

Arrêt n° 43
du 26/01/2022

N° RG 20/01817

MLS/FJ

APPELANTE :

d'un jugement rendu le 1^{er} décembre 2020 par le Conseil de Prud'hommes de TROYES, section Commerce (n° F 19/00247)

Madame :

Formule exécutoire le :

Représentée par la SCP VERRY-LINVAL, avocats au barreau de l'AUBE

à :

INTIMÉE :

SAS

Représentée par la SCP DELVINCOURT - CAULIER-RICHARD - CASTELLO
AVOCATS ASSOCIES, avocats au barreau de REIMS et par la SCP LEXOZIA,
avocats au barreau de STRASBOURG

DÉBATS :

En audience publique, en application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 1^{er} décembre 2021, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller, chargé du rapport, qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré ; elle a été mise en délibéré au 26 janvier 2022.

COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :

Madame Christine ROBERT-WARNET, président
Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller
Monsieur Olivier BECUWE, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Monsieur Francis JOLLY, greffier

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Christine ROBERT-WARNET, président, et Monsieur Francis JOLLY, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé des faits :

Madame [redacted] a été embauchée par la SAS [redacted] en qualité de vendeuse, par contrat à durée déterminée du 30 juin 2008 au 31 juillet 2009, prorogé au 28 février 2010 par avenant du 9 juin 2009. Toutefois, la relation contractuelle a été transformée en contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} septembre 2009. En dernier lieu, elle occupait le poste de responsable adjointe "outlet store assistant".

Le 26 septembre 2017, elle a fait l'objet d'un avertissement en raison d'un comportement persécuteur à l'encontre d'une collègue.

Le 16 novembre 2018, elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse en raison d'agissements excessivement autoritaire envers une salariée.

Le 13 novembre 2019, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Troyes de demandes tendant à :

- faire annuler l'avertissement,
- faire dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- faire condamner l'employeur à lui payer à lui payer les sommes suivantes :
 - . 5 000,00 euros de dommages et intérêts en réparation d'un préjudice moral,
 - . 10 000,00 euros de dommages et intérêts en réparation des préjudices nés de la déloyauté contractuelle,
 - . 25 538,80 euros de dommages et intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - . 2 000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

En réplique, la société employeur a conclu au débouté et à la condamnation de la salariée au paiement d'une somme de 2 000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par jugement du 1^{er} décembre 2020, le conseil de prud'hommes :

- a dit Madame [redacted] recevable et partiellement fondée en ses demandes,
- a dit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse,
- a condamné l'employeur à lui payer les sommes suivantes :
 - . 13 000,00 euros de dommages et intérêts toutes causes confondues,
 - . 1 000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- a débouté Madame [redacted] du surplus de ses demandes,
- a mis les dépens à la charge de l'employeur.

Le 21 décembre 2020, Madame [redacted] a régulièrement interjeté appel du jugement, sauf en ce qu'il a déclaré les demandes recevables, en ce qu'il lui a alloué la somme de 1 000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et mis les dépens à la charge de l'employeur.

Prétentions et moyens :

Pour plus ample exposé, il sera expressément renvoyé aux écritures déposées par les parties :

- le 3 septembre 2021 pour l'appelante,
- le 8 juin 2021 pour l'intimée.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 8 novembre 2021.

L'appelante demande à la cour par infirmation partielle, de faire droit à ses demandes initiales et de rejeter l'appel incident, en sollicitant la somme de 2 000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

L'intimée demande à la cour de débouter l'appelante. Formant appel incident, elle demande à la cour de dire prescrite la demande d'annulation de l'avertissement et en conséquence, de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande, d'infirmier le jugement en ce qu'il a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, et ce qu'il l'a condamnée au paiement d'une somme de 13 000,00 euros au titre des dommages et intérêts, au paiement d'une somme de 1 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile. Elle demande de débouter la salariée de toutes ses demandes et de la condamner à lui payer la somme de 3 000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Motifs de la décision :

1 - sur l'exécution du contrat de travail

- l'avertissement du 26 septembre 2017

L'appelante soutient que les griefs ne sont pas prouvés.

