



Secteur publicité - Licenciement d'une consultante de Devoteam à son retour d'arrêt de travail = nullité car licenciement discriminatoire (CA Versailles 11 janv. 2024)

Commentaire d'arrêt publié le 03/02/2024, vu 1455 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un arrêt du 11 janvier 2024, la Cour d'appel de Versailles prononce la nullité du licenciement d'une consultante car son licenciement est intervenu le lendemain de la visite de reprise.

La Cour d'appel de Versailles relève notamment que :

« Qu'en l'absence de visite de reprise, le contrat de travail demeure suspendu de sorte que seuls des manquements à l'obligation de loyauté peuvent être reprochés au salarié ;

Qu'en l'espèce, il est constant que Mme X a fait l'objet de plusieurs arrêts de travail pour maladie durant plusieurs années et qu'elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement le 14 mai 2019, soit le lendemain même de la visite de reprise consécutive à son dernier arrêt de travail pour maladie ;

Que Mme X présente ainsi des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte liée à son état de santé dans la décision de l'employeur de procéder à un licenciement ».

1) Faits et procédure

Mme X a été embauchée à compter du 28 juillet 2014 selon contrat de travail à durée indéterminée en qualité de consultant (statut de cadre) par la société DEVOTEAM, ayant une activité de conseil en systèmes et logiciels informatiques.

La convention collective applicable à la relation de travail est la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils dite "Syntec".

Mme X a été placée en arrêt de travail pour maladie du 26 septembre 2016 au 30 juin 2018.

À l'issue d'une visite médicale de reprise du 2 juillet 2018, le médecin du travail a préconisé un travail à mi-temps thérapeutique.

Mme X a été de nouveau placée en arrêt de travail pour maladie du 15 octobre 2018 au 9 avril 2019.

Le 1 avril 2019, Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société DEVOTEAM produisant les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse et la condamnation de cette dernière à lui payer diverses sommes.

Mme X a été placée en arrêt de travail pour maladie du 15 au 18 avril puis du 23 au 28 avril 2019.

Une visite de reprise est intervenue le 13 mai 2019.

Par lettre du 14 mai 2019, la société DEVOTEAM a convoqué Mme X à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Par lettre du 13 juin 2019, la société DEVOTEAM a notifié à Mme X son licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Au moment de la rupture du contrat de travail, la société DEVOTEAM employait habituellement au moins onze salariés et la rémunération moyenne mensuelle de Mme X s'élevait à 3 666 euros brut.

Mme X a contesté à titre subsidiaire devant le conseil de prud'hommes la validité et le bien-fondé de son licenciement.

Par un jugement du 5 mai 2022, le conseil de prud'hommes a :

- condamné la société DEVOTEAM à payer à Mme X une somme de 3 000 euros au titre d'une absence d'organisation d'entretien professionnel ;
- débouté Mme X du surplus de ses demandes.
- laissé à chaque partie le soin de supporter ses frais irrépétibles et les dépens de l'instance.

Le 10 juin 2022, Mme X a interjeté appel de ce jugement.

2) Motivation de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 11 janvier 2024

La cour d'appel de Versailles, statuant par arrêt contradictoire,

. Confirme le jugement attaqué, sauf en ce qu'il statue sur les dommages-intérêts pour défaut d'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail, l'indemnité compensatrice de congés payés, la nullité du licenciement de Mme X, l'indemnité pour licenciement nul, les intérêts légaux, la remise de documents sociaux, l'article 700 du code de procédure civile et les dépens,

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant,

. Condamne la société DEVOTEAM à payer à Mme X une somme de 1 555,18 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,

. Dit que le licenciement de Mme X est nul,

. Condamne la société DEVOTEAM à payer à Mme X une somme de 30 000 euros net à titre d'indemnité pour licenciement nul, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

. Ordonne à la société DEVOTEAM de remettre à Mme X un bulletin de salaire récapitulatif, un certificat de travail et une attestation pour Pôle emploi conformes au présent arrêt,

. Ordonne le remboursement par la société DEVOTEAM, aux organismes concernés, des indemnités de chômage qu'ils ont versées le cas échéant à Mme X du jour de son licenciement au jour de l'arrêt et ce dans la limite de six mois d'indemnités,

. Condamne la société DEVOTEAM à payer à Mme X une somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure suivie en première instance et en appel,

. Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

. Condamne la société DEVOTEAM aux dépens de première instance et d'appel.

