

AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE

R.G : 12/08972

M...

C/

SAS L... APPEL D'UNE

DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 19 Novembre 2012

RG : F 10/04950

COUR D'APPEL DE LYON
CHAMBRE SOCIALE A
ARRÊT DU 21 OCTOBRE 2013

APPELANTE :

Laetitia M...

INTIMÉE :

SAS L...

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 24 Juin 2013

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ : Didier

JOLY, Président

Mireille SEMERIVA, Conseiller

Catherine PAOLI, Conseiller

Assistés pendant les débats de Sophie MASCRIER, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 21 Octobre 2013, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Didier JOLY, Président, et par Sophie MASCRIER, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE :

La SAS L... a pour activité la location de matériel industriel et de fourniture d'énergie (location de machines pour l'air comprimé, le traitement de l'air, générateurs électriques, chauffage, soudage et pompage) et applique la convention collective des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012.

Le 5 avril 2004, elle a engagé Laetitia B... épouse M... en qualité de responsable location, niveau III, échelon 1, coefficient 215, la rémunération étant fixée à 1 600 € outre une prime de repas pour une durée hebdomadaire de 38 heures.

Après un congé de maternité, Laetitia M... a repris à temps partiel dans le cadre d'un congé parental au terme duquel elle a demandé à bénéficier de la poursuite de ce temps partiel avec le mercredi non travaillé.

Par avenant du 11 février 2010, les parties ont convenu un passage à un temps partiel de 30h40 par semaine à compter du 23 février 2010, le jour non travaillé étant le mercredi.

Laetitia M... a été placée en arrêt de travail pour «troubles anxieux suite à un harcèlement au travail» du 10 au 16 juin 2010 puis à compter du 10 septembre 2010 de façon continue.

A cette date, le médecin du travail a écrit à la SAS L... pour attirer son attention sur la situation de santé au travail de la salariée se plaignant d'agissements de son supérieur hiérarchique (difficulté relationnelle, propos jugés désobligeants, pression, modifications organisationnelles -horaires-, surveillance des faits et gestes) et l'inviter à prendre toute disposition visant à évaluer cette situation et à y apporter les éventuelles corrections nécessaires.

Parallèlement, il a déclaré Laetitia M... inapte à son poste à titre provisoire pour une durée d'un mois.

Par courrier du 5 novembre 2010, Laetitia M... a dénoncé à la SAS L... le harcèlement dont elle faisait l'objet depuis l'arrivée de monsieur G... dans l'agence et lui a indiqué être en outre victime de discrimination, son collègue masculin exerçant les mêmes fonctions avec une ancienneté moindre percevant un salaire supérieur au sien d'environ 22%.

En réponse, la SAS L... lui a proposé une rencontre à la date de son choix et, en

l'absence de réponse de Laetitia M..., le 14 décembre, a réitéré son offre de rendez-vous.

A compter du 6 décembre 2010, les avis d'arrêt de travail ont été établis sur des formulaires de certificat médical pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Le 20 décembre 2010, le conseil de Laetitia M... a informé la SAS que cette dernière n'était pas en état de participer à un entretien avec elle et a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande en résiliation du contrat de travail.

A l'issue des deux visites de reprise des 7 et 17 janvier 2011, le médecin du travail a déclaré Laetitia M... inapte définitivement à son poste, en ajoutant qu'aucun reclassement n'était envisageable dans l'entreprise eu égard à son état de santé.

Le 21 janvier 2011, la SAS L... a proposé différents postes de reclassement en qualité de responsable de location à Thonon les Bains, Douai, Paris, Anthony, Brive et Agen à Laetitia M... qui les a refusés à raison de leur éloignement de Lyon.

Par lettre recommandée avec avis de réception du 31 mars 2011, la SAS L... lui a signifié son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le 14 septembre 2011, la Caisse primaire d'assurance maladie a notifié à la SAS L... un refus de prise en charge de la maladie déclarée par Laetitia M... au titre de la législation relative aux risques professionnels.

La juridiction prud'homale, section, commerce, par jugement du 19 novembre 2012, a :

- constaté l'absence de harcèlement moral,
- dit n'y avoir lieu au prononcé de la résiliation du contrat de travail liant les parties,
- constaté le bien fondé du licenciement pour inaptitude,
- condamné la SAS L... à payer à Laetitia M... les sommes de
 - ' 500 € à titre de dommages-intérêts pour la clause de non concurrence illicite,
 - ' 800 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- rejeté les autres demandes.

Laetitia M... a interjeté appel de cette décision par déclaration du 17 décembre 2012.

