

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE GRENOBLE

Ch. Sociale -Section A

ARRÊT DU MARDI 11 AVRIL 2017

Appel d'une décision (N° RG F13/00379)

rendue par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de VIENNE

en date du 09 juin 2015

suivant déclaration d'appel du 08 Juillet 2015

APPELANTE :

Madame Sarah Z.

née le 08 Juin 1969 à [...]

de nationalité Française

représentée par Me Pierre J., avocat au barreau de GRENOBLE substitué par Me Raphaëlle P., avocat au barreau de Grenoble

INTIMEE :

SELARL TILSITT AVOCATS venant aux droits de la société ACCESS AVOCATS, prise en la personne de son représentant légal en exercice domicilié en cette qualité audit siège

représentée par Me Marylène R., avocat au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR :

LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Madame Anne CAMUGLI, Président,

Madame Marie Pascale BLANCHARD, Conseiller,

Madame Claire GADAT, Conseiller,

DÉBATS :

A l'audience publique du 23 Janvier 2017,

Madame BLANCHARD, chargée du rapport, et Madame CAMUGLI, ont entendu les parties en leurs conclusions et plaidoiries, assistées de Mme Ingrid ANDRIEUX, Greffier, conformément aux dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, les parties ne s'y étant pas opposées ;

Puis l'affaire a été mise en délibéré au 04 Avril 2017 prorogé au 11 avril 2017, délibéré au cours duquel il a été rendu compte des débats à la Cour.

L'arrêt a été rendu le 11 Avril 2017.

RG N° 15/03464

Suivant contrat de travail à durée indéterminée, Mme Sarah Z. a été engagée le 1er juin 2008 en qualité de secrétaire par la SCM GCGL, société d'avocats.

Le contrat de travail était transféré en 2011 à la SELARL ACCESS AVOCATS nouvellement créée.

Se prévalant de la dégradation de ses conditions de travail à compter de l'entrée dans le cabinet d'un nouvel associé en mai 2012, Mme Z. a sollicité de son employeur un entretien qui s'est déroulé le 4 juin 2012.

La salariée a été placée en arrêt de travail suite à un état dépressif du 7 septembre au 26 octobre 2012, puis à compter du 3 décembre suivant.

Le 6 décembre 2012, la société ACCESS AVOCATS a initié une procédure disciplinaire à l'encontre de Mme Z., envisageant une mesure de licenciement mais prenant connaissance de l'avis du médecin du travail sur l'état de santé de la salariée à l'issue de la visite de pré-reprise du 19 décembre, elle renonçait à sanctionner Mme Z. ne lui déliant qu'une mise en garde.

À l'issue de la visite médicale de reprise du 7 janvier 2013, Mme Z. était définitivement déclarée inapte à son poste et le 15 janvier suivant elle a été convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement pour impossibilité de reclassement que l'employeur lui notifiait le 31 janvier 2013.

Soutenant que son inaptitude est consécutive au harcèlement moral dont elle estime avoir été l'objet, Mme Z. a saisi le conseil des prud'hommes de Vienne afin de voir déclarer nul son licenciement.

Par jugement du 9 juin 2015, cette juridiction a :

rejeté la demande de nullité du licenciement ;

dit que ce licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

condamné la SELARL TILSITT AVOCATS à verser à Mme Z. les sommes de :

68,10 euros à titre de rappel de salaire

6,80 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés

débouté Mme Z. de ses autres demandes ;

débouté la SELARL TILSITT AVOCATS de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ;

condamné Mme Z. aux dépens.

Mme Z. a relevé appel de cette décision par déclaration au greffe du 8 juillet 2015.

Elle demande à la cour de :

- Confirmer le jugement en ce qui a condamné l'employeur à lui verser un rappel de salaire correspondant la prime d'ancienneté ;

- Infirmer la décision en ce qu'elle a considéré que le licenciement était fondé sur une cause est sérieuse ;

- à titre principal ;

- Juger nulle le licenciement pour inaptitude ;

- à titre subsidiaire ;

- Dire et juger que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

- Condamner la SELARL TILSITT AVOCATS à lui verser la somme de 30 796,92 euro à titre de dommages-intérêts ;

- Condamner la même à lui verser les sommes suivantes :

4738 euro à titre d'indemnité conventionnelle de préavis et 473,80 euro d'indemnité de congés payés s'y rapportant, outre intérêt de droit à compter de la demande ;

15 398,46 euro à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité outre intérêt de droit à compter de la décision ;

2000 euro en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamner la SELARL TILSITT AVOCATS aux entiers dépens.

Elle fait valoir qu'elle a été l'objet de propos et de comportements racistes, sexistes et désobligeants de la part de Me DE P., nouvel associé du cabinet, tenant à ses origines, son physique et son activité d'escort girl que l'employeur connaissait parfaitement, ainsi que de reproches injustifiés sur la qualité de son travail.

Subsidiairement, Mme Z. soutient que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de l'article 19 de la convention collective applicable au personnel salarié du cabinet d'avocats aux termes duquel : « en cas d'accident, maladie, congés de grossesse ou congé légale de formation professionnelle, le licenciement ou la démission ne peut intervenir avant l'expiration du mois qui suit celui de la date normale de la reprise du travail sauf faute grave », alors qu'elle se trouvait placée en arrêt de travail du 3 décembre 2012 au 6 janvier 2013 puis du 8 janvier jusqu'au 19 avril 2013.

La SELARL TILSITT AVOCATS, venant aux droits de la SELARL ACCESS AVOCATS, entend voir:

- Confirmer dans toutes ces dispositions le jugement du conseil de prud'hommes de Vienne sauf en ce qu'il a alloué à la salariée le bénéfice d'un rappel de prime d'ancienneté ;

- Débouter Mme Z. de l'ensemble de ces demandes ;

- Condamner l'appelante à lui verser la somme de 2000 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à la charge des dépens.

L'employeur conteste avoir fait preuve de propos ou de comportements désobligeants à l'égard de sa salariée pouvant caractériser une situation de harcèlement moral, mettant en avant que cette dernière manquait de retenue, faisait preuve de comportements emportés et d'attitudes parfois déplacées.

Il fait état de l'existence de relations personnelles entre Mme Z. et Me DE P. antérieures à l'intégration de ce dernier au sein du cabinet qui ont influé sur leur mode de relation et sur lesquels il n'avait aucune maîtrise.

Le cabinet TILSITT AVOCATS soutient que le dispositif conventionnel est réservé aux registres disciplinaires et suppose pour l'application de la garantie d'emploi que l'employeur conserve la maîtrise du déclenchement de la procédure de licenciement ce qui n'est pas le cas en matière d'inaptitude puisqu'elle résulte de l'avis du médecin du travail.

MOTIFS DE LA DECISION :

1°) Sur le licenciement :

L'article L.1152-1 du Code du travail dispose qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

L'article L.1154-1 du même code précise qu'en cas de litige, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, et qu'au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur 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.

Mme Z., engagée à compter du 1er juin 2008 en qualité de secrétaire judiciaire par la SCM CGL puis, à compter du 1er novembre 2011, par la société ACCESS Avocats, ne se prévaut d'aucune difficulté relationnelle, antérieure à mai 2012, avec Me L., au service de qui elle travaillait depuis l'origine de son contrat, ni avec Me de P., dont le cabinet partageait les mêmes locaux.

En revanche, elle se plaint des difficultés relationnelles avec eux apparues à la suite de l'association de Me de P. au sein du cabinet ACCESS Avocats, le 2 mai 2012.

La salariée produit aux débats un échange de courriels avec les associés du cabinet ACCESS, entre le 31 mai 2012 et le 20 juin 2012, relatif à l'organisation d'un entretien, à sa demande, afin de trouver une solution aux difficultés relationnelles qu'elle rencontrait avec eux. Dans ses courriels du 31 mai 2012, du 1er juin 2012 et du 20 juin 2012, Mme Z. expose des faits circonstanciés, et reproche à Me L. des réflexions injustifiées sur un ton agressif et à Me de P. des réflexions sur ses origines et son physique, ainsi qu'un comportement désagréable à son égard.

Mme Z. a été placée en arrêt maladie du 7 septembre 2012 au 26 octobre 2012, pour « anxiété majeure » et justifie s'être vue prescrire des anxiolytiques à cette période.

A son retour de congé maladie, par courriel du 3 novembre 2012, Mme Z. exprimait à Me L. son étonnement quant à la formalisation par écrit par écrit d'une erreur de classement qu'elle aurait commise, soulignant qu'un tel reproche aurait pu, conformément à leurs habitudes de travail, se faire oralement et qu'elle n'avait jusqu'alors jamais fait l'objet de telles observations.

Plusieurs témoignages versés aux débats par la salariée rapportent les doléances dont elle s'est plainte auprès de leurs rédactrices et relatives aux réflexions que lui faisait Me DE P. sur son physique, son surpoids, ses origines lui disant notamment ' d'aller vendre des merguez dans les stades'.

Ainsi, Mme P. a attesté avoir remplacé Mme Z. entre le 11 mai et le 1er juillet 2011 et avoir entendu Me DE P. tenir les propos suivants au sujet de Mme Z. en s'adressant à elle ou à ses confrères: « avec vous au moins on aura pas merguez couscous chaque jour », « on en a fini des loukoums pour un certain temps », « non seulement elle est grosse mais elle s'habille comme un sac, tu te souviens du jour où elle est arrivée habillée comme un clown », propos suscitant la gêne et la réprobation de Mes G. et L..

La salariée produit également sa réponse à un courriel de Me de P. du 30 novembre 2012, dans laquelle elle s'explique sur le reproche qui lui est fait et formalise à nouveau, les difficultés relationnelles qu'elle rencontre avec lui, faisant état de : « propos injurieux, irrespectueux et inadmissibles » et de dénigrement systématique du travail effectué. Elle relate également les propos tenus par Me de P., en aparté « vous ne gagnerez pas », et



termine le courriel par « Je vous le redis, mais cette fois-ci par écrit : je ne démissionnerai pas. Vous savez aussi que malgré toute votre attitude, j'ai toujours donné le meilleur de moi-même pour vos dossiers et je continuerai à être digne de ma profession ».

Quelques jours plus tard, Mme Z., a été placée en arrêt maladie, entre le 3 décembre 2012 et le 6 janvier 2013, pour « dépression nerveuse », le médecin précisant que sa patiente attribue son état à de mauvaises conditions de travail.

Pendant cette période, le 19 décembre 2012, à l'occasion d'un examen de pré-reprise, le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude à son poste de travail et a précisé « pas de capacité restante dans ce cabinet ». L'inaptitude de la salariée a été confirmée le 7 janvier 2013, à l'occasion de l'examen médical de reprise et l'arrêt de travail de Mme Z. a été prolongé dès le 8 janvier 2013 pour « dépression nerveuse ».

L'ensemble de ces éléments tend à démontrer une brusque modification des relations et conditions de travail de Mme Z., qui a entraîné une dégradation de son état de santé et qui laisse présumer l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de la salariée.

Si l'employeur se prévaut d'une lettre du 28 juin 2012, par laquelle il a entendu réfuter «formellement les accusations qui ne recouvrent aucune réalité », Mme Z. conteste avoir reçu ce courrier et il n'est justifié d'aucun avis de réception.

Des éléments fournis par l'employeur, il ne se dégage pas l'existence de reproches antérieurs à la période incriminée par la salariée, tant au regard du comportement de cette dernière que de la qualité du travail fourni.

Si les échanges de courriels produits par l'employeur démontrent que les instructions professionnelles données à Mme Z. sont demeurées claires et courtoises, ils ne traduisent que les échanges formels avec la salariée et sont insuffisants à écarter des échanges verbaux invoqués.

Le 6 décembre 2012, l'employeur a entamé une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, qu'il a renoncé à poursuivre en considérant que les

faits reprochés à la salariée pouvaient résulter d'un état de santé, ayant pu altérer sa capacité à exercer correctement ses fonctions.

Les griefs énoncés à l'encontre de Mme Z. portaient sur un comportement inapproprié et inadapté à ses missions, l'utilisation d'un vocabulaire ordurier en présence de clients, le dénigrement des associés du cabinet à l'égard d'autres avocats avec utilisation de la messagerie électronique du cabinet, des fautes dans le traitement de deux dossiers, des ordres donnés à une autre salariée d'exécuter ses missions, la transmission sur son adresse mail personnelle de la matrice de courrier du cabinet.

Si l'employeur produit un témoignage attribuant à Mme Z. l'usage habituel d'un vocabulaire leste et vulgaire, et s'il résulte de ses sms et courriels au membres du cabinet une familiarité certaine, cet état de fait n'est pas de nature à expliquer les remarques et propos dont se plaint la salariée.

Par ailleurs, la délicate production par le cabinet ACCESS de captures d'écran d'un blog de call girl visant à convaincre la Cour de l'exercice par Mme Z. d'une activité qu'elle ne conteste pas et ainsi à la discréditer ne saurait établir que la dégradation de son état de santé résulte nécessairement de causes extérieures à son cadre de travail.

