

COUR D'APPEL DE GRENOBLE

CHAMBRE SOCIALE - SECTION B

ARRÊT DU JEUDI 14 DECEMBRE 2017

RG N° 15/05371

Appel d'une décision (N° RG F14/00164)

rendue par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOURGOIN JALLIEU

en date du 24 novembre 2015, suivant déclaration d'appel du 04 décembre 2015

APPELANTE :

Madame X.

représentée par Me Denis R., avocat au barreau de LYON

INTIMÉE :

Société Y. prise en la personne de son représentant légal en exercice domicilié en cette qualité audit siège

représentée par Me Sarah M., avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Madame Dominique DUBOIS, Présidente

Madame Magali DURAND-MULIN, Conseiller,

Madame Claire GADAT, Conseiller,

DÉBATS :

A l'audience publique du 11 Octobre 2017,

Madame Magali DURAND-MULIN, chargée du rapport, et Madame Dominique DUBOIS ont entendu les parties en leurs conclusions et plaidoiries, assistées de Mme Karine GAUTHÉ, Greffier placé, conformément aux dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, les parties ne s'y étant pas opposées ;

Puis l'affaire a été mise en délibéré au 14 Décembre 2017, délibéré au cours duquel il a été rendu compte des débats à la Cour.

L'arrêt a été rendu le 14 Décembre 2017.

Selon contrat à durée indéterminée, Mme X. a été embauchée par la Y. laquelle exerce son activité dans le domaine de la construction et de la rénovation de maisons individuelles, à compter du 14 avril 2008, en qualité d'attachée commerciale. Son ancienneté a été reprise à compter du 13 décembre 2005. Elle bénéficiait du statut de vendeur représentant placier. Le contrat de travail de Mme X. contenait une clause de mobilité.

Au dernier stade de la relation contractuelle, Mme X. occupait le poste d'ingénieur commercial, à l'agence de Z.

Mme X. a été placée en arrêt maladie à compter du 26 novembre 2013, suivi d'un congé maternité, du 12 février 2014 au 3 juin 2014.

A son retour de congé maternité, la Y. a indiqué à la salariée qu'elle occuperait les fonctions d'ingénieur commercial, à l'agence de A, à compter du 16 juin 2014.

Face au refus exprimé par Mme X. d'accepter la mutation, la Y. l'a convoquée le 21 juillet 2014 à un entretien préalable fixé au 30 juillet 2014.

Par courrier du 4 août 2014, la salariée a été licenciée pour cause réelle et sérieuse.

Le 1er septembre 2014, Mme X. a saisi le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu, contestant la rupture de son contrat de travail et sollicitant notamment la condamnation de son employeur à lui verser des dommages-intérêts pour licenciement nul.

Par jugement du 24 novembre 2015, le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu a :

- débouté Mme X. de sa demande principale au titre de la nullité de son licenciement,

- débouté Mme X. de sa demande de reconnaissance de licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- débouté Mme X. de ses demandes au titre du rappel sur commissions,
- débouté l'ensemble des parties de leur demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- mis les dépens à la charge de Mme X..

Mme X. a interjeté appel de cette décision le 4 décembre 2015.

A l'issue des débats et de ses conclusions enregistrées par le greffe le 3 mars 2016, auxquelles il est expressément référé pour un plus ample exposé des prétentions et moyens, Mme X. demande à la cour de :

-infirmer dans son intégralité le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu en date du 24 novembre 2015,

En conséquence :

A titre principal :

- condamner la Y au paiement de 15 000 euro à titre de dommages-intérêts pour refus de promotion professionnelle fondé sur un motif discriminatoire,
- condamner la Y au paiement de 15 000 euro à titre de dommages- intérêts pour le refus de réintégration au poste de chef des ventes,
- juger que son licenciement est nul car fondé sur son état de grossesse et sur sa situation de famille,

En conséquence :

- condamner la Y au paiement de 90 000 euro à titre de dommages-intérêts pour licenciement est nul,

A titre subsidiaire :

- juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

En conséquence :

- condamner la Y au paiement de 90 000 euro à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

En tout état de cause,

- condamner la Y au paiement de la somme de 1 030,58 euro bruts au titre de rappel de commission et 103,03 euro bruts au titre des congés payés y afférents,

- condamner la Y au paiement d'une indemnité de 3 000 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner la Y aux entiers dépens.

Mme X. soutient avoir été victime d'une discrimination. Elle estime que la Y lui avait confié le 15 novembre 2013 le poste de chef des ventes. Elle fait valoir que le refus de promotion professionnelle, le refus de réintégration au poste de chef des ventes, ainsi que sa mutation et son licenciement ultérieur, ont été fondés sur son état de grossesse et sur sa situation de famille. Elle soulève en conséquence la nullité de son licenciement.

À titre subsidiaire, elle invoque la nullité de la clause de mobilité faute de définition précise de sa zone géographique d'application. Elle indique également que les communes de Z et de A ne font pas partie du même secteur géographique et soutient en conséquence, que la mutation proposée emportait modification de son contrat de travail. Elle fait valoir qu'elle était en droit de refuser sa nouvelle affectation.

Mme X. soutient, à titre infiniment subsidiaire, que la mise en 'œuvre de la clause de mobilité était abusive, car elle portait atteinte à ses droits à une vie personnelle et familiale et ne reposait sur aucun motif d'intérêt légitime.

Enfin, Mme X. fait grief à son ancien employeur d'avoir frauduleusement annulé des ventes qu'elle avait réalisées, afin de pouvoir soustraire les commissions qui lui étaient acquises.

A l'issue des débats et de ses conclusions enregistrées par le greffe le 7 août 2017, auxquelles il est expressément référé pour un plus ample exposé des prétentions et moyens, la Y demande à la cour de :

- confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu le 24 novembre 2015 par le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu en ce qu'il a débouté Mme X. de sa demande en nullité de son licenciement ou sans cause réelle et sérieuse, de sa demande au titre de rappel de commissions ainsi que de celle au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- débouter Mme X. de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

A titre reconventionnel :

- condamner Mme X. à lui régler la somme de 3 500 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La Y considère que le refus de Mme X. d'exécuter ses fonctions à l'agence de A constitue une violation de ses obligations professionnelles qui justifie son licenciement. Elle précise qu'aucun nouveau contrat de travail n'avait été conclu concernant le poste de chef des ventes, qu'il n'y avait pas d'accord des parties sur les missions confiées et la rémunération attribuée et considère que la salariée devait reprendre le poste d'ingénieur commercial qu'elle occupait avant son départ en congé maternité.

Elle soutient que la validité de clause de mobilité n'a pas à être examinée, dès lors que les fonctions de la salariée impliquent par nature une certaine mobilité. Elle prétend en outre que les points de vente de Z et de A relèvent du même secteur géographique.

S'agissant du licenciement de la salariée, elle expose que celui-ci est étranger à toute discrimination en raison de sa situation de famille ou de sa grossesse et ne repose sur aucun motif discriminatoire. Elle conteste l'avis rendu par le défenseur des droits le 16 avril 2015, estimant que ce dernier a instruit le dossier de Mme X. de manière incomplète et déloyale.

Elle soutient enfin que Mme X. a été remplie de ses droits concernant le règlement des commissions auxquelles elle pouvait prétendre.

## MOTIFS DE LA DECISION

Sur la discrimination

Aux termes de l'article L1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de sa situation de famille ou de sa grossesse.

En application de l'article 1134-1 du même code, il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à l'employeur qui conteste le caractère discriminatoire d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, il est constant que Mme X. occupait le poste d'ingénieur commercial, à l'agence de Z de la société Y.

Il ressort des pièces produites qu'avant le départ en congé maternité de la salariée et notamment lors d'une réunion qui s'est tenue en décembre 2013, l'employeur lui a indiqué qu'elle se verrait attribuer à son retour de congé le poste de «'chef des ventes'» au sein de l'agence de Z. Plusieurs salariés présents lors de cette réunion à savoir Mrs B., C. et D. attestent de façon précise et circonstanciée que M. E. qui animait la réunion, a annoncé officiellement à l'équipe d'une part le départ de la société de M. F. chef des ventes et d'autre part la reprise du poste de chef des ventes par Mme X. lors de son retour de congé, début juin 2014, le poste étant temporairement occupé par Mme G.. Cette nouvelle organisation figure dans le power point établi par l'employeur en vue de la réunion du 4 décembre 2013.

Mme X. produit également un mail qu'elle a adressé le 17 décembre 2013 à M. E. directeur des ventes, lui demandant de lui transmettre un courrier précisant sa prise de poste en tant que chef des ventes à son retour soit le 4 juin 2014. Par mail en réponse du 18 décembre, M. E. lui a répondu ainsi qu'il suit : «'Concernant votre évolution sur le poste de chef des ventes, ne vous inquiétez pas ! La place vous est réservée, vous évoluerez à ce poste à votre retour de congé maternité. On se verra avant votre retour pour caler l'ensemble des paramètres.'»

Il ressort suffisamment de ces pièces que la promotion au poste de chef des ventes à l'agence de Z a été promise de façon ferme à Mme X. à compter du mois de juin 2014 et non pas seulement évoquée ainsi que le soutient l'employeur.

Or, il n'est pas contesté qu'à son retour de congé maternité, l'employeur a informé Mme X. de ce qu'elle occuperait le poste d'ingénieur commercial à l'agence de A.

Ces éléments de fait soumis par la salariée sont de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte en raison de son état de grossesse dès lors qu'ils sont survenus durant son congé maternité. Il incombe donc à l'employeur qui conteste le caractère discriminatoire d'établir que sa décision de ne pas respecter l'engagement ferme qu'il avait pris à l'égard de la salariée, est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le fait qu'à l'occasion d'un premier congé maternité courant 2010, la société ait fait bénéficier la salariée d'une promotion est sans incidence sur les faits de discrimination reprochés en 2014.

