

27 novembre 2018  
Cour d'appel de Paris  
RG n° 16/12905

Pôle 6 - Chambre 8

**Texte de la décision**

**Entête**

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées aux parties le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 8

ARRET DU 27 NOVEMBRE 2018

(n° , 10 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 16/12905 et 16/12538 - N° Portalis 35L7-V-B7A-BZZBQ

Décision déferée à la Cour : Jugement du 05 Août 2016 - Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de CRETEIL - RG n° 13/00779

APPELANTE à titre principal (16/12905)

INTIMEE à titre incident (16/12538)

Mutuelle MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE

[...]

représentée par Me Jean-philippe X..., avocat au barreau de PARIS, toque : C2130

INTIMEE à titre principal (16/12905)

APPELANTE à titre incident (16/12538)

Mme Y... Z...

[...]

représentée par Me Denis B..., avocat au barreau de PARIS, toque: R167 substitué par Me Lauren A..., avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 25 Janvier 2018, en audience publique, devant la Cour composée de:

Madame Catherine BEZIO, Présidente de chambre

Madame Nadège BOSSARD, Conseillère

Monsieur Benoît DEVIGNOT, Conseiller

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Madame Catherine BEZIO dans les conditions prévues par l'article 785 du code de procédure civile.

Greffier: Mme Géraldine BERENGUER, lors des débats

ARRET :

- 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. Prorogé à ce jour

- signé par Madame Nadège BOSSARD, Conseiller pour le Président empêché et par Madame Anna TCHADJA-ADJE, greffier de la mise à disposition et à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Statuant sur les appels partiels formés, respectivement, les 4 et 8 octobre 2016, par Mme Y... Z... et par la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE, à l'encontre du jugement en date du 9 juin 2016 par lequel le conseil de prud'hommes de Créteil, présidé par le juge départiteur, a:

-dit que le licenciement de Mme Z... par la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE est fondé sur une cause réelle et sérieuse

-condamné la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE à payer à Mme Z... les sommes de 38 603, 43 € brut à titre de rappel de salaire pour la période du 1er janvier 2011 au 22 février 2013, outre 3860,34 € de congés payés afférents

-26 400 € bruts au titre de la clause de non concurrence

-71 500 € bruts au titre de l'indemnité contractuelle de sortie prévue à l'article 13 du contrat de travail du 8 octobre 2010

lesdites sommes augmentées des intérêts au taux légal capitalisés -le conseil allouant la somme de 1200 € à Mme Z... en vertu des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile mais la déboutant du surplus de sa demande;

Vu les conclusions d'incident signifiées par Mme Z... , tendant à voir prononcer la jonction des deux procédures d'appel susvisées, la révocation de l'ordonnance de clôture et le report de l'audience des plaidoiries, ou à voir prononcer la caducité de l'appel de la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE , ou très subsidiairement, à voir radier l'affaire en raison du défaut d'exécution de la décision contestée;

Vu les écritures en réponse, signifiées par la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE qui s'en rapporte sur la jonction sollicitée et conclut au rejet de l'incident;

Vu les conclusions au fond des parties tendant,

pour Mme Z... à voir infirmer le jugement entrepris en ce que le conseil de prud'hommes l'a déboutée de ses demandes

relatives au harcèlement moral , à la violation de l'obligation de sécurité, au rappel de primes, ainsi qu'à la nullité ou subsidiairement au mal fondé de son licenciement et, en conséquence, à voir condamner la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE à lui payer en sus des sommes allouées par les premiers juges, cellesde:

-20 000 € de dommages et intérêts pour harcèlement moral

-40 000 € de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité

-5000 € au titre de la prime 2011

-5500 € au titre de la prime 2012

-3097, 40 € au titre du solde de l'indemnité conventionnelle de licenciement

-66 000 € à titre d'indemnité pour licenciement nul ou pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

avec intérêts au taux légal, capitalisés, à compter de la réception par la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes et paiement de la somme de 5000 € en vertu des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

pour la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE à ce que la cour infirme les condamnations prononcées à son encontre par le conseil de prud'hommes et déboute en conséquence Mme Z... de toutes ses demandes, avec allocation en sa faveur de la somme de 2500 € en vertu des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile;