L'employeur échoue à démontrer que les faits matériellement établis par Mme Z. sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En application de l'article L.1152-3 du code du travail, le licenciement intervenu dans ce contexte est nul et le jugement du conseil de prud'hommes sera infirmé sur ce point.

2°) Sur l'indemnité en réparation du préjudice subi :

En application de l'article L.1235-3 du code du travail, Mme Z., qui ne sollicite pas sa réintégration, ne peut percevoir une indemnité inférieure aux salaires des six derniers mois.

La salariée justifie avoir rencontré de nombreuses difficultés pour retrouver un emploi stable, malgré une recherche active d'activité puisqu'elle n'a retrouvé un emploi pérenne qu'à compter du 22 juin 2015 et à temps partiel.

Mme Z. sera justement indemnisée de la perte de son emploi à hauteur de 16000 euros.

3°) Sur l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents :

La nullité du licenciement ouvre droit aux indemnités de rupture. En application de l'article 20 de la convention collective nationale des avocats et de leur personnel, Mme Z., qui avait plus de deux ans d'ancienneté, doit bénéficier d'une indemnisation compensatrice de préavis équivalant à deux mois de salaire.

Il y a lieu de condamner l'employeur à verser à Mme Z. une somme de 4738 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et une somme de 473, 80 euros à titre des congés payés afférents.

4°) Sur l'indemnité pour manquement à son obligation de sécurité de résultat :

Mme Z. a subi une dégradation de ses conditions de travail du fait de l'employeur, sur près de sept mois, qui l'a conduit à une dépression qui a persisté plusieurs mois après la rupture de son contrat de travail. Par suite, il y a lieu de condamner l'employeur à verser à Mme Z. la somme de 4000 euros à titre d'indemnité pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

5°) Sur le rappel de salaire au titre de la prime d'ancienneté :

Aux termes de l'article 13 de la convention collective nationale des avocats et de leur personnel : « Le personnel des cabinets d'avocats bénéficie d'une prime d'ancienneté dans le cabinet aux taux suivants :

- 3 % pour une ancienneté comprise entre 3 et moins de 6 ans ; (')

Ce pourcentage se calcule sur le salaire effectivement payé dans la limite de 1,5 fois celui résultant du salaire minimum mensuel de la catégorie. (') »

Mme Z., qui a été déclarée inapte le 7 janvier 2013, a perçu pour le mois de janvier 2013 un salaire de 171, 67 euros net. La prime d'ancienneté se calculant sur le salaire effectivement payé, l'employeur, qui a versé à Mme Z. la prime d'ancienneté à hauteur de 30, 33 euros pour le mois de janvier 2013, n'a pas méconnu les dispositions de l'article 13 susmentionnées.

En conséquence, le jugement du conseil de prud'homme sera infirmé en ce qu'il a condamné l'employeur à verser à Mme Z. la somme de 68, 10 euros à titre de rappel de salaire correspondant à la prime d'ancienneté et la somme de 6, 80 euros au titre de congés payés afférents.

6°) Sur l'application de l'article 700 du Code de procédure civile :

La Cour estime de bonne justice et équitable de mettre à la charge du cabinet TILSITT Avocats, les frais irrépétibles engagés par Mme Z. et de le condamner à payer la somme de 2 000 euros, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

La Cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire, après en avoir délibéré conformément à la loi,

INFIRME le jugement du conseil de prud'hommes de Vienne en date du 9 juin 2015 dans toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau,

CONDAMNE la SELARL TILSITT AVOCATS à verser à Mme Sarah Z. les

quatre mille sept cent trente huit (4738) euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis;

quatre cent soixante treize euros et quatre vingt centimes (473,80 euro) à titre d'indemnité compensatrice de congés payés y afférent ;

seize mille (16 000) euros à titre de dommages et intérêts ;

quatre mille (4000) euros à titre de dommages et intérêts ;

CONDAMNE la SELARL TILSITT AVOCATS à verser à Mme Sarah Z. la somme de deux mille (2000) euros en application de l'article 700 du code de procédure civile;

CONDAMNE la SELARL TILSITT AVOCATS aux dépens de première instance et d'appel.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Madame CAMUGLI, Président, et par Madame ANDRIEUX, Greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT