

Cour d'appel

Versailles

Chambre 15

5 Mars 2014

N° 12/03739

X / Y

Contentieux Judiciaire

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

15ème chambre

ARRET N°

contradictoire

DU 05 MARS 2014

R.G. N° 12/03739

AFFAIRE :

Société X.

C/

Mme Y.

DEFENSEUR DES DROITS (VENANT AUX DROITS DE LA HALDE)

Décision déférée à la cour : Jugement rendu(e) le 18 Juillet 2012 par le conseil de prud'hommes de NANTERRE

Section : Commerce

N° RG : 10/01701

Copies exécutoires délivrées à :

Me Cédric L.

Me Nathalie B.

Copies certifiées conformes délivrées à :

Société X.

Mme Y.

DEFENSEUR DES DROITS (VENANT AUX DROITS DE LA HALDE)

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE CINQ MARS DEUX MILLE QUATORZE,

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

Société X.

représentée par Mme Marie-Christine D'H. (DRH), et assistée de Me Cédric L., avocat au
barreau de PARIS, vestiaire : E1065,

APPELANTE

Madame Y.

comparante en personne, assistée de Me Nathalie B., avocat au barreau de HAUTS-DE-
SEINE, substituant Me Jean V.

INTIMÉE

DÉFENDEUR DES DROITS (VENANT AUX DROITS DE LA HALDE)

représentée par Me Aurore G.-D., avocat au barreau de PARIS, vestiaire : J 095

PARTIE INTERVENANTE

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 13 Janvier 2014, en audience publique, devant la cour composé(e)
de :

Madame Patricia RICHET, Présidente,

Monsieur François LEPLAT, Conseiller,

Madame Nathalie BOUTARD, Vice-Président placé,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Monsieur Mohamed EL GOUZI

FAITS ET DEMANDES DES PARTIES

La société X. est une société internationale de gestion de la santé des personnels expatriés par les grandes entreprises multinationales, présente dans plus de 70 pays et employant plus de 6000 collaborateurs à travers le monde, dont environ 130 dans son bureau de Paris. Ce groupe a trois filiales en France: la SA X., la SA X. France et la SAS X.

Mme Y, originaire d'Afrique Noire, a été embauchée par le bureau parisien de la SA X. selon contrat à durée indéterminée du 5 janvier 2004 en qualité de chargée d'assistance, statut employé, coefficient D de la convention collective des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, puis a été nommée chargée d'assistance senior en septembre 2007, moyennant une rémunération mensuelle brute de 3 312,78 euro en moyenne sur les trois derniers mois.

En 2009 a été créé un centre d'assistance à Dubaï, géré par le bureau de Paris. M. R., directeur général régional d'X. Moyen-Orient et Afrique a fait appel au bureau parisien pour l'envoi en mission, pour des périodes d'une durée de 3 à 8 semaines, de chargés d'assistance confirmés, dans l'attente de la formation du personnel local.

Pressentie début 2009 pour aller travailler 5 semaines au bureau de Dubaï et ayant posé sa candidature à cet effet, Mme Y. s'est vue opposer en avril 2009 un refus de la part de ses supérieurs de l'affecter temporairement à ce bureau.

Estimant avoir été victime d'une discrimination, Mme Y. a adressé le 8 août 2009 un courriel à M. F., directeur général de la région CEMA (Europe Continentale, Maghreb et Afrique) pour lui faire part de son sentiment et solliciter des explications auquel l'intéressé, après s'être entretenu avec elle le 28 août, lui a répondu par courrier du 28 septembre qu'aucune discrimination n'était avérée à son encontre.

Mme Y. a saisi la Halde le 5 novembre 2009 pour discrimination raciale.

Souhaitant trouver un accord avec l'employeur pour mettre fin au litige, Mme Y. a d'abord proposé une mesure de licenciement, considérée comme inenvisageable par l'entreprise qui a alors suggéré le recours à la rupture conventionnelle. La convention de rupture signée le 8 janvier 2010 a pris effet le 15 février suivant.

Mme Y. a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre le 7 mai 2010 aux fins de voir, sous le bénéfice de l'exécution provisoire,

- dire et juger qu'elle a fait l'objet d'une discrimination raciale directe,

- dire et juger que la rupture conventionnelle cachait une transaction illicite et, en conséquence, requalifier la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner la société X. à lui verser les sommes de

* 9 938,34 euro au titre du préjudice professionnel lié à la discrimination raciale directe,

* 33 127,80 euro au titre du préjudice moral lié à la discrimination directe,

* 3 312,78 euro pour violation de la procédure de licenciement,

* 6 625,56 euro brut au titre de l'indemnité de préavis,

* 662,50 euro brut au titre des congés payés afférents,

* 5 300,45 euro d'indemnité légale de licenciement,

* 49 691,70 euro au titre du préjudice matériel lié au licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 9 938,34 euro au titre du préjudice moral lié au licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 5 000 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société X. a reconventionnellement sollicité la condamnation de Mme Y. à lui verser la somme de 2 000 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 18 juillet 2012, le conseil de prud'hommes de Nanterre, statuant en formation de départage, a

- constaté que le Défenseur des Droits, venant aux lieu et place de la Halde avait, dans sa délibération du 4 avril 2011, décidé de présenter des observations,

- dit que Mme Y. avait subi de la part de son employeur une discrimination illicite fondée sur la race,

- dit que la rupture conventionnelle intervenue le 8 janvier 2010 est nulle et de nul effet, et que cette rupture doit produire les effets d'un licenciement nul comme fondé sur un motif illicite,

- condamné en conséquence la société X. à verser à Mme Y. les sommes de:

* - 625,56 euro d'indemnité compensatrice de préavis et 662,50 euro de congés payés sur préavis, avec intérêts au taux légal à compter du 14 mai 2010,

* 27 000 euro d'indemnité sur le fondement de l'article L 1235-3 du code du travail en réparation forfaitaire du préjudice spécifique résultant de la nullité de la rupture du fait de la discrimination constatée et 27 000 euro d'indemnité globale pour licenciement nul, avec intérêts au taux légal à compter du jugement,

- ordonné le remboursement par l'employeur aux organismes concernés, des indemnités de chômage versées à Mme Y. à concurrence de un mois,

- débouté les parties du surplus de leurs demandes,

- ordonné l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile,

- fixé la moyenne des trois derniers mois de salaires à 3 312,78 euro ,

- condamné l'employeur aux dépens et à payer à Mme Y. la somme de 1 500 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Ayant régulièrement interjeté appel de ce jugement, la société X. demande à la cour

- d'infirmier le jugement entrepris,

- de dire et juger que le licenciement de Mme Y. est fondé sur une cause réelle et sérieuse,

- d'ordonner en conséquence le remboursement des sommes versées en exécution du jugement sur la base des montants réellement versés,

- de condamner Mme Y. à lui payer la somme de 2 000 euro sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter les entiers dépens.

Mme Y., demande à la cour

- de confirmer le jugement entrepris sur la discrimination, la nullité de la rupture conventionnelle et les effets en découlant ainsi que sur les condamnations financières prononcées,

- de l'infirmier pour le surplus et, en conséquence, de condamner la société X. à lui payer les sommes de:

* 5 493,70 euro d'indemnité conventionnelle de licenciement,

* 9 938,34 euro au titre du préjudice professionnel lié à la discrimination raciale directe,

* 33 127,80 euro au titre du préjudice moral lié à la discrimination directe,

* 60 000 euro à titre d'indemnité pour licenciement nul, compte tenu des préjudices matériel et moral occasionnés par le licenciement, sur le fondement de l'article L 1235-3 du code du travail,

* 5 000 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle sollicite en outre la condamnation de l'employeur à lui remettre une attestation Pôle Emploi et un certificat de travail, conformes, et ce sous astreinte journalière de 100 euro à compter du 8ème jour suivant la notification de l'arrêt à intervenir ainsi qu'à supporter les entiers dépens.

Le Défenseur des Droits, succédant à la Halde demande à la cour de le déclarer recevable en ses observations et de statuer ce que de droit sur les dépens.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour se réfère expressément, pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, aux écritures qu'elle ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

SUR CE

- Sur la discrimination raciale:

Il résulte de la combinaison des articles L 1132-1 et L 1133-1 du code du travail, qu'un salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte en matière d'affectation ou de mutation en raison de son appartenance à une race sauf si la différence de traitement répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, dont l'employeur doit justifier.

Or, en l'espèce, l'employeur ne rapporte pas une telle preuve.

En effet, dans son courrier adressé le 28 septembre 2009 à Mme Y., M. F. lui indique: ' Bien que n'ayant pas de traces dans votre dossier des raisons qui ont pu conduire vos supérieurs à ne pas donner finalement suite à la proposition qu'ils vous avaient faite....la position de vos supérieurs que vous me rapportez n'a pu qu'être liée à un profond souci de garantir votre bien-être et votre sécurité au sein de notre groupe et ce, compte tenu des réserves très appuyées de la direction locale tenant aux < spécificités culturelles > bien particulières propres à Dubaï et aux Emirats Arabes Unis en général...' .