SUR CE LA COUR

Considérant que la jonction des deux instances d'appel introduites comme dit ci-dessus, requise par les deux parties aux termes de leurs conclusions respectives, s'impose, puisque les appels sont dirigés à l'encontre de la même décision et que la jonction est, donc, conforme à une bonne administration de la justice;

Considérant que, conformément au déroulement de l'audience de plaidoirie du 25 janvier 2018 où les parties ont développé leurs écritures, tant sur l'incident formé par Mme Z..., que sur le fond, la cour répondra ci-après aux moyens de procédure soulevés par Mme Z... et, le cas échéant, à leur argumentation respective au fond;

Sur les conclusions de procédure de Mme Z...

Considérant qu'il y a lieu de rappeler que Mme Z... a été la première à interjeter appel du jugement susvisé, le 4 octobre 2016, tandis que la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE a formé son appel le 8 octobre suivant; que chacun de ces dossiers d'appel a été distribué à une chambre différente de la cour;

que dans la procédure engagée par Mme Z... (16 / 12538) , les parties se sont constituées et ont conclu; qu'en revanche, selon Mme Z..., dans la procédure initiée par la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE (n °16 / 12905) , elle-même, ne s'est pas constituée, de sorte que la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE devait lui signifier sa déclaration d'appel et ses conclusions ainsi que le calendrier de procédure fixé par la cour;

que Mme Z... soutient n'avoir pas été informée de ce calendrier de sorte qu'elle n'a pas été en mesure de communiquer ses pièces et conclusions avant l'ordonnance de clôture du 9 novembre 2017; que dans le souci de préserver le respect du contradictoire, il convient de révoquer l'ordonnance de clôture et de renvoyer les plaidoiries à une audience ultérieure;

qu' à titre subsidiaire, Mme Z... prie la cour de déclarer caduque la déclaration d'appel de la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE pour inobservation des dispositions de l'article 902 du code de procédure civile et, à titre très subsidiaire, elle sollicite la radiation du rôle de l'affaire en application des dispositions de l'article 526 du code de procédure civile , pour non exécution des dispositions du jugement entrepris, assorties de l'exécution provisoire;

Mais considérant que dans son ordonnance du 30 janvier 2017, visant les dispositions de l'article 905 du code de procédure civile -qui excluent l'institution d'un conseiller de la mise en état et la sanction de la caducité requise par Mme Z... - le président de cette chambre a fixé le calendrier de la procédure introduite par l'appel de la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE (N ° 16 / 12905); que si cette décision a prescrit à l'appelante, de signifier sa déclaration d'appel, ses conclusions et ses pièces à Mme Z... , alors non constituée, elle ne prévoit pas, comme sanction de l'omission de ces formalités, la caducité -que, seul, un magistrat de la mise en état , dans le cadre d'une procédure conforme aux dispositions de l'article 902 du code de procédure civile, aurait pu prononcer- mais la simple radiation de l'affaire dont Mme Z... ne se prévaut pas à ce titre;

Considérant de plus, que si Mme Z... a tardé à conclure et communiquer ses pièces dans le dossier d'appel de la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE -malgré la signification par huissier que la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE justifie lui avoir délivrée le 24 avril 2017- la cour observe que dans ses écritures en réplique aux conclusions d'intimé de la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE (dans le dossier 16/12538), Mme Z..., en répondant aux objections que son adversaire oppose à ses demandes, soutient ses conclusions en faveur de celles-ci, qu'il s'agisse des demandes accueillies par le conseil de prud'hommes et contestées par son ancien employeur ou de celles écartées par les premiers juges; qu'au regard de la jonction des deux appels précédemment prononcée, aucune violation du principe du contradictoire ne peut être évoquée; qu' il n' y a, donc, pas lieu à révoquer l'ordonnance de clôture;

