

Jurisprudence : CA Caen, 04-02-2021, n° 20/00020, Confirmation

## CA Caen, 04-02-2021, n° 20/00020, Confirmation

A48474GM

Article, L1235-3, C. trav.

Article, L1235-3-1, C. trav.

Lettre de licenciement

Injure

Fonctionnement de l'entreprise

Changement de fonction

Délai de réponse

AFFAIRE : N° RG 20/00020 ARRET N° C.P

IN° Portalis DBVC-V-B7E-GPAG

Code Aff. :

ORIGINE : Décision du Conseil de Prud'hommes -

Formation paritaire de CAEN en date du 12

Décembre 2019 - RG n° 18/00535

COUR D'APPEL DE CAEN

Chambre sociale section 1

ARRET DU 04 FEVRIER 2021

APPELANTE :

S.A.S. FRIAL

Route de Caen

14400 SAINT MARTIN DES ENTREES

Représentée par Me Jean-Jacques SALMON, avocat au barreau de CAEN

INTIMEE :

Madame Aa A

... ..

... ..

Représentée par Me Sophie LECELLIER, avocat au barreau de CAEN

DEBATS : A l'audience publique du 03 décembre 2020, tenue par Mme PONCET, Conseiller, Magistrat chargé d'instruire l'affaire lequel a, les parties ne s'y étant opposées, siégé seul, pour entendre les plaidoiries et en rendre compte à la Cour dans son délibéré

GREFFIER : Madame POSÉ

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBFRE :

Mme NIRDÉ-DORAIL, Présidente de Chambre,

Mme PONCET, Conseiller,

Mme VINOT, Conseiller, rédacteur

ARRET prononcé publiquement contradictoirement le 04 février 2021 à 14h00 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 alinea de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Mme NIRDÉ-DORAIL, présidente, et Madame POSÉ, greffier

Après exercice d'une mission d'intérim du 16 au 31 janvier 2017, Mme A a été embauchée à compter du 1er février 2017 par la société Frial en qualité d'assistante commerciale.

Le 6 décembre 2017, elle a été informée de la nomination de M. Ab comme directeur des ventes et d'une réorganisation la conduisant à devenir coordinatrice clients.

Elle a déclaré accepter ces responsabilités mais solliciter la conclusion d'un avenant au motif que quatre tâches

nouvelles lui étaient confiées.

Le 9 janvier 2018, elle a été convoquée à un entretien préalable à un licenciement et a été licenciée le 31 janvier 2018 pour 'cause réelle et sérieuse' : manquements à ses responsabilités professionnelles et insuffisances professionnelles.

Le 9 octobre 2018, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Caen aux fins de contester cette mesure et obtenir paiement d'une indemnité.

Par jugement du 12 décembre 2019, le conseil de prud'hommes de Caen a :

- dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse
- condamné la société Frial à payer à Mme A les sommes de :
  - 6 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive
  - 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- débouté Mme A du surplus de ses demandes
- débouté la société Frial de l'intégralité de ses demandes
- condamné la société Frial aux dépens.

La société Frial a interjeté appel de ce jugement, en celles de ses dispositions jugeant le licenciement sans cause réelle et sérieuse et la condamnant.

Pour l'exposé des moyens des parties, il est renvoyé aux conclusions du 12 juin 2020 pour l'appelante et du 5 juin 2020 pour l'intimée.

La société Frial demande à la cour de :

- réformer le jugement
- débouter Mme A de l'intégralité de ses demandes
- condamner Mme A à lui payer la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- à titre subsidiaire, limiter à 4 000 euros l'indemnisation
- faire application en tout état de cause des planchers et plafonds prévus par l'article L.1235-3 du code du travail.

Mme A demande à la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société à lui payer la somme de 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- l'infirmier pour le surplus et condamner la société Frial à lui payer la somme de 6 500 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- condamner la société Frial à lui payer la somme de 1 800 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en appel.