L'intimée soutient que la salariée n'a pas contesté la sanction alors qu'une charte des bonnes pratiques avait été adoptée et communiquée à la salariée. Elle ajoute que l'action est prescrite.

Le conseil de prud'hommes n'a pas statué sur la recevabilité de la demande alors que sa saisine apparaît tardive au regard des dispositions de l'article L 1471-1 du code du travail.

En effet, la salariée ne conteste pas avoir reçu en son temps la notification de la sanction disciplinaire faite par lettre recommandée avec accusé de réception, en prétendant avoir renoncé à ses contestations par crainte de représailles. La notification de la sanction disciplinaire en septembre 2017 a fait courir le délai biennal de prescription qui a expiré en septembre 2019.

La saisine du conseil de prud'hommes le 13 novembre 2019 est donc tardive de sorte que l'action est prescrite et la demande doit être déclarée irrecevable, par infirmation du jugement qui a statué au fond.

- la déloyauté contractuelle

L'appelante soutient que l'employeur a fait preuve de déloyauté contractuelle en lui reprochant des faits de harcèlement moral sur une salariée alors qu'il a mis en place un environnement propice à une sensation de malaise entre responsables et vendeurs et n'a rien fait après l'agression dont elle a été victime.

L'intimée soutient l'inverse et se fonde sur un dépôt de plainte d'une infraction dont elle prétend avoir été victime sans justifier des suites qui lui ont été données.

Or, aucune pièce du dossier de la salariée ne permet de croire en la mise en place d'un environnement propice à une sensation de malaise entre responsables et vendeurs, et l'agression dont elle a été victime datant de 2012 a fait l'objet d'une déclaration d'accident du travail.

La déloyauté qu'elle allègue n'est donc pas fondée.

Le conseil de prud'hommes a accordé à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts tous préjudices confondus au terme d'une motivation qui ne permet pas de savoir s'il a fait droit ou pas à la demande.

Le jugement qui accordait une somme à titre de dommages-intérêts toutes causes de préjudices confondus doit donc être infirmé et la salariée déboutée de sa demande de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés de l'exécution déloyale du contrat de travail.

2 - sur la rupture du contrat de travail

L'appelante soutient que l'employeur est défaillant à rapporter la preuve du grief qui lui est fait et, qu'à titre subsidiaire, il ne justifie pas avoir mené une enquête comme l'exige l'article 4.2 de l'ANI de 2010. Elle prétend qu'il lui est reproché une attitude qui relevait de l'exercice de l'autorité hiérarchique qui ne se confond pas avec un harcèlement moral. Elle insiste sur le fait qu'elle n'a pas reconnu les faits qui lui étaient reprochés, contrairement à ce que veut faire croire l'employeur.

L'intimée soutient que la salariée, par un comportement inadapté, a porté atteinte à la santé d'une vendeuse en formation qui a mis fin à la période d'essai pour ce motif, comportement qu'elle a reconnu en entretien préalable ; que ce comportement est une répétition d'un comportement observé en 2015 et qui a fait l'objet d'une visite d'inspection du CHSCT.

Le conseil de prud'hommes a considéré, à raison, que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse faute pour l'employeur, qui avait la charge de la preuve, de justifier des griefs fondant le licenciement.

Certes, s'agissant d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, la charge de la preuve est partagée. Toutefois, seule une attestation du supérieur hiérarchique vient affirmer avoir constaté lors d'un passage en magasin le 13 septembre 2018 la détresse d'une salariée que celle-ci imputait au management de Madame

Alors que Madame a contesté le management inapproprié qui lui était imputé par cette salariée, aucune autre pièce des dossiers des deux parties ne permet de faire la preuve suffisante des griefs allégués, griefs pour partie reposant sur des faits vieux de plus de deux années.

Le licenciement doit donc être déclaré comme étant sans cause réelle et sérieuse, de sorte que le jugement doit être confirmé.

La salariée peut donc prétendre à des dommages-intérêts en réparation des préjudices subis sur le fondement des dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail, compte tenu d'une ancienneté de 10 ans et six mois dans une entreprise dont il n'est pas justifié que l'effectif fût inférieur à 11. Selon le barème, l'indemnité doit être comprise entre trois et 10 mois de salaire, soit entre 8 026,74 euros et 26 755,80 euros.