Considérant qu'enfin, Mme Z... invoque en vain les dispositions de l'article 526 du code de procédure civile pour solliciter

la radiation de l'instance, motif pris de la non exécution par la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE des dispositions exécutoires du jugement dont appel; qu' en effet il ressort des écritures non contestées de la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE que celle-ci a pris les mesures nécessaires pour que ces dispositions soient exécutées; que la demande de radiation formée par Mme Z... -qui, au demeurant, en l'absence de conseiller de la mise en état ne pourrait relever que des pouvoirs du premier président de la cour- sera écartée;

Considérant qu'il convient donc d'examiner le litige, au fond;

\*

Sur le fond

## Exposé du litige

Sur les faits

Considérant qu'il résulte des pièces et conclusions des parties que l'Unité Mutualiste, aux droits de laquelle vient la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE (MGP), a engagé Mme Z... le 9 juin 2008, en qualité de contrôleur interne et gestionnaire de risques, statut agent de maîtrise;

que par avenant du 1er décembre 2008, Mme Z... est devenue cadre et a exercé à compter du 1er juillet 2009 les fonctions de responsable du service de contrôle interne; qu' il lui a ensuite été proposé d'exercer les fonctions de responsable du contrôle interne et de la gestion des risques, en vertu d'un avenant du 1er juin 2010, sous réserve d'une période probatoire de 6 mois de travail effectif , jusqu' au 31 décembre suivant, prorogée de la durée des absences qui dépasseraient deux semaines continues; que Mme Z... a signé cet avenant;

que par avenant du 7 février 2011 à effet du 1er janvier 2011, les parties s'accordaient pour renouveler la période probatoire jusqu'au 30 juin suivant; que Mme Z... a accepté ce renouvellement, sous la réserve expresse que le régime légal de la période d'essai ne s'oppose pas à celui-ci;

que par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 5 mai 2011, la MGP a mis fin à la période probatoire et Mme Z... a été réintégrée à son poste de responsable du service du contrôle interne, avec diminution de

salaire, en conséquence;

qu'en 2012, faisant valoir que la salariée qui était sa subordonnée percevait un montant de salaire sensiblement égal au sien, Mme Z... a sollicité une augmentation de salaire que son employeur lui a refusée;

que le 3 juillet 2012, par son conseil, elle s'est plainte auprès de sa hiérarchie d'un harcèlement moral, visant en particulier l'interruption, par l'entreprise, de sa période probatoire, un an plus tôt le 5 mai 2011; que la direction a entendu plusieurs collègues de Mme Z... et, au terme de cette enquête à laquelle a participé un membre du CHSCT, a conclu à la fin du mois de juillet 2012, à l'absence de harcèlement moral;

que le 8 novembre 2012, Mme Z... a été convoquée à un entretien préalable fixé au 19 novembre et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 22 novembre 2012, la MGP a notifié à Mme Z... son licenciement pour cause réelle et sérieuse;

que Mme Z... a saisi le conseil de prud'hommes le 7 mars 2013 afin d'obtenir:

-un rappel de prime et de salaire -au motif que la période probatoire qui lui avait été imposée et sa rupture étaient irrégulières, de sorte qu'elle aurait dû demeurer responsable du contrôle interne et de la gestion des risques et percevoir les salaires en conséquence

-des indemnités de rupture et de licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse

-des indemnités contractuelles, dont, celle prévue par la clause de non concurrence

que, par le jugement entrepris, le conseil de prud'hommes a estimé que le licenciement de Mme Z... était fondé mais a condamné la MGP au paiement des sommes rappelées en tête de la présente décision, à titre de rappel de salaire, contrepartie à la clause de non concurrence et indemnité contractuelle;