La circonstance que l'employeur ait promis à Mme X. le poste de chef des ventes alors qu'il avait déjà connaissance de son état de grossesse n'est pas un argument permettant d'exclure la discrimination laquelle n'est pas invoquée au stade de la promesse mais au stade de l'exécution de cette promesse. Il convient de relever que sans l'état de grossesse, la salariée aurait pu occuper immédiatement le poste qui lui était attribué. Le remplacement de Mme X. pendant son congé maternité n'est pas davantage un élément justifiant la décision de l'employeur puisque celui-ci en avait parfaitement connaissance et avait prévu ce remplacement dans l'attente du retour de la salariée.

L'affirmation selon laquelle la discrimination ne fait pas partie de l'éthique de la société et l'absence d'alerte de la salariée sur un problème de discrimination ne constituent pas davantage des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Enfin, la société qui a pris la décision d'affecter Mme X. à l'agence de A en qualité d'ingénieur commercial et de conserver Mme G. au poste de chef de ventes à l'agence de Z ne démontre pas que la première salariée aurait démerité par rapport à la seconde chargée de l'intérim ni que le fait de ne pas honorer sa promesse aurait été justifié par des impératifs de gestion.

L'employeur échoue ainsi à démontrer que les faits matériellement établis par Mme X. sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La discrimination liée à l'état de grossesse est donc établie.

En application de l'article L.1132-4 du code du travail, le licenciement intervenu dans ce contexte est nul.

Le salarié dont le licenciement est nul, et qui ne demande pas sa réintégration, a droit, en toute hypothèse, en plus des indemnités de rupture, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaire, quels que soient son ancienneté et l'effectif de l'entreprise.

Compte tenu des circonstances de la discrimination subie et des conséquences dommageables qu'elle a eu pour la salariée qui a perdu son emploi à l'issue de son congé maternité, le préjudice en résultant pour Mme X. sera réparé par l'allocation de la somme de 45.000 euro.

La salariée ne justifie pas avoir subi un préjudice distinct résultant du refus de promotion. Sa demande de dommages et intérêts sera rejetée.

Par ailleurs, Mme X. n'est pas fondée à réclamer des dommages et intérêts pour refus de réintégration au poste de chef des ventes, fonction qu'elle n'exerçait pas avant son départ en congé maternité. Sa demande à ce titre sera également rejetée.

Sur le rappel de commissions

Le contrat de travail prévoit que :

- en cas d'annulation de ventes ayant fait l'objet d'avances sur commission, ces avances seront retenues
- en cas de départ de l'attaché commercial de la société, ces avances éventuelles seront reprises ;
- la commission de l'attaché commercial reste due même en cas de départ de celui-ci sauf en cas de démission, où le portefeuille de ventes est perdu ;
- néanmoins le versement n'en sera pas assuré au fur et à mesure de la transmission des dossiers au service travaux mais à l'achèvement complet de la

gestion de l'ensemble de ses ventes, un point exhaustif étant fait au plus tard à la fin du 6<sup>ème</sup> mois suivant son départ. Les annulations intervenues seront inscrites au débit du compte de l'attaché commercial..

Il ressort du bulletin de salaire d'octobre 2014 de Mme X. que les commissions qu'elle avait perçues sur les ventes «H.» et «I.» ont été déduites.

La société fait valoir que la vente H. a fait l'objet d'une annulation. La seule production d'un courrier en date du 9 décembre 2014, soit postérieurement à la déduction de la commission, informant les époux H. de l'annulation de sa proposition sans qu'il soit justifié de la réception de ce courrier par les intéressés, est insuffisante pour établir la réalité de cette annulation. La reprise de la commission à ce titre n'est donc pas fondée.

De même, la régularisation effectuée sur le dossier de M. I. ayant été motivée par l'annulation du dossier H., le taux applicable étant fonction du nombre de ventes acceptées, n'est pas justifiée.

Il y a donc lieu de condamner la société Y au paiement de la somme de 1.030,58 euro bruts à titre de rappel de commission. Il ressort du contrat de travail que le commissionnement comprend les congés payés de sorte que la demande de la salariée à ce titre sera rejetée.

Sur les autres demandes

La société Y, partie perdante qui sera condamnée aux dépens et déboutée de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, sera condamnée à payer à Mme X. la somme de 2.000 euro au titre des frais exposés dans la défense de ses intérêts.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire mis à disposition au Greffe après en avoir délibéré conformément à la loi,

INFIRME le jugement déféré

Statuant à nouveau,

DIT que le licenciement notifié à Mme X. est nul.

CONDAMNE la société Y à payer à Mme X. les sommes suivantes :

- 45.000 euro à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul,



- 1.030,58 euro bruts à titre de rappel de commission,
- 2.000 euro sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes.

CONDAMNE la société Y aux dépens.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au Greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Madame Dominique DUBOIS, Présidente, et par Madame Mériem CASTE-BELKADI, Greffière, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT