X. à payer à Mme Y. les sommes suivantes :

- 146,37 euro à titre de complément d'indemnité de licenciement,
- 2.094,48 euro à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire,
- 1.500 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Réformant pour le surplus et statuant à nouveau,

Condamne X. à payer à Mme Y. les sommes suivantes :

- 10.000 euro à titre de dommages et intérêts pour préjudice financier suite à discrimination salariale,
- 5.000 euro à titre de préjudice moral suite à discrimination,
- 10.000 euro à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral consécutif à harcèlement moral,
- 15.000 euro au titre du caractère illicite du licenciement.

Rejette toute autre demande.

Condamne l'association X. aux entiers dépens.

Le greffier Le président