\*

## Moyens

Considérant qu'aux termes de leurs appels respectifs, Mme Z... sollicite que la cour fasse droit à ses demandes rejetées en première instance -relatives au paiement des primes 2011 et 2012, à son licenciement qu'elle prie la cour de dire nul

ou sans cause réelle et sérieuse et aux indemnités réclamées pour harcèlement moral et violation de l'obligation de sécurité imputables à son ancien employeur- tandis que la MGP conclut au rejet de toutes les prétentions de Mme Z... et donc, à l'infirmité des dispositions du jugement entrepris, ayant accueilli certaines de ces prétentions;

Sur les sommes allouées à Mme Z... par les premiers juges

Sur le rappel de salaire

Considérant que Mme Z... soutient que la période probatoire qui lui a été imposée par l'employeur, aux termes de l'avenant précité en date du 7 février 2011 est irrégulière car contraire, selon elle, aux dispositions de la convention collective applicable, quant à sa durée et à son renouvellement;

que Mme Z... en conclut que la rupture de cette période probatoire, le 5 mai 2011 par la MGP s'avère dépourvue d'effet et qu'elle est, dès lors, bien fondée à demander à bénéficier de l'augmentation de salaire qui accompagnait jusqu'à cette rupture son changement de fonctions;

Considérant que la MGP rappelle justement que la période probatoire, distincte de la période d'essai, n'est pas régie par les dispositions du code du travail qui ne s'intéressent qu'à la période d'essai;

que pour sa part, Mme Z... fait valoir à bon droit que la période probatoire est néanmoins prévue par les dispositions d'un accord d'entreprise du 26 avril 2004 qui stipule une durée de six mois pour les cadres, alors que l'avenant institue une période probatoire de 7 mois (1<sup>er</sup> juin-31 décembre 2010); qu'en outre, le renouvellement de la période probatoire est intervenu alors que l'avenant ne l'avait pas prévu et que le délai initial de six mois était expiré;

Mais considérant que cette méconnaissance des dispositions conventionnelles par la MGP ne saurait pour autant conduire au maintien de Mme Z... dans les fonctions qui étaient les siennes durant la période probatoire;

qu'en effet, l'inobservation incontestable mais légère des délais et formes conventionnels dans l'avenant, ne porte pas ici à grave conséquence, alors que l'accord d'entreprise ne stipule pas précisément les sanctions encourues et que Mme Z... n'articule aucun grief, tiré de cette inobservation, étant rappelé que le renouvellement rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 est intervenu avec son accord -la réserve visant la période d'essai s'avérant inopérante, d'autant que le renouvellement est permis en matière de période d'essai;

qu'enfin, Mme Z... se plaint de l'irrégularité de la conclusion de la période probatoire litigieuse sans démontrer ni même alléguer, à ce propos, un comportement abusif de son employeur et ne justifie nullement, en tout état de cause,

comment l'irrégularité de la période probatoire pourrait juridiquement conduire à imposer à l'employeur une modification de fonctions qu'il a finalement choisi -après la lui avoir proposée- de ne pas accorder à son salarié;

que le rappel de salaire réclamé n'est donc pas fondé; qu'il convient d'infirmier le jugement entrepris qui a fait droit à cette première demande de Mme Z...;

Sur la clause de non concurrence , l'indemnité contractuelle et les primes

Considérant que Mme Z... doit, de même, être déboutée de ses demandes fondées sur les dispositions de l'avenant du 1er juin 2010 qui l'avait promue, à titre probatoire et provisoire, responsable du contrôle interne et de la gestion des risques;

que, comme l'objecte la MGP , dans la mesure où la période probatoire n'a pas été favorable à la salariée qui a retrouvé - sans contestation d'ailleurs- son poste de responsable du contrôle interne, les dispositions de l'avenant précité du 1er juin 2010, indissociables du maintien de Mme Z... au poste où elle avait été provisoirement promue, ne sont pas applicables à celle-ci qui n'est, ainsi, pas fondée à réclamer le bénéfice de ces divers avantages, non plus que le rappel des indemnités de rupture qu'elle sollicite en conséquence;

