

12 mai 2022

Cour d'appel de Versailles

RG n° 21/00320

11e chambre

Texte de la décision

Entête

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

11e chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 12 MAI 2022

N° RG 21/00320 - N° Portalis DBV3-V-B7F-UJCW

AFFAIRE :

[G] []

C/

S.A.S. OCP INTERNATIONAL

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 16 Décembre 2020 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NANTERRE

N° Section : E

N° RG : 18/01424

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Olivier KRESS de la SCP FLICHY GRANGÉ AVOCATS

Me Séverine MARTEL du PARTNERSHIPS REED SMITH LLP

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE DOUZE MAI DEUX MILLE VINGT DEUX,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame [G] [J]

née le 08 Novembre 1991

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représentant : Me Olivier KRESS de la SCP FLICHY GRANGÉ AVOCATS, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire : P0461, substitué par Me François BOURGUINON, avocat au barreau de PARIS

APPELANTE

S.A.S. OCP INTERNATIONAL

N° SIRET : 602 010 001

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentant : Me Séverine MARTEL du PARTNERSHIPS REED SMITH LLP, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire : J097

INTIMEE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 06 Avril 2022 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Marie-Christine PLANTIN, Magistrat honoraire chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Hélène PRUDHOMME, Président,

Monsieur Eric LEGRIS, Conseiller,

Madame Marie-Christine PLANTIN, Magistrat honoraire,

Greffier lors des débats : Madame Sophie RIVIERE,

Exposé du litige

Le 1er janvier 2016, Mme [G] [J] était embauchée par la société OCP International en qualité d'ingénieur chercheur en agronomie, par contrat à durée indéterminée. Cette société est la filiale française du groupe marocain OCP leader sur le marché des phosphates et de leurs dérivés.

Le contrat de travail était régi par la convention collective des industries chimiques

Mme [J] avait pour mission de préparer un doctorat en agronomie dans une université européenne, canadienne ou américaine, de faire de la veille technologique dans le domaine de l'agronomie sur les sujets pouvant intéresser le groupe OCP et de développer la relation entre l'université où sa thèse sera préparée et l'université [7] au Maroc.

Après qu'elle a obtenu, en mai 2016, une place à l'université de [5] à [Localité 6], l'entreprise et la salariée ne parvenaient pas à adapter le contrat de travail existant pour le conformer aux exigences américaines pour les étudiants étrangers. Les parties se renvoyaient la responsabilité de cette situation.

Mme [J] refusait de donner une suite à la rupture conventionnelle dont elle avait souhaité bénéficier.

Le 10 mars 2017, la société OCP International convoquait Mme [J] par courrier à un entretien préalable en vue de son licenciement. L'entretien se déroulait le 6 avril 2017. Le 10 avril 2017, elle lui notifiait son licenciement pour faute grave.

Le 13 juin 2018, Mme [J] saisissait le conseil des prud'hommes de Nanterre.

Vu le jugement du 16 décembre 2020 rendu en formation paritaire par le conseil de prud'hommes de Nanterre qui a :

- Dit que le licenciement n'est pas un licenciement pour faute grave et requalifié le licenciement de Mme [J] en licenciement avec cause réelle et sérieuse.
- Ordonné à la société OCP International le paiement à Mme [J] :
- D'une indemnité légale de licenciement à hauteur de 1 115,61 euros,
- D'une Indemnité de préavis de 12 500,01 euros,
- Des congés payés sur indemnité de préavis de 1250,00 euros,
- Au titre des frais à hauteur de 14 959,98 euros
- Accordé au titre de l'article 700 du code de procédure civile 1 200 euros.
- Ordonné, à la société OCP International, la remise d'un bulletin de salaire rectificatif

- Débouté la Société OCP International de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
- Débouté la société OCP International de l'ensemble de ses demandes
- Condamné la société OCP International aux entiers dépens,

Vu l'appel interjeté par Mme [J] le 28 janvier 2021,

Vu les conclusions de l'appelante, Mme [J], notifiées le 1er avril 2022 et soutenues à l'audience par son avocat auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, et par lesquelles il est demandé à la cour d'appel de :

- Infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre du 16 décembre 2020 en ce qu'il a :
- requalifié le licenciement pour faute grave de Mme [J] en un licenciement pour cause réelle et sérieuse,
- ordonné à la société OCP International le paiement à Mme [J] d'une somme de 14 959,98 euros à titre de remboursement de ses frais universitaires,
- accordé au titre de l'article 700 du code de procédure civile une indemnité d'un montant de 1 200 euros,
- ordonné, à la société OCP International, la remise à Mme [J] d'un bulletin de salaire rectificatif, sous astreinte,
- Infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre du 16 décembre 2020 en ce qu'il n'a pas fait droit, aux termes de son dispositif, aux demandes suivantes de Mme [J] :
- paiement de la mise à pied à titre conservatoire : 3 507,71 euros,
- congés payés y afférent : 350,77 euros,
- indemnité pour préjudice moral : 6 000 euros,
- intérêts au taux légal,
- exécution provisoire
- Condamner la société OCP International à verser les sommes suivantes à Mme [J] :
- 50 000,04 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 3 507,71 euros au titre du paiement de la mise à pied injustifiée,
- 350,77 euros au titre de rappel de congés payés durant la mise à pied injustifiée,
- 36 782,69 euros au titre du remboursement des frais universitaires,
- 6 000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi,
- 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- avec application du taux d'intérêt légal,
- Condamner la société OPC International à remettre à Madame [J] son attestation Pôle emploi et un certificat de travail conformes à la décision à intervenir, sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document,
- Confirmer les chefs de jugement non critiqués du jugement rendu le 16 décembre 2020 par le conseil de prud'hommes de Nanterre,

Vu les écritures de l'intimée, la société OCP International, notifiées le 18 mars 2022 et développées à l'audience par son avocat auxquelles il est aussi renvoyé pour plus ample exposé, et par lesquelles il est demandé à la cour d'appel de :

- Dire et juger Mme [J] mal fondée dans son appel
- Dire et juger OCP International bien fondée en son appel incident

En conséquence :

- Infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre du 16 décembre 2020 en ce qu'il a jugé que le licenciement de Mme [J] ne reposait pas sur une faute grave mais constituait un licenciement pour cause réelle et sérieuse
- Infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre du 16 décembre 2020 en ce qu'il a condamné OCP International à verser à Mme [J] les sommes suivantes :
- 1 115,61 euros à titre d'indemnité légale de licenciement
- 12 500,01 euros à titre d'indemnité de préavis outre 1 250 euros à titre de congés payés y afférents
- 14 959,98 euros au titre de frais professionnels
- 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- Confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre du 16 décembre 2020 pour le surplus

En tout état de cause :

- Dire et juger que le licenciement de Mme [J] repose sur une faute grave parfaitement établie et justifiée
- Ordonner le remboursement par Mme [J] de la somme de 9 930,33 euros qu'elle a d'ores et déjà perçue au titre de l'indemnité de préavis, des congés payés y afférents et de l'indemnité légale de licenciement
- Dire et juger que cette somme produira intérêt au taux légal à compter du prononcé de la décision à intervenir et ce, jusqu'au complet remboursement
- Débouter Mme [J] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions
- Condamner Mme [J] à verser à OCP International la somme de 5 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile
- La condamner aux entiers dépens,

Vu l'ordonnance de clôture en date du 4 avril 2022,

Motivation

SUR CE,

Sur les demandes liées à la rupture du contrat de travail

Sur le motif du licenciement

Mme [J] a été licenciée pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 10 avril 2017 (pièce 14 de la société).

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie la cessation immédiate du contrat de travail.

La charge de la preuve de la faute grave repose sur l'employeur.

La faute reprochée à la salariée était caractérisée par la société de la manière suivante : "les motifs à l'origine de la procédure de licenciement initiée à votre encontre lesquels résident dans votre attitude d'opposition systématique à l'égard de toute proposition formulée par OCP International afin de faire face à la situation inédite à laquelle nous sommes confrontés. En effet, comme vous le savez, nous ne souhaitons pas que vous exécutiez une quelconque prestation de travail pour le compte d'OCP International, ce que vous ne pouvez d'ailleurs faire étant étudiante à l'UC [Localité 6]. C'est dans cet esprit que nous vous avons rencontrée en fin d'année et vous avons proposé un avenant à votre contrat de travail emportant la suspension de ce contrat tout en vous garantissant la prise en charge par OCP International de vos frais de scolarité et d'hébergement au sein de l'UC [Localité 6]".