La procédure a été clôturée par ordonnance du 2 décembre 2020.

## SUR CE

La lettre de licenciement fait état d'un comportement délibérément réfractaire, inadapté et répété malgré mises en garde, ce à l'égard de collègues comme de clients, de propos injurieux à l'encontre de clients comme Aldi, de tâches non effectuées pour ce client, d'un mode de communication conflictuel et en opposition avec le fonctionnement de la société, de carences sur le traitement du dossier Carrefour.

La société Frial produit dans le cadre de l'instance quatre pièces correspondant à des mails :

- le 13 décembre 2017, Mme A a répondu à une collègue Mme Ac qui lui demandait 'quels produits on va livrer " : "voilà typiquement la mentalité Frial. On demande des éléments importants nécessaires à l'avancée de notre travail et il faut encore et encore se justifier. Est-il si compliqué d'obtenir des éléments sans parlementer, perdre du temps avec des allers-retours par mails

A cet égard, Mme A invoque un contexte particulier de conversations informelles sur la difficulté à obtenir les éléments sollicités et les nombreuses demandes de justification adressées et le contexte n'est pas autrement explicité et justifié par l'employeur.

M. Ab lui a d'ailleurs alors simplement répondu : 'il ne me semble pas anormal de vouloir connaître les produits qui seront commercialisés chez un nouveau client. Appréhendons les relations positivement'

- le 13 décembre, Mme A répond à une demande de précisions et à des questions d'une collègue : "je n'ai eu aucune passation de dossier digne de ce nom sur TPG. J'ai su que je reprenais TPG entre deux portes. Je nage, je flotte entre les infos etc.

Il résulte du mail versé aux débats par la salariée que la nouvelle répartition des clients avait eu lieu le 13 décembre dans le cadre d'un changement de fonctions qui n'était pas encore matérialisé par un avenant, que M. Ab a écrit le même jour à Mme AB "je partage l'idée d'une passation de dossier digne de ce nom afin de ... comprendre les attentes de Julie. Par contre Ad n'est pas à l'origine de la décision concernant le rattachement de Toupargel dans ton périmètre client...je te laisse caler une date avec Julie pour faire le point', ne regrettant que le ton du mail et reconnaissant que la passation peut poser problème.

- le 13 décembre 2017 la société Carrefour demande des cotations de produits pour le marché espagnol et indique le 19 décembre n'avoir toujours rien reçu, disant regretter ce retard, le 19 décembre M. Ab indique à Mme A qu'il ne souhaite plus recevoir ce genre de rappel, l'attention de celle-ci ayant été attirée sur un suivi régulier de ce dossier Carrefour.

Il résulte des pièces produites que les mails Carrefour ont été adressés à M. Ab et en copie à Mme Ae et que le 19 décembre Mme Ae a indiqué à M. Ab 'nous avons eu les prix jeudi soir !! Je n'étais pas là vendredi mais tu

aurais pu voir cela avec Emmanuelle. En plus Emmanuelle était toute De plus il n'est pas contesté qu'une fois informée de la demande, Mme A a effectué immédiatement la diligence.

- le 28 décembre 2017, la société Lidl écrit à M. Ab pour solliciter des précisions concernant le parmentier de canard 'sur quelques questions réglementaires' et adresse une relance le 4 janvier 2018, ce dont la société Frial tire la conséquence que Mme A n'a pas traité la demande.

Cependant Mme A affirme sans être contestée que la demande concernait aussi le service qualité à qui elle l'a transmise et que le délai de réponse ne lui est pas imputable et sur ces explications la société Frial ne répond rien

La société Frial ne produit aucune autre pièce et se borne, pour le surplus, à critiquer les attestations produites par Mme A.

Si les témoignages de proches de celle-ci sont effectivement dénués de pertinence pour prouver ses qualités professionnelles, est cependant produit un témoignage de M. Af accompagné d'une pièce d'identité, ce témoin, commercial, attestant avoir travaillé en binôme avec Mme A de mars 2017 à janvier 2018 et avoir toujours été satisfait de son travail tant en interne qu'au niveau du suivi des clients et avoir été très surpris de son départ du jour au lendemain.

En cet état, aucune insuffisance professionnelle n'est établie pas plus que des écarts de comportement fautifs.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

S'agissant du montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, Mme A demande de voir écarter le barème contraire selon elle au principe de réparation intégrale des préjudices subis.

Elle se prévaut à cet effet de l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT (qui dispose que les juges devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée), de l'article 24 de la charte sociale européenne qui consacre le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée et de la décision du comité européen des droits sociaux en date du 8 septembre 2016 par laquelle ce comité a énoncé que les mécanismes d'indemnisation sont réputés appropriés lorsqu'ils prévoient des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime et a estimé que la loi finlandaise fixant un plancher de 3 mois et un plafond de 24 mois pouvait laisser subsister des situations dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi.

Elle soutient en conséquence que le barème français ne permet pas au juge de tenir compte de l'ensemble des éléments de situation du salarié qui alimentent ses préjudices financiers, professionnels et moraux, que les plafonds fixés très bas pour les anciennetés faibles et modérées ne sont pas de nature à dissuader l'employeur et qu'en l'espèce elle s'est trouvée quant à elle placée, par la rupture, dans une situation précaire pendant plusieurs mois qui justifie une indemnisation à hauteur de 6 500 euros.

Cependant, il sera relevé que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, qui limitent le droit matériel des salariés quant au montant de l'indemnité susceptible de leur être allouée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 6, 81, de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et que, eu égard à l'importance de la marge d'appréciation laissée aux parties contractante par les termes de la charte sociale européenne révisée, les dispositions de l'article 24 de celle-ci ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

Par ailleurs, en réservant la possibilité de réintégration, en prévoyant la possibilité de fixer une indemnité comprise entre un montant minimal et un montant maximal, montants variables en fonction de l'ancienneté, et en écartant l'application du barème en cas de nullité du licenciement, les dispositions des articles L.1235-3 et L.1235-3-1 du code du travail ne sont pas en elles-mêmes incompatibles avec les stipulations de l'article 10 de la

convention internationale du travail n°158 de l'Organisation internationale du travail, quant à elle d'application directe en droit interne, la réparation adéquate ne signifiant pas la réparation intégrale.

Néanmoins, la mise en oeuvre concrète du barème de l'article L. 1235-3 ne saurait créer une atteinte disproportionnée au droit à une réparation adéquate reconnu par la convention précitée.

En l'espèce, Mme A, née en 1969, justifie de son inscription à Pôle emploi de mars à août 2018 et de janvier à novembre 2019, de ses recherches infructueuses d'emploi, de ce que la création d'une entreprise le 15 mai 2019 n'a généré qu'un chiffre d'affaires de 1 230 euros au 3ème trimestre 2019 et de 2 045 euros au 4ème trimestre et de son mal-être psychologique et financier (attesté par ses père, frère et fils et une amie) de sorte que l'application du barème de l'article L. 1235-3, qui conduit à l'octroi d'une indemnité comprise entre 1 mois et 2 mois de salaire, caractérise une atteinte excessive au droit à une réparation adéquate.

Il y a donc lieu d'écarter l'application du barème et d'allouer à Mme A une somme de 6 500 euros à titre de dommages et intérêts.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Confirme le jugement entrepris sauf en celles de ses dispositions ayant évalué à 6 000 euros le montant des dommages et intérêts.

Et statuant à nouveau sur le chef infirmé,

Condamne la société Frial à payer à Mme A la somme de 6 500 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Y ajoutant, condamne la société Frial à payer à Mme A la somme complémentaire de 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la société Frial aux dépens de l'instance d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

V. POSÉ Ag C