Aux termes de ses conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 24 juin 2013, elle demande à la Cour de :

- l'infirmier,
- prononcer la résiliation du contrat de travail au vu des graves manquements de l'employeur à ses obligations,

subsidiatement,

- dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

en tout état de cause,

- condamner la SAS L... à lui payer les sommes de

' 19 320 € nets de CSG-CRDS de dommages-intérêts au titre de la perte injustifiée de l'emploi,

' 9 660 € nets de CSG-CRDS de dommages-intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail,

' 14 733,88 € bruts, outre les congés payés afférents à hauteur de 1 473,39 € bruts, à titre de rappel de salaire fondé sur le non respect de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes,

' 4 285,66 € au titre de l'indemnité compensatrice, à régler par quittances ou deniers,

' 11 163,35 € nets de CSG-CRDS de dommages-intérêts au titre du respect d'une clause de non concurrence illicite,

' 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses écritures régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 24 juin 2013, la SAS L... conclut ainsi :

- confirmer le jugement entrepris en ce que il a constaté l'absence de harcèlement moral et le bien fondé du licenciement pour inaptitude,

- le réformer sur la clause de non concurrence,

- débouter Laetitia M... de ses demandes,

- la condamner au paiement d'une somme de 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION :

1- Sur le harcèlement,

Aux termes de l'article L 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L 1152-1 à 1152-3 et L 1153-1 à L 1153-4, le salarié établit les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

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.

Laetitia M... fait état :

-d'un courriel critiquant son activité professionnelle et son comportement à l'égard des clients que lui adressé son supérieur hiérarchique, Cyrille G..., et qui a été diffusé à tous les salariés de l'agence de Feysin,

- du comportement grossier de ce même supérieur, utilisant les toilettes des femmes,

- de la tendance de ce dernier à travailler dans l'urgence en créant ainsi un climat stressant,

- de demandes répétées formées par celui-ci remettant en cause les informations transmises,
- de la modification de ses horaires contrairement aux règles légales en matière de temps partiel,
- du courrier du médecin du travail alertant l'employeur sur son état de santé en lien avec ses conditions de travail.

Pris dans leur ensemble, les faits énumérés laissent présumer l'existence d'un harcèlement.

Toutefois, la SAS L... les justifie par des éléments étrangers à tout harcèlement.

Ainsi,

- le courriel que lui a envoyé Cyrille G... le 9 juin 2010 a été mis en copie à Michel R..., directeur de la société, à Laurent C..., responsable commercial et à Lyon5061/Power-50/Loxgroup@Loxgroup, cette dernière adresse ne correspondant pas à un envoi sur la boîte de chaque salarié de l'agence comme le soutient Laetitia M... mais sur la boîte structurelle de l'agence à laquelle l'accès était restreint au responsable d'agence et aux responsables location. Cela résulte du courriel même envoyé par Laetitia M... à Cyrille G... le 6 août 2010 pour lui lister ses heures supplémentaires qu'elle a mis en copie à l'adresse Lyon5061. Ce message, relatif à ses horaires ne concernait que son supérieur hiérarchique et était envoyé, pour mémoire, à l'agence.

Il n'y a pas eu diffusion à un public élargi des critiques qui pouvaient lui être adressées sur le plan professionnel.

La salariée s'est par ailleurs expliquée sur les griefs formulés avec le directeur de la société qui l'a invitée à apporter davantage d'attention à la qualité relationnelle de ses échanges avec les clients et 'notamment à ne pas se départir de la courtoisie indispensable à toute bonne relation commerciale'.

- le 28 juin 2010, Laetitia M... a demandé à Cyrille G... de 'ne plus utiliser à compter de ce jour les toilettes femmes'.

Le contexte de l'envoi de cette missive n'est pas fourni. Il n'est signalé aucune difficulté avant ou après. Il s'agit d'un incident clos et sans incidence.

- les pratiques professionnelles amenant à travailler dans l'urgence.

Laetitia M... donne à titre d'exemple l'annonce, le vendredi, de l'arrivée le lundi d'un intérimaire chargé de 'donner la main à l'atelier' et la demande tardive d'organisation de la permanence du service pour la période d'été.

Laetitia M... ne travaille pas à l'atelier et la venue d'un renfort n'est pas en soi déstabilisante. Il s'agit d'une information.

L'agence compte deux responsables location. Ils prennent leurs congés l'un après l'autre pour assurer la permanence de l'accueil. La situation n'est pas nouvelle.

Cyrille G... a demandé aux deux responsables, Laetitia M... et Nicolas T... (avec copie à l'agence) de s'organiser pour assurer l'accueil durant cette période de congés. Cette demande pouvait s'anticiper avant même la formalisation de la demande présentée.

Laetitia M... soutient qu'elle a été dans ces conditions obligée d'assurer la permanence durant les congés payés de son collègue y compris le mercredi, jour non travaillé dans le cadre de son temps

partiel. Cette obligation ne résulte de rien. Elle n'a d'ailleurs assuré que deux mercredis sur 3. Un autre salarié a pris cette permanence.

