

**COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY  
CHAMBRE SOCIALE**

ARRÊT DU 24 JUIN 2014

RG : 13/01496 BR /NC

Décision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BONNEVILLE en date du 10 Juin 2013, RG F 12/00231

**APPELANTES :**

SA :

SA

SA :

représentées par Me J.M. CHONNIER (SELAS FIDAL), avocat au barreau de BAYONNE

**INTIMEE ET APPELANTE INCIDENT :**

Madame

comparante et assistée de Me Christophe NOEL, avocat au barreau d'ANNECY

**PARTIES INTERVENANTES :**

**LE DEFENSEUR DES DROITS**

7, rue Saint Florentin  
75409 PARIS CEDEX 08

représenté par Me Véronique GUIDO (SCP LE RAY GUIDO), avocat au barreau de CHAMBERY

**COMPOSITION DE LA COUR :**

L'affaire a été débattue le 20 Mai 2014 en audience publique devant la Cour composée de Monsieur ALLAIS, conseiller faisant fonction de Président et de Madame REGNIER, conseiller qui s'est chargée du rapport, sans opposition des parties, avec l'assistance de Madame CHAILLEY, greffier, et lors du délibéré :

Monsieur LACROIX, Président,  
Monsieur ALLAIS, Conseiller  
Madame REGNIER, Conseiller qui a rendu compte des plaidoiries,

\*\*\*\*\*

a été embauchée le 13 mai 2008 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée par la SA en qualité de responsable service.

Dans le dernier état des relations contractuelles, elle occupait le poste d'adjointe de direction responsable chaud au sein d'un établissement situé à

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias.

Le 15 juin 2012, la SA a proposé à une mutation au sein de l'établissement de au motif que le médecin du travail l'aurait mise en cause dans le management de ses équipes et que la gestion de la relation entretenue avec Madame salariée de l'entreprise, mettrait en danger la santé et la sécurité d'autres salariés.

Le 22 juin 2012, a refusé cette offre.

Après avoir été convoquée le 22 juin 2012 à un entretien préalable fixé au 3 juillet suivant, a été licenciée pour faute grave le 6 juillet 2012 en raison de son refus de mutation alors que le contrat de travail contient une clause de mobilité et que la mutation n'induit aucun changement dans les conditions de travail de la salariée et est nécessaire.

Contestant le bien-fondé de cette mesure, l a saisi le 23 juillet 2012 le Conseil de Prud'Hommes de BONNEVILLE qui, par jugement du 10 juin 2013, a :

- dit que la mutation et le licenciement d') sont nulles ;
- dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;
- condamné la SA l à payer à les sommes de :
  - 25 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - 7 500 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
  - 1 600 € à titre d'indemnité de licenciement,
  - 4 000 € à titre d'indemnité de préavis, outre 400 € pour les congés payés y afférents,
  - 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La décision a été notifiée aux parties par lettres recommandées avec avis de réception le 12 juin 2013.

Par déclaration du 1<sup>er</sup> juillet 2013, la SA interjeté appel de la décision.

Aux termes des débats et des écritures des parties, reprises oralement à l'audience

et auxquelles il est fait référence pour un plus ample exposé des moyens qui y sont développés,

Par conclusions des 5 décembre 2013, 13 janvier 2014 et 6 mai 2014, la SA demande à la Cour d'infirmier le jugement déféré, de débouter de ses prétentions et de la condamner à lui verser la somme de 1 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient que la proposition de mutation pour motif disciplinaire était justifiée dans la mesure où cette dernière avait été désignée par le médecin du travail comme étant l'auteur d'agissements mettant en cause la santé morale de certains de ses collègues, et que dès lors le refus de mutation et le comportement inadapté de la salariée constituaient une faute grave. Elle ajoute que cette décision a été prise indépendamment de toutes considérations discriminatoires.

Par conclusions du 20 décembre 2013, qui a formé appel incident, demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que les mesures de mutation et de licenciement sont nulles, subsidiairement de dire que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse et de condamner la SA à lui payer les sommes de :

- 36 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse,
- 15 000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
- 1 600 € à titre d'indemnité de licenciement,
- 4 000 € à titre d'indemnité de préavis, outre 400 € pour les congés payés y afférents,
- 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle fait valoir que :

- les décisions de mutation et de licenciement ont été prononcées en raison de son homosexualité, ce qui les rend nulles ;
- le licenciement est en tout état de cause sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où des faits intervenus dans le cadre de la vie privée d'un salarié ne peuvent justifier une sanction et dans la mesure où aucune faute de management ne peut lui être reprochée dès lors qu'elle n'avait aucune mission d'encadrement.

Par observations du 26 mars 2014, le défenseur des droits indique qu'il considère qu' a fait l'objet de mesures discriminatoires en raison de son orientation sexuelle.