Sur les faits ayant conduit à la procédure de licenciement, il doit être rappelé et il n'est pas contesté par les parties que :

- dans l'attente de son affectation à une université, Mme [J] avait exercé ses fonctions à [Localité 8] au siège de la société OCP (pièce 1 de la société)
- après son admission à l'université de [5] à [Localité 6] en mai 2016, il semblait que sa situation de salariée aux Etats-Unis en se référant au contrat de travail régularisé en France (pièce 2 de la société) n'était pas conforme à la législation

américaine

- dès le mois de mai 2016, Mme [J] s'interrogeait sur la possibilité de garder son contrat de travail tout en suivant en même temps le programme de doctorat - Ph.D - auquel elle avait été admise et elle soulignait que cette question se posait essentiellement pour les 9 premiers mois du programme considéré (pièces 18 et 19 de la société)
- avant de partir aux Etats-Unis au mois de juin 2016, Mme [J] indiquait que sa demande de Visa F- américain était en cours de validation et ajoutait "il me faudrait l'avenant au contrat, prenant en compte que les 9 premiers mois de mon Visa, je ne peux pas être employée. Il faudra probablement faire une suspension de ce contrat pendant cette période pour respecter la réglementation américaine" (pièce 17 de la société)
- au mois de janvier 2017, un avenant était proposé à la salariée (pièce 5 de la société) : ce document prévoyait, durant la période de formation de la salariée, la suspension du contrat de travail régularisé à l'origine, ce qui conduisait à la suspension de la rémunération annuelle qui bénéficiait à Mme [J] ; il était prévu, s'agissant des frais de scolarité, un montant forfaitaire plafonné à 113 400 USD et la prise en charge de frais et débours prévus en annexe à l'avenant ; à la fin de la formation, la salariée devait s'engager à rester au service de la société pendant une période de quatre années. L'avenant devait prendre effet le 1er janvier 2017
- Mme [J] refusait ces clauses (pièce 8 de la société)
- elle refusait, par la suite, également les modalités de la rupture conventionnelle (pièce 11 de la société). Elle sollicitait, dans ce cadre, l'indemnité compensatrice de préavis, les congés payés et une indemnité d'ancienneté ainsi que 10 000 euros au titre des frais (pièce 6 de la salariée).

Selon la société, l'attitude d'opposition systématique adoptée par la salariée et ses multiples prises de position dans le seul but de continuer à percevoir en France une rémunération en l'absence de tout travail en contrepartie était de nature, de manière immédiate, à mettre obstacle à la poursuite du contrat de travail.

La salariée soutient que le licenciement est dépourvu de toute cause réelle et sérieuse et que son refus de signer l'avenant n'est pas fautif dès lors qu'il ne pouvait lui être imposé une modification de son contrat de travail sans son accord alors, au surplus, qu'une obligation supplémentaire lui était imposée par rapport aux obligations du contrat de travail d'origine ; elle indiquait, en tout état de cause, avoir effectué des prestations de travail après son arrivée à l'université en juin 2016.

Pour établir la réalité de son travail, entre le mois de juin 2016 et le mois de mars 2017, Mme [J] produit des mails datant du mois d'août 2016 et du mois de septembre suivant ainsi qu'un programme de conférence en novembre 2016 (pièces 21 à 23 de la salariée).

Concernant les messages échangés au cours du mois d'août 2016 avec M. [H], président de la société, ceux-ci évoquent le recrutement d'étudiants et l'organisation d'une réunion entre les universités américaine et marocaine sans qu'une prestation de travail de Mme [J] ne soit formellement mise à jour.

Concernant les messages échangés au mois de septembre 2016 : ils évoquent la nécessité de faire le point avec M. [I] et du passage de Mme [J] à [Localité 8] le 12 septembre pour donner des nouvelles de [Localité 6] ; aucun travail n'est évoqué.

Enfin : sur le programme de la conférence du mois de novembre 2016 Mme [J] apparaît en qualité de coordonateur, sans autre précision.

Sur une période de 9 mois, au regard de ces seules pièces, il paraît difficile de considérer que Mme [J] a offert une prestation de travail au profit de son employeur.

Toutefois, il apparaît que ce seul motif ne pouvait conduire la société à critiquer le refus de la salariée de signer l'avenant.

Concernant la question de la rémunération : d'une part, un message de la société à la date du 8 juin 2016 (pièce 32 de la salariée) préconisait le versement des rémunérations et / ou remboursements de frais sur un compte bancaire domicilié en France, sans condition restrictive liée à une prestation de travail en contrepartie.

D'autre part, le contrat de travail régularisé par les parties (pièce 1 de la salariée) évoquait en son article 5 au titre de la rémunération notamment une rémunération forfaitaire annuelle brute de 50 000 euros et pendant la période de préparation de la thèse, une évaluation des frais d'inscription et de logement dont les modalités précises pouvaient être définis par avenant ; aucune indication similaire et aucune restriction en ce sens n'était apportée concernant la rémunération forfaitaire annuelle à propos de laquelle aucun avenant n'était évoqué.

Il ressort de ces explications que l'avenant litigieux proposé à la salariée, dès lors qu'il prévoyait la suppression de la rémunération forfaitaire, contrevenait aux obligations prises par l'employeur dans le cadre du contrat initial, alors que l'obligation en cause constituait une obligation essentielle du contrat et alors, au surplus, que le dit avenant envisageait un engagement de la salariée pendant 4 ans qui n'était pas prévu à l'origine.

Dans ces circonstances, en présence de la modification substantielle des clauses du contrat de travail d'origine, il faut considérer que le refus opposé par la salariée à la signature du dit avenant était justifié et ne revêtait aucun caractère fautif ; ainsi, le licenciement de Mme [J] est dépourvu de toute cause réelle et sérieuse.

Le jugement du conseil de prud'hommes sera infirmé.

Sur les conséquences financières du licenciement sans cause réelle et sérieuse

- Sur le rappel de salaire durant la mise à pied :

Il est constant que Mme [J] a été mise à pied à titre conservatoire dès le 10 mars 2017 et que le paiement de sa rémunération a été suspendu dans l'attente du licenciement.

La salariée réclame un rappel de salaire de 3 507,71 euros et les congés payés afférents.

La société ne forme aucune critique sur le montant en cause lequel est dûment justifié par le montant du salaire perçu

par la salariée.

- Sur l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité légale de licenciement :

La salariée demande la confirmation du jugement qui lui a alloué 12 500,01 euros (et les congés payés afférents) ainsi que 1 115,61 euros à titre d'indemnité légale de licenciement.

La société ne forme aucune observation à ce propos.

- Sur les dommages-intérêts pour rupture abusive :

La salariée demande que lui soit allouée à ce titre la somme de 50 000,04 euros, ce qui représente 12 mois de salaire (4 166,67 euros).

Compte tenu de l'ancienneté de l'intéressée dans la société (16 mois), le montant des dommages-intérêts doit s'apprécier conformément à l'article L 1235-5 du code du travail dans sa version applicable à l'époque des faits examinés et, en conséquence, en fonction du préjudice subi.

Selon les éléments du dossier, après le licenciement, Mme [J] a poursuivi ses études au sein de l'université à [Localité 6] (profil Facebook pièce 22 de la société), ce qui est confirmé par les éléments figurant sur la plate-forme Zoominfo (pièce 23 de la société). Elle précise avoir brutalement été contrainte de faire face aux frais liés à son cursus universitaire mais, en tous cas, il faut observer que son contrat de travail ne prévoyait pas la prise en charge d'une somme supérieure à 15 000 USD par an (total en 4 ans de 60 000 USD).

Mme [J] fait état d'un préjudice de carrière dont elle ne démontre pas la réalité.

Elle dit n'avoir pu obtenir d'allocations de la part de Pôle emploi mais ne saurait imputer le retard dans son inscription à cet organisme à son ancien employeur (pièce 44 de la salariée).

Aucune pièce n'est produite pour justifier des démarches entreprises par Mme [J] pour trouver un emploi.

En cet état, il apparaît que les dommages-intérêts pour rupture abusive pouvant être alloués à la salariée en réparation de son préjudice moral et matériel doivent être évalués à 10 000 euros.