La demande ne portait que sur l'organisation.

- l'échange de courriel que cite Laetitia M... n'est ni pressant ni répété.

Le 8 juillet, Cyrille G..., lui demande, ainsi qu'à son collègue, Nicolas T... les éléments nécessaires pour l'établissement du point hebdomadaire. Elle lui répond qu'elle les a déjà adressés et les envoie à nouveau. Il s'en déduit que l'oubli est imputable à l'autre responsable location.

Le 30 juillet, la même demande est adressée à Laetitia M... et à Habib N.... Rappel est fait le même jour, toujours en termes corrects et avec une formule de politesse rapide comme précédemment (Cdl), du souhait que cet envoi continue pendant ses congés payés. La réponse de Laetitia M... part dans la journée. Le 2 août, Cyrille G... signale une erreur à Laetitia M... et à Héléna A... et cette dernière reconnaît l'inversion de données et demande à Laetitia M... de la rectifier.

Il n'y a là qu'un suivi de la situation par le chef d'agence. Les quelques courriels échangés ont toujours plusieurs destinataires et ne visent pas particulièrement Laetitia M.... Ils tendent à une bonne gestion et ne remettent à aucun moment son travail en cause.

- en septembre 2010, les horaires de l'agence ont été modifiés, l'ouverture se faisant à 8 heures au lieu de 7h30.

Il a été alors demandé à Laetitia M... de venir le lundi et le jeudi à 8h30 au lieu de 8h les mardi et vendredi étant inchangés.

Laetitia M... ne peut faire état d'horaires variables. Il s'agit seulement d'une modification d'horaire, deux jours par semaine, la structure de la semaine restant identique, le nombre d'heures travaillées également.

Dans ces conditions, même si la relation qu'elle a faite au médecin du travail montre qu'elle a vécu douloureusement la situation et qu'elle en a été affectée, le manquement invoqué, en l'absence d'agissements répétés de harcèlement, n'est pas établi.

2- Sur la discrimination':

Lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

L'article L 3221-2 du code du travail énonce que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, l'article L 3221-4 précisant que sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrés par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Laetitia M... fonde la discrimination sur la différence de traitement existant entre elle et son collègue masculin qui exerçait des fonctions de responsable location identiques aux siennes avec une ancienneté moindre dans le poste et bénéficiait d'une rémunération supérieure, d'un plus grand nombre d'habilitations et de formations et de responsabilités plus importantes.

Elle énonce ainsi des éléments laissant supposer une discrimination.

La SAS L... ne conteste pas la disparité de rémunération. Elle l'explique par une expérience technique supérieure de Nicolas T..., salarié visé par Laetitia M..., dans le domaine de la location de matériel industriel lors de son embauche en produisant le tableau reproduit ci-dessous:

	Laetitia M...	Nicolas T...
Ancienneté au 5.11.2010	6 ans, 6mois	3ans, 5 mois
Expérience professionnelle avant l'embauche par la SAS L...	4 ans comme attachée commerciale dans une société de location de véhicules de tourisme et utilitaires	12 ans comme préparateur de commandes, technicien SAV et réparateur notamment de matériel de soudage, commercial dans l'industrie et la carrosserie et responsable logistique avec la facturation des commandes clients et l'expédition des commandes
Age au 5.11.2010	33 ans	44 ans

Cette seule indication d'une expérience plus importante dans un domaine technique n'est pas suffisante, n'étant pas démontré l'incidence de celle-ci sur les modalités d'exercice de ses fonctions au sein de la SAS L.... Il n'est ni établi ni même soutenu que Nicolas T... a de meilleurs résultats ou est un responsable location plus performant que Laetitia M.... Cette dernière n'a fait l'objet d'aucune remarque sur la qualité de son travail et comptait déjà trois ans d'ancienneté lors de l'embauche de son collègue.

Les deux salariés exercent les mêmes fonctions, au sein de la même agence, dans les mêmes conditions. Leur qualification et leur classification conventionnelle sont identiques.

Ils effectuent un travail de valeur égale au sens de l'article L 3221-4 précité.

Le seul rappel de l'expérience passée de l'autre salarié dans une activité qui relève néanmoins d'un autre domaine ne constitue pas une justification objective et pertinente de la différence de rémunération pratiquée.

La SAS L... produit la liste des salaires de l'ensemble des responsables location qu'elle emploie en France classés par ordre ascendant . Ce document est sans influence sur la rupture d'égalité constatée mais exclut son caractère illicite, des hommes y figurant aux deux extrémités.

Au surplus, la SAS L... ne s'explique pas sur les formations et habilitations en nombre supérieur accordées à Nicolas T... et admet également avoir confié à ce dernier en août 2008 la responsabilité du remplacement du chef d'agence, tâche jamais demandée à Laetitia M... en donnant au surplus comme justification, l'âge et l'expérience de ce salarié, mettant ainsi en exergue une discrimination de Laetitia M... à raison de son âge .

