

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 4

ARRÊT DU 17 Décembre 2013
(n°3 , 4 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 11/11756

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 14 Septembre 2011 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS section encadrement RG n° 10/06623

APPELANTE

SA

représentée par Me Romain SUTRA, avocat au barreau de PARIS, toque : P0171 substitué par Me Sophie BAILLY, avocat au barreau de PARIS, toque : C0346

INTIMEES

Madame

comparant en personne, assistée de Me Karine SORDET, avocat au barreau de PARIS, toque : D1484

DEFENSEUR DES DROITS

11 rue Saint Georges
75009 PARIS

représentée par Me Patricia DOUIEB, avocat au barreau de PARIS, toque : P0135

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 12 Novembre 2013, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Charlotte DINTILHAC, Présidente
Monsieur Jean-Louis CLEVA, Président
Madame Anne-Marie DEKINDER, Conseillère
qui en ont délibéré

Greffier : Mademoiselle Sandrine CAYRE, lors des débats

ARRET :

- CONTRADICTOIRE
- prononcé publiquement 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 Madame Charlotte DINTILHAC, Présidente et par Mlle Sandrine CAYRE, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

h.

4

La cour est saisie de l'appel interjeté par la société [redacted] du jugement du Conseil de Prud'hommes de Paris section encadrement chambre 4 du 14 septembre 2011 qui l'a condamnée à payer à Mme [redacted] les sommes de 40 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 10 000 € pour préjudice distinct pour acte discriminatoire et 500 € pour frais irrépétibles.

FAITS ET DEMANDES DES PARTIES

Mme [redacted] a été engagée le 6 décembre 2004 en qualité de chargée d'affaires confirmée au dernier salaire moyen de 3 920 € dans la société [redacted] qui assure ses clients contre les risques d'impayés ;

En mars 2008, elle a été en état de grossesse avec absences pathologiques avec retour de congé maternité le 2 février 2009 ;

Elle a été licenciée le 16 décembre 2009 pour manquements professionnels avec dispense d'exécution du préavis et déliée de la clause de non-concurrence ;

La société est soumise à la convention collective des assurances.

La société [redacted] actuellement France demande d'infirmier le jugement et de rejeter les demandes de Mme [redacted]

Le Défenseur des Droits conclut à un caractère discriminatoire des affectations de Mme [redacted] à un harcèlement discriminatoire et une absence de bien fondé du licenciement avec mesure préparatoire pendant la période de protection ;

Mme [redacted] demande de confirmer le jugement sauf à condamner la société [redacted] à payer les sommes de 120 400 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 50 000 € pour préjudice distinct pour acte discriminatoire et 4000 € pour frais irrépétibles

SUR CE

Il est expressément fait référence aux explications et conclusions des parties visées à l'audience ;

Sur la discrimination

Mme [redacted] invoque une discrimination liée à sa grossesse du fait des 7 changements d'affectation à son retour, à sa soudaine insuffisance professionnelle, à la pression exercée par M. [redacted] son dernier supérieur hiérarchique, sa mise à l'écart dans un bureau isolé avec communication réduite à des courriels et disparition de dossiers, la préparation de son licenciement pendant la période de protection par l'engagement de Mme [redacted] pour la remplacer, ayant conduit à un malaise sur son lieu de travail le 20 octobre 2009 avec rendez-vous auprès du médecin du travail ce jour-là et le 16 novembre 2009 qui a constaté son état de stress et déprimé en pleurs selon certificat produit ;

h

q

Depuis 2007, les chargés d'affaires sont répartis en quatre groupes géographiques A, B, C, D ;

Avant son congé-maternité, Mme [redacted] était affectée au groupe B ; Mme [redacted] engagée selon contrat signé le 12 février 2008 à effet au 12 mai 2008, l'a remplacée à son poste à compter du 12 juin 2008 ;

A son retour Mme [redacted] a été affectée, en février 2009, au remplacement au groupe B de Mme [redacted] en arrêt maladie, pour renégocier des contrats, puis au remplacement de M. [redacted] en vacances pour 15 jours, le 9 mars 2009 au département A pour développement avec le cabinet [redacted] et en concours au département C pour aide au développement et à la fidélisation du portefeuille et à partir du 27 mars à mi-temps au groupe C pour travail avec une liste de courtiers, en juin 2009 il lui est ajouté des missions transversales sur le site de l'avenue Iéna de demi-journées de hausse de taux en alternance avec d'autres salariés et en enquête de satisfaction auprès des assurés, mise en oeuvre en mai 2009 dans l'ensemble du service, à compter du 1^{er} septembre 2009 au département C, elle a remplacé Mme [redacted] partie en congé maternité (à compter du 21 août 2009 jusqu'au 7 janvier 2010 qui a été affectée au Groupe B à son retour de maternité) ;

La société [redacted] justifie que les autres chargés d'affaire changent régulièrement de Groupe selon les années et que l'engagement de Mme [redacted] est antérieur à l'annonce de la grossesse de Mme [redacted] et ne ressort pas d'acte préparatoire au licenciement ;

Par contre, il est établi que Mme [redacted] a quand même été traitée de façon discriminante à son retour de congé maternité par rapport aux autres salariés au regard des très nombreux changements d'affectation dans différents Groupes successifs ou à mi-temps, de fonctions et de consistance de portefeuille sans cesse en mutation, avec occupation successive des bureaux des personnes remplacées selon l'enquête du défenseur des droits et ensuite, selon le plan du 2^{ème} étage où l'ensemble des services a emménagé en avril 2009, d'un bureau excentré par rapport au manager C et les quatre autres chargés d'affaires sis à côté de lui ;

Elle a fait l'objet dans sa dernière affectation de multiples courriels dévalorisant ayant conduit à un état de stress constaté par le médecin du travail et d'une mesure inopportune d'affectation en rtt d'une journée travaillée chez elle un jour de grève ;

L'ensemble de ces faits qui se sont déroulés à partir de son retour après sa grossesse établissent une discrimination ;

Sur le licenciement

La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige fait état du courriel de 6 octobre 2009 de défaut d'organisation et de préparation de dossiers et de comportement ensuite dégradé d'organisation insuffisante, mauvaise gestion et erreurs et notamment dans les dossiers clients suivants :
Groupe [redacted] : pour une étude de cotation du 22 octobre avec des taux validés par son manager pour un contentieux de 52K€ sur 3 ans, qui a négligé les sinistres de sa filiale [redacted] de 305 K€ et dont le Groupe entend profiter,

pour défaut d'envoi d'un avenant de hausse de taux de police prévu pour l'échéance de septembre, ce qui a été constaté au 30 octobre, d'offre à une société présenté par un nouveau courtier le 5 novembre qui n'a pas signé de convention préalable nécessaire, d'avoir travaillé le 12 novembre de son domicile sans autorisation préalable, ce qui constitue des manquements répétés préjudiciables ;

Mme n'a pas respecté les usages internes de convention préalable avec le courtier avant de faire une proposition à son client et s'en est d'ailleurs remis sur ce point à la décision de M. , supérieur hiérarchique N +2, selon courriel du 12 novembre 2009 ;

Le dossier du Groupe : préparé par Mme I validé par M. N+1 selon courriel du 27 octobre 2009, son supérieur hiérarchique, a ensuite été invalidé par M. responsable n+2 connaissant la situation de la filiale dont le contrat avait été résilié au début de l'année pour un refus de hausse de taux lié au montant important de ses sinistres, ce qui n'avait pas été déclaré par le client dans le dossier remis au courtier et qui n'a pas donné suite aux offres révisées faites ensuite ;

Le courriel du 12 octobre 2009 et non du 6 octobre 2009 comme indiqué dans la lettre de licenciement, faisait état de manque de préparation et d'anticipation dans les dossiers d'animation , clients pas prêts ; ces faits sont proches d'un congé-maladie des 5/7 octobre 2009 et en rapport avec une dernière mutation récente ;

Mme était dessaisie du dossier depuis sa dernière affectation à son retour de congés le 7 septembre 2009 ;

Le télétravail a été accompli un jour de grève avec avis à la société ;

Dans ces conditions le licenciement intervenu dans le contexte d'une discrimination ci-dessus établie, dans une période d'appréhension de récente affectation avec de nouveaux courtiers à l'origine de deux manquements restés mineurs, a justement été déclaré sans cause réelle et sérieuse dans la limite de la demande formée par la salariée ;

Les dommages-intérêts ont été justement appréciés et sont appropriés à l'ancienneté et au préjudice subi par la salariée qui a retrouvé un travail avant d'être à nouveau au chômage depuis juillet 2012 ;

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement ;

Rejette les autres demandes ;

Condamne la société ix dépens d'appel et à payer à Mme la somme de 2000 € pour frais irrépétibles exposés en appel.

LE GREFFIER



LE PRESIDENT