Considérant qu'en définitive, la décision déferée devra être infirmée du chef des diverses demandes de Mme Z... qui précèdent;

\*

Sur les demandes de Mme Z... rejetées par les premiers juges et contestées par la MGP

Sur le harcèlement moral, le manquement à l'obligation de sécurité et l'absence de visite médicale de reprise

Considérant que c'est à juste raison que le conseil de prud'hommes a écarté l'ensemble de ces demandes;

qu'en effet, les divers éléments ou événements laissant présumer selon Mme Z... un harcèlement moral sont soit non établis, soit non susceptibles de constituer des agissements de harcèlement moral; qu'ainsi aucune pièce n'est versée aux débats pour justifier «les dizaines de courriels de reproches», le déménagement brutal du 5ème au 1er étage, l'ouverture forcée de son ordinateur; qu'en outre, ainsi qu'il a été démontré ci-dessus, le renouvellement de la période

probatoire et la rupture de cette période n'emportent aucun caractère fautif préjudiciable; qu'il en va de même de l'engagement de la procédure de licenciement dont le mal fondé éventuel ne saurait, dans ce contexte, impliquer un comportement de harcèlement moral de la part de la MGP;

Considérant que la violation alléguée de son obligation de sécurité par la MGP ne trouve pas davantage de démonstration, Mme Z... n'articulant d'ailleurs aucun comportement précis à cet égard, et pas davantage de préjudice imputable à la MGP;

Considérant qu'enfin, la méconnaissance des dispositions applicables à la visite de reprise imputée par Mme Z... à la MGP n'est pas non plus établie; que Mme Z... ne caractérise nullement les faits et les textes qui justifieraient la violation alléguée, alors que la MGP se réfère justement aux articles R 4624-21 et R 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction à l'époque, et démontre que la salariée n'a pas été en arrêt de travail durant plus de 21 ou 30 jours, selon les cas;

Considérant qu'il résulte des énonciations qui précèdent que le jugement déféré sera confirmé au titre des différentes demandes ci-dessus de Mme Z...;

\*

Sur le licenciement de Mme Z...

Considérant que, selon les termes de la lettre de licenciement, en date du 22 novembre 2012, la MGP reproche à Mme Z... deux séries de griefs,

la première, qualifiée d'insuffisance professionnelle, résultant de retards dans la livraison de plusieurs travaux qui avaient été confiés à la salariée et devaient être restitués entre le 30 juin et le 5 novembre 2012,

la seconde, visant le comportement de Mme Z... , «échange le 26 octobre 2012, avec une collègue d'un e.mail peu courtois» et absences signalées tardivement voire injustifiées, les 19 octobre et 5 novembre 2012, après le 4 juin 2012, et aussi, lors d'un rendez vous avec les commissaires aux comptes le 19 octobre 2012;

Considérant que Mme Z... soutient que l'ensemble des manquements qui lui sont imputés constitue, en réalité, un comportement fautif et pas une insuffisance professionnelle dès lors que dans la lettre de licenciement la MGP souligne que la dégradation de son comportement professionnel s'est accentuée depuis qu'elle s'est vu opposé, en mai 2012, par la direction, un refus à sa demande d'augmentation salariale; qu'ainsi, la plupart des faits litigieux sont prescrits -étant rappelé que la convocation à l'entretien préalable est du 8 novembre 2012-; qu'en tout état de cause, les manquements

allégués ne sont pas établis ou sont anodins, alors qu'elle se heurtait à une surcharge de travail connue de l'employeur, que son passé professionnel durant cinq ans n'avait fait l'objet d'aucune remarque de celui-ci qu'en 2012, année de son licenciement, son évaluation montrait des objectifs atteints et des qualités de travail et de compétence incontestables;

que s'agissant des absences, Mme Z... objecte que si elle n'a pas systématiquement produit de certificat médical, c'est qu'elle n'a pas, lors de ses absences, systématiquement consulté de médecin, que, de plus, en l'absence de justificatif médical, elle avait l'habitude, seulement d'aviser sa hiérarchie, en accord avec cette dernière;