SUR CE :

Attendu qu'aux termes de l'article 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, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une

mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, 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 de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, 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 nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ;

Que l'article L.1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Attendu qu'en l'espèce \_\_\_\_\_ a fait l'objet, non de deux sanctions disciplinaires consécutives, mais d'une proposition de mutation puis, compte tenu du refus de la salariée d'accepter cette offre, d'un licenciement disciplinaire ;

Qu'une offre de mutation lui a en effet été faite par lettre recommandée avec accusé de réception du 15 juin 2012 pour les motifs suivants :

*"Le médecin du travail en charge de l'établissement de \_\_\_\_\_ a fait un signalement verbal auprès de Monsieur \_\_\_\_\_ vous mettant en cause dans le management de vos équipes. / Il indiquait en substance que votre gestion de la relation que vous entretenez avec Madame \_\_\_\_\_ salariée de l'entreprise, avec laquelle vous vivez, induisait des comportements à l'égard de certains autres salariés de nature à porter atteinte à leur santé. / Nous avons mené une enquête qui a confirmé ce signalement. (...) / Le médecin du travail nous a confirmé son signalement par écrit faisant état d'une autre plainte. (...)" ;*

Qu'elle a par la suite été licenciée pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception du 6 juillet 2012 en raison de son refus de mutation, qualifié d'abusif et préjudiciable à l'entreprise, la société rappelant que l'application de la clause de mobilité n'avait été rendue nécessaire que du fait du comportement de la salariée qui avait mis en danger la santé des salariés de l'établissement de \_\_\_\_\_ ;

Attendu qu'\_\_\_\_\_ soutient que les décisions de mutation et de licenciement ont été prises en considération de sa relation homosexuelle avec Madame \_\_\_\_\_, également salariée de l'établissement de \_\_\_\_\_ ;

Que pour étayer ses dires elle produit les témoignages de vingt collègues de travail qui décrivent son professionnalisme et sa rigueur, précisent n'avoir jamais été victimes d'actes de harcèlement de sa part et avoir en revanche pu constater l'écoute dont elle faisait preuve à leur égard et ajoutent que la relation qu'elle pouvait entretenir avec Madame \_\_\_\_\_ n'était nullement visible sur le lieu de travail, certains salariés précisant même avoir appris l'existence de cette liaison à l'occasion de son licenciement ;

Attendu que la rédaction même de la lettre de proposition de mutation ainsi que les

attestations susvisées, qui tendant à démontrer que l'attitude d' au sein de la SA ne souffrait aucune critique et ne perturbait pas les autres salariés de l'établissement de établissent l'existence matérielle de faits pouvant laisser présumer que la sanction de licenciement prononcée soit la manifestation d'une discrimination liée à son orientation sexuelle à son encontre ;

Attendu que l'employeur fait valoir que la décision est justifiée par le seul souci de préserver la santé et la sécurité des salariés de l'établissement de à la suite du signalement du médecin du travail et de l'enquête réalisée ;

Qu'il produit :

- la lettre que lui adressé le médecin du travail le 7 juin 2012 lui signalant une dégradation des conditions de travail sur son site de ; et précisant que deux personnes s'étaient plaintes de l'attitude de l'une des salariés occupant un poste de responsabilité et que la plainte d'une troisième serait en cours ;

- les témoignages de deux salariés, et qui se plaignent de l'attitude agressive et injurieuse d à leur égard ;

- les attestations de adjoint de direction, et directeur de l'établissement, qui précisent que les horaires et les repos d' étaient accordés avec ceux de sa compagne ;

Attendu que les seuls éléments fournis par la SA sont, de par leur imprécision et au vu des pièces contraires versées par l'intimée, insuffisants à établir que le comportement d' aurait entraîné un trouble caractérisé dans l'entreprise et mis en danger la santé des autres salariés ; que l'employeur échoue ainsi à démontrer que les faits matériellement établis par sont justifiés par des éléments étrangers à toute discrimination ; que la discrimination est donc établie ;

Attendu qu'en application de l'article L. 1132-4 du code du travail le licenciement intervenu dans ce contexte est nul ; qu'en revanche la demande en nullité de la mutation est sans objet dans la mesure où une telle décision n'a jamais été prise, seule une offre de mutation ayant été formulée ;

Attendu que le salarié victime d'un licenciement nul et qui ne réclame pas sa réintégration a droit, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article 1235-3 du code du travail ;

peut dès lors prétendre à une indemnité de licenciement de 1 600 € et à une indemnité de préavis de 4 000 €, outre 400 € de congés payés ; que, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise (4 ans) et de sa rémunération mensuelle (2 000 € brut) au moment du licenciement, son préjudice a été justement arbitrée à la somme de 25 000 € par le Conseil de Prud'Hommes ; que les dispositions du jugement lui allouant la somme de 7 500 € en réparation du préjudice moral résultant de la discrimination dont elle a fait l'objet doivent également être confirmées ;

Attendu qu'il convient pour des raisons tenant à l'équité de faire application de l'article 700 du code de procédure civile et que les frais non compris dans les dépens exposés par en cause d'appel sont arbitrés à la somme de 2000 €, les dispositions du jugement relatives aux frais exposés en première instance étant quant à

elles confirmées ;

PAR CES MOTIFS,  
LA COUR,

Statuant contradictoirement et après en avoir délibéré conformément à la loi,

Confirme le jugement déféré, sauf à dire que la demande en nullité de la mutation est sans objet et que le licenciement est nul (et non à la fois nul et sans cause réelle et sérieuse),

Ajoutant,

Condamne la SA \_\_\_\_\_ à payer à \_\_\_\_\_ la somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en cause d'appel,

Condamne la SA \_\_\_\_\_ aux dépens d'appel,

Ainsi prononcé le 24 Juin 2014 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Monsieur LACROIX, Président, et Madame CHAILLEY, Greffier.



*E*

*P/*

*[Signature]*

*Thierry Lacroix*