Il convient en conséquence de faire droit à la demande et de condamner la SAS L... à payer le rappel de salaire demandé et non contesté en son calcul et en son montant même à titre subsidiaire.

3- Sur la non reprise du paiement un mois après le second avis d'inaptitude':

La SAS L... ne conteste pas le manquement mais en minimise la portée en indiquant qu'elle a continué à verser à Laetitia M... son salaire selon les garanties prévues par la convention collective (50%) et qu'elle a régularisé la situation dès qu'elle a appris qu'elle y était tenue malgré l'absence d'envoi par Laetitia M... de ses avis d'arrêt de travail.

Toutefois l'article L 1226-4 du code du travail ne soumet à aucune condition l'obligation de reprise de paiement du salaire un mois après la date de l'examen médical de reprise. Seul le reclassement effectif dans l'entreprise ' et non l'offre de reclassement- ou le licenciement dispense l'employeur d'un tel paiement.

A raison du manquement de l'employeur à son obligation, Laetitia M... a été privée d'une partie de sa rémunération pour la période du 18 février au 4 avril 2011, la régularisation n'étant intervenue que le 27 mai 2011 suite à la demande présentée par Laetitia M... au bureau de conciliation.

4- Sur l'exécution déloyale du contrat de travail':

Les deux manquements relevés traduisent une exécution déloyale du contrat de travail qui sera réparée par l'octroi d'une somme de 3 000 € à titre de dommages-intérêts .

5- Sur la demande en résiliation du contrat de travail :

La demande en résiliation du contrat de travail aux torts de la SAS L..., formée avant l'engagement de la procédure de licenciement, doit être examinée en premier lieu.

Le non respect de l'égalité de traitement et le défaut de reprise du paiement du salaire passé un mois après le second avis d'inaptitude constituent des manquements suffisamment graves pour justifier la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, la date de la rupture étant fixée au 31 mars 2011, date du licenciement.

La résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Alors âgée de 34 ans et comptant 7 ans d'ancienneté, Laetitia M... a retrouvé un emploi le 9 mai 2011, avant même le terme de son préavis, pour un salaire supérieur à celui qu'elle percevait.

Il convient en conséquence de condamner la SAS L... à lui payer la somme de 12 000€ à titre de dommages-intérêts.

En application des dispositions de l'article L 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner le remboursement par la SAS L... à Pôle Emploi des indemnités de chômage payées à Laetitia M... du jour du licenciement au jour du présent arrêt, dans la limite de trois mois d'indemnités de chômage .

6- Sur l'indemnité compensatrice :

Ayant sollicité et obtenu la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, Laetitia M... ne peut demander le bénéfice des dispositions de l'article L1226-14 du code du travail prévues pour le licenciement prononcé en cas d'inaptitude et d'impossibilité de reclassement.

Cette demande sera rejetée.

7- Sur la clause de non concurrence:

Le contrat de travail comporte une clause de non concurrence sans contrepartie financière. Elle est donc nulle de ce seul fait.

L'accord du 18 avril 2008 prévoyant les conditions de licéité des clauses de non concurrence réputé non avenues les clauses stipulées sans contre partie financière.

Il se borne en cela à constater l'état du droit.

Par ailleurs, signé postérieurement à la conclusion du contrat de travail, ce texte ne peut s'appliquer aux relations des parties.

Dès lors, la SAS L... pas plus que Laetitia M... ne peuvent s'y référer pour en déduire, l'une que la clause, réputée n'avoir jamais existé, ne saurait avoir une contrepartie, l'autre qu'elle doit être indemnisée selon les modalités qu'il détermine.

Laetitia M... à qui a été imposée une clause de non concurrence irrégulière qu'elle a respectée en trouvant un emploi dans un domaine proche mais non concurrentiel, a subi un préjudice qui doit être évalué à 3 000 € .

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a écarté le harcèlement et condamné la SAS L... à payer à Laetitia M... la somme de 800 € en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Le réforme pour le surplus,

Prononce la résiliation du contrat aux torts de la SAS L...,

Condamne la SAS L... à payer à Laetitia M... les sommes de :

- 14 733,88 € bruts, outre les congés payés afférents à hauteur de 1 473,39 € bruts, à titre de rappel de salaire, conséquence du non respect de l'égalité de traitement,
- 12 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3 000 € à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- 3 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'irrégularité de la clause de non concurrence,
- 2 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Ordonne le remboursement par la SAS L... aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Laetitia M... dans la limite de trois mois d'indemnités perçues,

Rejette les autres demandes,

Condamne la SAS L... aux dépens.

Le greffier Le Président

S. MASCRIER D. JOLY