

4ème B chambre sociale

ARRÊT DU 17 Avril 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 15/02759 - N° Portalis DBVK-V-B67-MAGU

ARRÊT n°

Décision déferée à la Cour : Jugement du 13 FEVRIER 2015 CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE MONTPELLIER

N° RGF13/02177

APPELANTE :

Madame [K] [E] [W] épouse [R]

[Adresse 2]

[Localité 1]

Représentant : Me Catherine FEBVRE, avocat au barreau de MONTPELLIER

INTIMEE :

SARL LPCR GROUPE

[Adresse 3]

[Localité 1]

Représentant : Me LE CONTE DES FLORIS avocat pour Me Nicole LAFFUE, avocat au barreau de MARSEILLE

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 19 FEVRIER 2019, en audience publique, devant la Cour composée de :

M. Jean-Pierre MASIA, Président

Monsieur Richard BOUGON, Conseiller

Madame Florence FERRANET, conseiller

qui en ont délibéré

Greffier, lors des débats : M. Philippe CLUZEL

ARRÊT :

- contradictoire.

- prononcé 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 M. Jean-Pierre MASIA, Président, et par M. Philippe CLUZEL, Greffier.

*

**

FAITS, PROCÉDURE ET DEMANDES DES PARTIES

Mme [K] [R] née [E] [W], salariée de la société (sarl) LPCR Groupe Montpellier Euromédecine depuis le 29 août 2006, est licenciée le 31 juillet 2013 dans les termes suivants : «par courrier recommandé...en date du 26 juin 2013 nous vous avons adressé une convocation à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement. Par courrier en date du 1 juillet 2013 vous nous avez informés de votre impossibilité de vous rendre à l'entretien préalable du fait de votre arrêt maladie du 20 juin au 21 juillet 2013. Afin que vous puissiez nous apporter des explications sur les faits qui nous amenaient à envisager votre licenciement, nous vous avons convoquée par courrier recommandé ...du 5 juillet 2013 à un nouvel entretien préalable le 22 juillet 2013. Vous ne vous êtes pas présentée à l'entretien. Nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier en raison de votre refus de respecter les directives de votre hiérarchie supérieure. En effet, depuis le 18 juin 2013 vous refusez de respecter vos nouveaux horaires de travail ainsi que les missions qui vous incombent. De plus vous refusez de vous entretenir avec la nouvelle supérieure hiérarchique directe, la directrice de la crèche et tenez des propos irrespectueux envers elle. Ces faits mettent en cause la bonne marche de la crèche. Votre préavis d'une durée de deux mois débutera à la date de la première présentation de cette lettre...'. ».

Le 5 décembre 2013 Mme [K] [R] qui estime que la rupture du contrat de travail procède d'un licenciement nul et sans cause réelle et sérieuse saisit le Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

Le 13 février 2015 le Conseil de Prud'hommes de Montpellier, section activités diverses, sur audiences de conciliation du

7 février 2014 et de plaidoiries du 14 novembre 2014, «déboute Mme [K] [E] [W] épouse [R] de sa demande à titre de dommages et intérêts pour préjudice subi du fait de la discrimination liée aux origines, confirme le licenciement pour cause réelle et sérieuse, dit que le «Non Bis in Idem » n'a pas lieu de s'appliquer, déboute Mme [K] [E] [W] épouse [R] de sa demande à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, déboute Mme [K] [E] [W] épouse [R] de sa demande à titre de dommage et intérêts pour la remise tardive de l'attestation pôle emploi conforme, déboute Mme [K] [E] [W] épouse [R] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et laisse à chacune des parties la charge de ses propres dépens».

Le 9 avril 2015 Mme [K] [R] née [E] [W] interjette appel de la décision qui lui est notifiée le 18 mars 2015 et demande l'infirmer, au visa de l'article L.1132-1 du code du Travail la condamnation de la société LPCR Groupe Montpellier Euromédecine à lui payer 20 000 € de dommages intérêts pour le préjudice subi du fait de la discrimination liée aux origines, à titre principal de juger que son licenciement est nul et de nul effet, la condamnation de société à lui payer 17 163 € de dommages et intérêts (article L 1235-1 du code du travail), subsidiairement la condamnation de la société, outre aux entiers dépens, à lui payer 8 582 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (article L 1235-1 du code du travail), 2 000 € de dommage et intérêts pour la remise tardive de l'attestation pôle emploi conforme et 1 000 € au titre de l'article 700 du CPC.

La société (sarl) LPCR Groupe Montpellier Euromédecine sollicite :

- à titre principal de constater que Mme [R] n'a pas été écartée d'une procédure de recrutement en raison de ses origines, de constater que ce recrutement s'est fait sur la base d'éléments objectifs, de dire et juger que Mme [R] n'a pas été victime de discrimination, en conséquence de débouter Mme [R] de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice lié à une discrimination, de constater que le licenciement ne repose pas sur des motifs discriminatoires, de dire que le licenciement n'est pas nul, de débouter Mme [R] de sa demande de dommages et intérêts y afférente, de constater que le changement des horaires constitue un changement des conditions de travail, de constater que la salariée ne justifie pas d'obligations familiales impérieuses, de dire et juger que le refus de la salariée d'exécuter ses fonctions aux nouveaux horaires constitue une faute, de dire et juger que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, de débouter Mme [R] de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner Mme [R], outre aux entiers dépens, à lui payer 1 800 € au titre de l'article 700 du CPC ;

- à titre subsidiaire de constater que Mme [R] ne justifie pas d'un quelconque préjudice et partager les dépens.

Les débats se déroulent le 19 février 2019.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1) sur la discrimination

Vu les articles 1132-1 et 1132-4 du code du travail ;

Lorsque survient un litige en raison d'une discrimination prohibée, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Mme [R] indique que procède d'une discrimination illicite à de ses origines le fait que l'employeur l'ait «écartée du poste d'agent Spécialisé Petite Enfance auquel elle avait postulé en date du 3 mai 2013 alors même qu'elle venait d'obtenir son diplôme de CAP petite enfance'».

Il suffit, pour écarter cette demande, de constater qu'à la date du 3 mai 2013 Mme [R] n'était pas titulaire du diplôme CAP petite enfance nécessaire au poste auquel elle postulait, diplôme qu'elle n'obtiendra que le 9 juillet 2013 après fin de formation au 14 juin 2013 et que le poste a été pourvu par recrutement à durée indéterminée à compter du 1er juin 2013 d'un salarié sous CDD d'agent spécialisé petite enfance.

2) sur la demande d'annulation du licenciement

Mme [R] demande «'la nullité du licenciement suite à la discrimination raciale'».

Dans la mesure où la demande présentée à raison de l'existence d'une discrimination a été rejetée, il convient d'écarter la demande d'annulation du licenciement.

3) sur la rupture

a) sur le moyen pris de la violation du principe «'non bis in idem'»

L'avertissement du 18 juin 2013 intervient pour le non respect des horaires le lundi 17 juin 2013 et le refus de s'entretenir avec la directrice de l'établissement.

Dans la mesure où le non respect des horaires se poursuit ultérieurement jusqu'à l'arrêt de travail, notamment les journées des 18 et 19 juin 2013, l'employeur peut se prévaloir de ces nouveaux faits à l'appui du licenciement sans qu'il

ne puisse lui être opposer la violation du principe «non bis in idem».

b) sur le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Avant sa reprise de travail le 17 juin 2013 Mme [R] travaillait du lundi au vendredi de 9h30 à 11h30 et de 12h30 à 17h30.

Le 31 mai 2013 l'employeur informe la salariée qu'à compter du 17 juin 2013 et «suite à une réorganisation des taches (linge, entretiens des locaux) les horaires de travail ont changé pour les 2 postes. Ils sont répartis désormais sur 2 horaires et par roulement pour les deux agents. Horaire 1: 6h /14h Horaire 2 : 11h/18h...'.».

Ce changement horaire pouvait intervenir sans l'accord exprès du salarié, n'entraînant «aucun bouleversement de l'économie du contrat».

Les seules affirmations de la salariée ne permettent nullement de caractériser que ce changement horaire se soit accompagné «de nouvelles tâches déqualifiantes» voire «de tâches d'entretien des locaux pourtant non mentionnées sur sa fiche de poste» ou encore «de tâches supplémentaires».

Il n'existe pas plus d'éléments sur l'existence «d'obligations familiales impérieuses» qui s'opposeraient à la mise en oeuvre du nouvel horaire, la seule précision et justification du nombre d'enfants (trois âgés de 13, 15 et 16 en 2013) ne permettant pas de caractériser «une atteinte excessive au respect de la vie personnelle du salarié» par horaire «totalement incompatible avec l'organisation de la vie familiale».

Le refus persistant du nouvel horaire constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, ce qui justifie le rejet des demandes présentées par Mme [R].

4) sur la demande de dommage et intérêts pour «remise tardive de l'attestation pôle emploi conforme»

Le retard dans la délivrance de l'attestation Pôle emploi est reconnu.

Pour autant Mme [R] ne caractérise nullement l'existence du préjudice né du différé qu'elle a rencontré dans la perception à compter du 18 décembre 2013 de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à effet du 24 octobre 2013.

PAR CES MOTIFS

La Cour ;

Statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Confirme le jugement du 13 février 2015 du Conseil de Prud'hommes de Montpellier, section activités diverses ;

Y ajoutant ;

Condamne Mme [K] [R] née [E] [W], outre aux dépens d'appel, à payer à la société (sarl) LPCR Groupe Montpellier Euromédecine une somme de 1 500 € pour l'application en cause d'appel des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

LE GREFFIER LE PRESIDENT