- Sur les dommages-intérêts au titre du préjudice moral :

Mme [J] demande la condamnation de la société à lui verser une somme de 6 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral.

Elle mentionne à ce propos le temps passé avec l'avocat de la société lors des négociations sur la rupture conventionnelle, ce qui est étranger à la procédure de licenciement seul susceptible d'être prise en compte.

Elle se réfère au certificat médical établi le 27 mars 2017 par un médecin attaché à l'université américaine (pièce 11 de la salariée) mais les conclusions de ce praticien ne reposent que sur les seules allégations de l'intéressée et ne peuvent démontrer que le "stress" évoqué par ce praticien a un lien certain avec la procédure examinée.

Le jugement sera, dès lors, confirmé en ce qu'il a débouté Mme [J] de sa demande supplémentaire de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Sur la remise des documents de fin de contrat

Il convient de faire droit à la demande de la salariée sans qu'il y ait lieu d'ordonner une astreinte dont la nécessité ne ressort pas de la situation de la société.

Sur les demandes liées au déroulement du contrat de travail

Mme [J] demande la condamnation de la société à lui verser la somme de 36 782,69 euros en remboursement des frais universitaires exposés par ses soins.

Pour justifier le montant réclamé, elle produit les notes des frais exposés sur la période du mois de juin 2016 au mois d'avril 2017 (pièces 24 à 28 et 35 à 38 de la salariée).

Sur la prise en charge des frais : le contrat de travail avait prévu les frais d'inscription à l'université ainsi que les frais de logement (pièce 2 de la salariée)

Il avait été rappelé à l'intéressée que les frais personnels ne pouvaient être pris en compte (pièce 7 de la salariée).

Il se déduit des engagements pris par la société par le contrat de travail que celle-ci n'avait pas à prendre en charge les cafés pris chez Starbucks et autres établissements identiques, ni les produits d'alimentation, pas plus que les produits d'hygiène et / ou d'aménagement intérieur figurant sur les notes produites par Mme [J] (pièces 24 à 26 de la salariée).

Il apparaît et n'est pas contesté par la société qu'entre le mois de juin 2016 et le mois d'avril 2017 plusieurs factures avaient été validées par la société (pièce 17 de la salariée) pour un montant de 14 959,98 euros.

En ce qui concerne les frais d'inscription universitaire pour le second trimestre de l'année 2016, ils avaient été réglés par la société au mois de décembre 2016 et Mme [J] ne peut prétendre à un nouveau versement à ce propos (pièces 20 et 21 de la société).

Pour les frais engagés après la rupture du contrat de travail : Mme [J] ne peut en demander la prise en charge.

Dans ces circonstances, il apparaît que la demande formée par la salariée ne peut être accueillie au-delà de la somme de 14 959,98 euros dont il convient de condamner la société à lui rembourser.

Sur les dépens et sur l'indemnité de procédure

La société qui succombe pour l'essentiel dans la présente procédure sera condamnée aux dépens et sera déboutée de sa demande formée par application de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ce cadre il sera alloué à la salariée une somme qu'il est équitable de fixer à 2 500 euros en sus de la somme allouée par les premiers juges.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant publiquement et contradictoirement

Infirme le jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre (section encadrement) en date du 16 décembre 2020 en ce qu'il a considéré que le licenciement de Mme [G] [J] reposait sur une cause réelle et sérieuse,

Statuant à nouveau de ce chef,

Dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement de Mme [J]

Condamne la société OCP International à verser à Mme [G] [J] les sommes de :

- 10 000 euros au titre des dommages-intérêts pour rupture abusive

- 3 507,71 euros au titre du rappel de salaire durant la mise à pied et 350,77 euros au titre des congés payés afférents,

Confirme le jugement pour le surplus,

Y ajoutant,

Ordonne à la société OCP International de remettre à Mme [G] [J] dans le mois de la notification du présent arrêt une attestation Pôle emploi et un certificat de travail conformes à la présente décision,

Condamne la société OCP International à verser à Mme [G] [J] la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute la société OCP International de sa demande formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société OCP International aux dépens,

Arrêt prononcé par mise à disposition 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 Mme Hélène PRUDHOMME, président, et M. Ronan GABILLET, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIERLe PRÉSIDENT