Dans un autre courrier en date du 6 janvier 2010 adressé à Mme Y., M. F. lui précise: ' la situation que vous me décrivez et, plus précisément, la justification qui vous aurait été apportée, à savoir qu'il serait compliqué de vous affecter sur Dubaï car vous seriez < en bute à des vexations multiples > me rassurent pleinement, si besoin était, sur le respect de nos valeurs par vos supérieurs, tant il est évident que seuls une intention bienveillante et un souci aigu de protection de notre personnel sont en cause.'

Il résulte de ces courriers qu'en réalité, c'est dans une prétendue 'bonne intention' et dans un prétendu souci de 'précaution' que l'employeur a finalement écarté la candidature de Mme Y. et non en raison d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice qui auraient nécessité que la salariée l'occupant ne soit pas une femme de couleur noire.

Par ailleurs, il ressort de l'enquête menée par la Halde, que la mission à Dubaï consistait à participer au développement du plateau assistance, s'agissant d'un travail en ligne, posté, sans contact avec l'extérieur, qui n'était donc pas de nature à exposer Mme Y. à un quelconque danger.

De plus, outre que l'employeur ne mentionne pas quelles mesures de sécurité il envisageait ou aurait envisagé de prendre pour assurer la sécurité de sa salariée en dehors des locaux de la société à Dubaï, la cour relève que dans sa note de conseil aux voyageurs se rendant aux Emirats Arabes Unis, le ministère français des affaires étrangères et européennes ne fait aucune recommandation particulière à destination des femmes de race noire devant se rendre dans ces pays, ce qui démontre que celles-ci n'y courent aucun danger.

C'est donc tout à fait vainement que la société X. produit, pour se justifier, des articles de presse qui feraient état d'un racisme ambiant au sein des Emirats Arabes Unis envers les personnes étrangères y travaillant, ces articles rédigés en langue anglaise n'étant pas traduits, et, de ce fait, dépourvus de toute force probante. L'article de jssnews.com intitulé ' Dubaï

organise le Miss Esclave Black 2013" mentionnant que le racisme arabe envers les noirs africains est monnaie courante, ne saurait davantage étayer la version de l'employeur, s'agissant de la relation d'un événement, le concours 'Miss Afrique Dubaï', sans aucune relation avec le poste que devait occuper Mme Y. dans ce pays.

C'est tout aussi vainement que pour s'exonérer, la société X. se retranche derrière le fait qu'elle n'était pas la véritable décisionnaire et que c'était à la demande d'une autre société du groupe, la société Z. au sein de laquelle devait être détachée la salariée, que la candidature de Mme Y. avait été écartée.

Si par une attestation du 29 mars 2010, M. R. a confirmé avoir choisi de refuser la candidature de Mme Y. proposée par ses collègues parisiens, ayant considéré que ' compte tenu de l'environnement culturel spécifique des Emirats que je qualifierai de non-optimum pour une jeune femme Africaine non accompagnée il était préférable de ne pas faire venir Mademoiselle Y. afin d'éviter de possibles désagréments', il convient de relever que lors de l'audience de départage, la DRH de la société X. a précisé qu'à l'époque des faits, M. C. était le directeur, à la fois, de Paris et de Dubaï, M. R. assurant la gestion du bureau de Dubaï et qu'en tout état de cause, le contrat de travail de Mme Y. avec la société X. n'aurait pas été rompu durant sa mission à l'étranger.

C'est également tout à fait vainement que pour conclure à l'absence de discrimination raciale directe, la société X. fait valoir que Mme Y. n'a jamais contesté l'évolution de sa carrière, a fait l'objet d'une promotion, a bénéficié d'une formation ne répondant nullement à un besoin professionnel mais néanmoins prise en charge par l'employeur, a été mise à l'honneur dans le journal interne de la société, ces considérations étant sans aucun rapport avec le présent litige concernant le refus de son affectation temporaire à Dubaï alors qu'elle n'avait pas été écartée du processus préalable de choix des candidats.

Le jugement déféré sera en conséquence confirmé en ce que les premiers juges ont estimé que Mme Y. avaient subi une discrimination raciale illicite.

- Sur la validité de la rupture conventionnelle:

Il convient de rappeler que l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application des

dispositions de l'article L 1237-11 du code du travail, sauf vice du consentement résultant d'une contrainte ou d'une pression exercée par l'employeur sur le salarié.

Or il résulte des pièces produites, contrairement aux allégations de la salariée selon lesquelles elle aurait été contrainte par la société X. d'accepter une rupture conventionnelle, qu'en réalité c'est bien Mme Y. qui a souhaité quitter l'entreprise selon cette modalité, ainsi qu'en atteste le courriel qu'elle a adressé le 17 décembre 2009 à Mme d'H., DRH, par lequel elle indique: ' Suite à notre entretien, j'aimerais confirmer ici mon désir d'utiliser la procédure de rupture conventionnelle pour quitter l'entreprise. Cette dernière année a été très éprouvante pour moi: j'ai fait le tour de mon poste, mes possibilités d'évolution sont quasi nulles et mon adéquation au plateau décroît sans cesse. Mon départ de l'entreprise me permettra de faire un point sur l'orientation à donner à ma vie'.

Outre le fait que contrairement à ce que prétend Mme Y., cette volonté de rupture n'est pas directement motivée par la discrimination dont a fait preuve l'employeur à son égard, il convient de relever que l'intéressée ne rapporte pas la preuve d'avoir rédigé ce courriel sous la contrainte ou la pression de son employeur.

En effet, il résulte des différents échanges de courriels entre les parties, que divers entretiens ont eu lieu entre Mme d'H. et Mme Y. et qu'en réalité la société souhaitait conserver cette salariée à son service, y compris par le biais d'une nouvelle formation, ainsi que l'a exprimé Mme d'H. dans ses messages des 23 novembre et 2 décembre 2009, alors que de son côté, Mme Y. a exprimé dès le 23 novembre, son souhait de quitter au plus vite son emploi.

La circonstance que la salariée n'ait pas été informée au moment de la signature de la convention de rupture des suites données à la plainte qu'elle avait déposée auprès de la Halde début novembre 2009, ne saurait justifier la contrainte ou la pression alléguée dès lors que la salariée, qui n'avait pas prévenu l'employeur de cette démarche, la société X. ne l'ayant apprise que par un courrier de cette instance en date du 4 mars 2010, n'a pas souhaité être assistée lors des discussions préalables à l'établissement de la convention de rupture s'étant déroulées les 17 et 18 décembre 2009, a été avisée de manière formelle par la DRH selon courriel du 7 janvier 2010 des conséquences d'une telle convention, n'a pas saisi la DDTEFP en contestation de ladite convention, ni n'a exercé sa faculté de rétractation dans les 15 jours suivant la signature de l'acte.

Le jugement sera en conséquence infirmé sur ce point et Mme Y. déboutée de sa demande.

- Sur la fixation du salaire:

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a fixé à 3 312,78 euro le montant du salaire brut mensuel de Mme Y. en moyenne sur les 3 derniers mois, ce montant n'étant pas contesté par les parties.

- Sur les demandes financières de Mme Y.:

La convention de rupture étant considérée comme licite, le jugement sera infirmé sur les conséquences pécuniaires de la rupture et Mme Y. sera déboutée de ses demandes en requalification de la rupture en licenciement nul et en condamnation subséquente de l'employeur au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés sur préavis, de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de l'indemnité sollicitée sur le fondement de l'article L 1235-3 du code du travail en réparation des préjudices moral et matériel résultant de la nullité de la rupture et en remboursement aux organismes concernés des indemnités de chômage versées durant un mois à la salariée.

En revanche, la discrimination raciale directe dont a fait preuve l'employeur à l'égard de Mme Y., a indubitablement causé à celle-ci un préjudice moral qui sera réparé par l'allocation d'une somme de 30 000 euro. Par ailleurs, c'est à bon droit que Mme Y. fait valoir que la mission au bureau de Dubaï pour laquelle elle était pressentie aurait valorisé sa place au sein de l'entreprise et, plus généralement, son parcours professionnel. Ce préjudice professionnel sera réparé par l'allocation d'une somme de 9 000 euro. Le jugement sera en conséquence réformé de ces chefs.

- Sur les autres demandes:

Compte tenu de ce qui précède, Mme Y. sera déboutée de sa demande au titre de la remise des documents sociaux.

La société X. succombant en ses prétentions, sera tenue aux entiers dépens et condamnée à payer à Mme Y. la somme de 1 500 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile en sus de la somme allouée en première instance.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant contradictoirement,

Déclare recevable le Défenseur des Droits en ses observations,

Confirme le jugement déféré sur l'existence d'une discrimination illicite fondée sur la race exercée par l'employeur envers Mme Y., sur la fixation du salaire de la salariée, sur la condamnation de la société X. au titre des frais irrépétibles et des dépens,

Le réforme pour le surplus,

Condamne la société X. à payer à Mme Y. les sommes de

- 30 000 euro à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral lié à la discrimination raciale,

- 9 000 euro à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice professionnel lié à la discrimination raciale,

Y ajoutant,

Déboute les parties de leurs autres demandes,

Condamne la société X. aux entiers dépens et à payer à Mme Y. la somme de 1 500 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

- 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 Patricia RICHET, Présidente et par Monsieur Mohamed EL GOUZI, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER, Le PRÉSIDENT,

Décision Antérieure

Conseil de prud'hommes Nanterre Section commerce du 18 juillet 2012 n° 10/01701