Considérant que dans le jugement entrepris, le conseil de prud'hommes a estimé fondé le licenciement de Mme Z... , compte tenu des trois absences injustifiées et incontestées de la salariée les 4 juin, 19 octobre et 5 novembre 2012, peu important selon le conseil, que son employeur ne lui ait pas fait de reproche par le passé;

Considérant que, comme Mme Z... prétend que la procédure de licenciement a fait suite à sa demande d'augmentation salariale et à la mise en demeure de son avocat en mai et début juillet 2012, la MGP expose que la dégradation du travail de la salariée est consécutive au refus de cette augmentation;

Considérant que la cour observe, pour sa part, que les pièces aux débats permettent seulement de constater qu'après cinq années de relations contractuelles satisfaisantes et sans critique de la MGP, Mme Z... s'est effectivement vu adresser une série de remarques sur son travail, au mois de juillet peu après sa requête du mois de mai précédent -ces diverses remarques fondant les motifs de la rupture du contrat de travail, le 22 novembre suivant;

Considérant que, comme l'a précisé le juge départiteur, les griefs tenant aux absences de Mme Z... et aux termes employés par celle-ci dans son courrier électronique à une collègue du 19 octobre 2012 sont, par nature, constitutifs d'un comportement fautif, contrairement aux autres qui se rapportent à la façon dont Mme Z... s'acquitte de son travail et renvoient donc à l'insuffisance professionnelle de l'intéressée;

que le premier juge doit aussi être approuvé d'avoir estimé que la prescription des absences injustifiées n'était pas acquise puisque peuvent être invoqués des faits antérieurs de deux mois à la convocation à entretien préalable, dès lors que ces faits se sont répétés durant ces deux mois, ce qui est précisément le cas des absences de Mme Z...;

Considérant qu'en revanche, la cour ne saurait suivre le premier juge dans son appréciation du caractère réel et sérieux de la faute résultant des absences non justifiées de Mme Z...;

qu'en effet, si ces absences ne sont pas contestées, la cour relève qu' aucune d'elles, jusqu'au licenciement, n'a fait l'objet, lorsqu'elle s'est produite, d'une remarque quelconque à la salariée -quant à l'absence de justification de ces absences- ainsi pour le 4 juin, le 19 octobre voire le 5 novembre 2012; que de plus, Mme Z... démontre par les pièces

versées aux débats qu'une certaine pratique s'était instaurée entre elle et la MGP, en vertu de laquelle les certificats médicaux n'étaient ni joints par elle, ni réclamés par l'employeur;

qu'au regard de ces modalités de fonctionnement tolérantes de la part de la MGP, Mme Z... pouvait légitimement ne plus avoir conscience du manquement qu'elle commettait sans en être jamais critiquée, ni sanctionnée; qu'en tout cas, la cour estime que dans ce contexte le manquement litigieux ne pouvait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, à tout le moins sans un rappel à l'ordre préalable dont il n'est pas justifié;

Considérant que la cour ne trouve pas de comportement fautif imputable à Mme Z... lors de l'échange de courriels qu'elle a eu avec l'une de ses collègues le 19 octobre; que contrairement à ce que la MGP écrit dans la lettre de licenciement et dans ses conclusions, cet échange est l'unique fait reproché à Mme Z... et non pas un simple exemple de ce comportement; que les pièces produites démontrent que les propos «discourtois» litigieux n'emportent aucune marque d'irrespect et se bornent à envisager pour l'avenir des règles de fonctionnement entre le service de Mme Z... et celui de la salariée concernée; qu'il n'existe ainsi aucun propos fautif reprochable à Mme Z...;

Considérant que les manquements professionnels imputés à Mme Z... ont trait à des notes et des rapports que, selon la MGP, Mme Z... a «livrés» aux intéressés, au delà des délais qui lui avaient été impartis;

Considérant que les travaux ainsi confiés à Mme Z... ont, certes, été transmis par celle-ci à ses supérieurs, avec un retard variant entre quelques jours et un à deux mois; que cependant, il n'est justifié d'aucune conséquence liée à ce retard et Mme Z... expose que des circonstances, non sérieusement contredites, comme la prise de ses congés et un arrêt maladie ont eu une répercussion sur le calendrier prévu-étant précisé que lors de sa transmission de l'un des documents en cause, Mme Z... s'exprimait en ces termes, non démentis, à l'égard de sa supérieure hiérarchique: «j'étais souffrante et dans l'impossibilité de te fournir le(dit) support. Comme tu le sais j'ai toujours honoré tes demandes de production d'une présentation»;

Considérant qu'il résulte des énonciations qui précèdent que les divers faits reprochés à Mme Z... , au titre de l'exécution de ses missions, ne constituent pas une cause réelle et sérieuse, susceptible de fonder la rupture de son contrat de travail, soit que leur matérialité soit douteuse, soit qu'ils demeurent sans incidence préjudiciable à l'égard de l'entreprise et, en tout état de cause, alors que la salariée n'avait reçu aucun avertissement, pour de pareils agissements, avant que l'employeur ne fasse usage de la sanction rédhitoire du licenciement;

Considérant qu'en définitive, le licenciement de Mme Z... doit être déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse et la MGP, condamnée à réparer le préjudice causé à celle-ci à la suite de la perte de son emploi;

Considérant que Mme Z... avait une ancienneté de 4 ans et demi lors du licenciement; qu'elle avait accompli une progression de carrière incontestable qui pouvait lui laisser espérer poursuivre celle-ci au sein de la MGP; qu'elle justifie être toujours demandeur s'emploi; que la cour dispose des éléments pour évaluer à 40 000 €, le montant de l'indemnité réparatrice du préjudice lié à la perte de son emploi, avec intérêts au taux légal, capitalisés comme dit ci-après au

dispositif;

## Motivation

Considérant qu' en vertu des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile , il y a lieu d'allouer à Mme Z... la somme de 4000 € , en sus de celle accordée en première instance, au même titre;

## Dispositif

PAR CES MOTIFS

Ordonne la jonction des instances enregistrées sous les numéros 16 / 12538 et 16 / 12905 du répertoire général;

Rejette l'incident formé par Mme Z...;

Au fond,

Infirme le jugement entrepris en ce que le conseil de prud'hommes a dit que le licenciement de la MGP était fondé sur une cause réelle et sérieuse et a condamné la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE à payer à Mme Z... des rappels de salaire, majorés des congés payés afférents , ainsi que des sommes au titre de l'indemnité prévue en contrepartie de la clause de non concurrence, et de l'indemnité contractuelle de sortie;

Statuant à nouveau de ces chefs et y ajoutant,

Dit que le licenciement de Mme Z... est dépourvu de cause réelle et sérieuse;

Condamne la MUTUELLE GENERALE DE LA POLICE à payer à Mme Z... la somme de 40 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec intérêts au taux légal à compter de ce jour qui se capitaliseront lorsqu'ils seront dus pour une année entière;

Déboute Mme Z... de ses demandes relatives aux rappels de salaire, majorés des congés payés afférents, à l'indemnité prévue en contrepartie de la clause de non concurrence et à l'indemnité contractuelle de sortie;

Confirme pour le surplus le jugement entrepris;

Condamne Mme Z... aux dépens d'appel ainsi qu'au paiement, au profit de Mme Z... , de la somme de 4000€ en vertu des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile .

Le Greffier Le Conseiller Pour le Président empêché

## **Décision de la Cour de cassation**

Cour de cassation Chambre sociale 20 janvier 2021

[VOIR LA DÉCISION](#) ➤

## **Les dates clés**

- [Cour de cassation Chambre sociale 20-01-2021](#)
- [Cour d'appel de Paris K8 27-11-2018](#)