Dans la mesure où la salariée, âgé de 31 ans, a perçu en 2018 un salaire brut mensuel moyen de 2 675,58 euros, qu'elle a bénéficié de l'allocation retour à l'emploi jusqu'au mois de mars 2021, date à laquelle elle a retrouvé un emploi, la somme de 25 000,00 euros apparaît de nature à réparer entièrement les préjudices subis.

3 - sur les autres demandes

- la réparation du préjudice moral

L'appelante soutient que les motifs de la rupture sont vexatoires et lui ont fait perdre confiance en elle, ont forgé un sentiment de honte caractérisant un préjudice moral qu'elle entend faire indemniser.

L'intimée soutient que le bien fondé de la demande n'est pas justifié.

Le conseil de prud'hommes a accordé à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts tous préjudices confondus au terme d'une motivation qui ne permet pas de savoir s'il a fait droit ou pas à la demande. Le jugement doit donc être infirmé sur ce point.

Or, la salariée ne rapporte pas la preuve qu'indépendamment de la rupture abusive du contrat de travail dont les conséquences sont indemnisées par l'allocation de dommages-intérêts, les circonstances de la rupture ont été vexatoires et fautives, de sorte que la demande doit être rejetée, par infirmation du jugement, qui a alloué une somme toute cause de préjudices confondus.

- l'application des dispositions de l'article L 1235-4 du Code du travail

Compte tenu de l'effectif et de l'ancienneté de la salariée, il sera fait application du texte précité dans les conditions fixées au dispositif.

- les documents de fin de contrat

L'employeur sera condamné, sans astreinte, à remettre à la salariée une attestation Pole emploi et un bulletin de salaire conformes au présent arrêt.

- les frais irrépétibles et les dépens

Condamné au paiement de dommages-intérêts après la rupture abusive du contrat de travail, l'employeur doit être considéré comme défaillant au sens de l'article 696 du code de procédure civile et condamné à supporter les frais irrépétibles et les dépens de première instance et d'appel. Le jugement sera donc confirmé sur ces points.

En cause d'appel, l'employeur sera débouté de ses demandes au titre des frais irrépétibles et condamné à payer à la salariée la somme de 1 500,00 euros.

Par ces motifs :

La cour statuant publiquement, par décision contradictoire et après en avoir délibéré conformément à la loi,

Confirme le jugement en ce qu'il :

- a dit Madame [] partiellement fondée en ses réclamations,
- a dit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse,
- a condamné la SAS [] à payer à Madame [] la somme de 1 000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- a condamné la SAS [] aux dépens de l'instance,

Infirme le surplus,

Statuant à nouveau, dans cette limite, y ajoutant,

Déclare irrecevable la demande d'annulation de l'avertissement du 26 septembre 2017,

Déboute Madame [] de ses demandes tendant à faire condamner l'employeur à lui payer des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et en réparation des préjudices nés de l'exécution déloyale du contrat de travail,

Condamne la SAS [] à payer à Madame [] la somme de 25 000,00 euros (vingt cinq mille euros) en réparation des préjudices nés du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Dit que la condamnation est prononcée sous réserve d'y déduire le cas échéant, les charges sociales et salariales,

Condamne la SAS [] à rembourser à l'institution concernée les indemnités chômage versées au salarié depuis la rupture du contrat de travail jusqu'à la présente décision, dans la limite de six mois d'indemnités,

Déboute la SAS [] de sa demande de remboursement de ses frais irrépétibles d'appel,

Condamne la SAS payer à
Madame la somme de 1 500,00 euros (mille cinq cents
euros) en remboursement de ses frais irrépétibles d'appel,

Condamne la SAS aux dépens
de l'instance d'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

Le Juge M. François au nom du Peuple Français
ministre en chef des Juges de Justice au
présent à l'instance
F. J. au Tribunal de Commerce de
Lyon

A la suite de l'instance et de l'arrêt de la
de la Cour de Commerce de Lyon
de la Cour de Commerce de Lyon
Greffier en chef de la Cour de Commerce de Lyon

Fait à Roubaix le 26 JAN 2022