2.1) Sur les dommages-intérêts pour prêt illicite de main-d'oeuvre et marchandage :

Considérant que Mme X soutient que, de juillet 2015 à mars 2016, elle a été "mise à la disposition" de la société DEVOTEAM Management Consulting pour exercer des missions auprès de la SNCF, et que cette opération caractérise un prêt de main-d'oeuvre illicite en ce que:

- aucun avenant de mise à disposition n'a été conclu entre son employeur et la société DEVOTEAM Management Consulting ;

- la prestation réalisée pour le compte de la société DEVOTEAM Management Consulting ne relevait pas d'un savoir-faire dont ne disposait pas cette société en interne ;

- elle a été placée dans un lien de subordination avec la société DEVOTEAM Management Consulting par l'intermédiaire d'un responsable qui contrôlait son activité sur son lieu de mission ;

- son " temps de travail était facturé par la société DEVOTEAM Management Consulting auprès de la SNCF caractérisant le but lucratif"et elle "imputait son temps de travail sur le même code projet que les salariés de DEVOTEAM Management Consulting";

- elle réalisait des tâches qui sortaient du cadre de son ordre de mission ;

- elle " partageait un même bureau avec d'autres salariés de DEVOTEAM Management Consulting au sein de la société" SNCF ;

Qu'elle ajoute que les conditions de travail au sein de la société DEVOTEAM Management Consulting étaient plus avantageuses "compte tenu notamment d'un salaire annuel entre 49 000 et 57 000 euros, un costume offert, ainsi qu'un smartphone" ;

Qu'elle réclame ainsi l'allocation d'une somme de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi ;

Que la société DEVOTEAM conclut au débouté ;

Considérant qu'aux termes du premier et du dernier alinéa de l'article L. 8241-1 du code du travail

: " *Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite.*

/ (...)Une opération de prêt de main-d'oeuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition" ;

Qu'aux termes de l'article L. 8231-1 du code du travail : " *le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit" ;*

Qu'en l'espèce, Mme X verse aux débats deux ordres de mission établis par la société

DEVOTEAM pour accomplir des prestations de travail auprès de son client, la SNCF, précisant que son agence de rattachement sera située à Levallois-Perret et qui ne mentionnent en rien une mise à disposition de la société DEVOTEAM Management Consulting ; qu'elle produit par ailleurs quelques courriels qui ne font pas ressortir qu'elle a adressé ses rapports hebdomadaires à des salariés de la société DEVOTEAM Management Consulting ou qu'elle participait à un comité de suivi organisé par des salariés de cette société ; qu'elle produit également quelques pièces incompréhensibles (pièce n° 8 à 10) qui ne font pas ressortir que "son temps de travail était facturé par la société DEVOTEAM Management Consulting auprès de la SNCF" ;

Que dans ces conditions, Mme X n'établit pas l'existence d'un prêt de main-d'oeuvre de la société DEVOTEAM à la société DEVOTEAM Management Consulting ;

Que les manquements tirés d'un prêt illicite de main-d'oeuvre ou de faits de marchandage ne sont donc pas établis ;

Que par ailleurs, et en toute hypothèse, Mme X ne justifie d'aucun préjudice à ce titre, la réalité des avantages dont elle prétend avoir été privée au sein de la société DEVOTEAM Management Consulting ne reposant que sur un échange de messages SMS confus et dépourvu de toute fiabilité qu'elle a suscitée auprès d'un certain Mustapha, sans autre précision ;

Qu'il y a donc lieu de confirmer le débouté de cette demande indemnitaire ;

2.2) Sur les dommages-intérêts pour absence d'organisation d'entretiens professionnels prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail :

Considérant qu'aux termes du I. de l'article L. 6315-1 du code du travail : *"A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.*

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience. / Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical" ;

Qu'en l'espèce, la société DEVOTEAM ne conteste pas l'absence de proposition d'organisation de l'entretien professionnel prévu par les dispositions mentionnées ci-dessus à l'issue de l'arrêt de travail pour maladie ayant couru de septembre 2016 à juin 2018 et du 15 octobre 2018 au 9 avril 2019 et ni la tenue de cet entretien tous les deux ans ;

Que toutefois, Mme X n'explique pas en quoi l'absence de tenue de ces entretiens, dont l'objet est l'évocation des perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui a causé un préjudice, étant précisé par ailleurs qu'elle n'en a jamais demandé l'organisation pendant la relation de travail ;

Qu'il convient donc de débouter Mme X de cette demande indemnitaire et d'infirmier le jugement à ce titre ;

2.3) Sur les dommages-intérêts pour organisation tardive de la visite de reprise à l'issue de l'arrêt de travail ayant pris fin le 9 avril 2019 :

Considérant qu'aux termes de l'article R. 4624-3, dans sa version applicable au litige : *“Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :*

1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise” ;

Qu'en l'espèce, il ressort des débats et des pièces versées que le 9 avril 2019, jour de la reprise du travail par Mme X à l'issue de son arrêt de travail pour maladie ayant débuté en octobre 2018, la société DEVOTEAM a contacté le service de santé au travail aux fins d'organisation de la visite médicale de reprise et que ce service a ensuite organisé la tenue de cet examen le 18 avril suivant, soit au delà du délai de huit jours prévus par les dispositions mentionnées ci-dessus ; qu'il s'en déduit toutefois que la société DEVOTEAM a pris l'initiative de faire passer une visite médicale dans le délai de huit jours suivant la reprise et qu'aucune organisation tardive de la visite médicale ne peut ainsi être reprochée à la société DEVOTEAM à ce titre ;

Que s'agissant du report de cette visite médicale prévue le 18 avril 2019 à la demande de l'employeur, celle-ci s'explique par l'arrêt de travail pour maladie de Mme X alors en cours; Que le nouvel arrêt de travail pour maladie à compter du 23 avril 2019 a entraîné un nouveau report au 13 mai suivant ;

Qu'aucune organisation tardive de la visite médicale de reprise imputable à l'employeur n'est donc établie ;

Que de plus, et en toute hypothèse, l'appelante ne produit aucune pièce médicale démontrant que la programmation de la visite de reprise le 18 avril 2019 est à l'origine de ses arrêts de travail pour maladie intervenus à compter du 15 avril ;

Qu'il y a donc lieu de confirmer le débouté de la demande de dommages-intérêts formée à ce titre;

2.4) Sur les dommages-intérêts pour manquement à l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail :

Considérant qu'aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail dans sa version applicable litige,

: “ *L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.*

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ” ;

Qu'en l'espèce, il ressort des propres dires de Mme X que sa demande de formation faite le 23 juillet 2018 intitulée "parcours chef de projet" d'une durée de 21 heures a été acceptée par sa hiérarchie ; qu'il ressort des pièces versées que cette formation n'a ensuite pu être organisée à raison des arrêts de travail pour maladie intervenus à compter du 15 octobre 2018;

Que par ailleurs, Mme X n'apporte aucun élément venant justifier le besoin d'une autre formation relative au déploiement et à la gestion du logiciel "office 365", formulée simultanément le 23 juillet 2018 ;

Qu'elle n'explique pas non plus quelle autre formation aurait dû lui être dispensée pendant la relation de travail ;

Que l'employeur justifie ainsi avoir rempli son obligation de formation et d'adaptation à l'emploi prévue par les dispositions mentionnées ci-dessus ;

Que de plus et en toute hypothèse, l'appelante ne justifie d'aucun préjudice à ce titre ;

Qu'il y a donc lieu de confirmer le débouté de la demande indemnitaire ;

2.5) Sur le "rappel de congés payés acquis et non pris" et sur le "rappel de RTT acquis et non pris":

Considérant en l'espèce que Mme X soutient, en premier lieu, que son employeur a, à l'issue de son arrêt de travail pour maladie du 26 septembre 2016 au 30 juin 2018, supprimé sur ses bulletins de salaire, à compter d'août 2018, un reliquat de congés payés de 9,5 jours ; que la société se borne, pour sa part, à soutenir que la salariée ne prouve pas "la réalité d'une telle irrégularité", sans établir, alors que la charge de la preuve lui revient en ce domaine, qu'elle s'est acquittée de ses obligations en matière d'octroi de congés payés ; qu'il sera donc fait droit à la demande de la salariée et il lui sera ainsi alloué une somme de 1 555,18 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de congés payés; que le jugement sera infirmé sur ce point ;

Considérant que Mme X soutient, en second lieu, qu'elle avait acquis 4,76 "jours de RTT" en septembre 2016 et que la société intimée n'a pas reporté ces jours à l'issue de son arrêt de travail pour maladie achevé le 30 juin 2018 ; qu'elle réclame en conséquence l'allocation d'une somme de 779,21 euros à titre de "rappel de RTT acquis et non pris" ;

Que toutefois, il convient de rappeler qu'à défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur ;

Que la salariée n'allègue en l'espèce l'existence d'aucune de ces deux conditions d'indemnisation des "jours de RTT" non pris ; qu'il convient donc de confirmer le débouté de la demande formée à ce titre ;

2.6) Sur les dommages-intérêts pour harcèlement moral :

Considérant que Mme X soutient qu'elle a été victime d'agissements répétés de harcèlement moral de la part de son employeur, ayant dégradé son état de santé, constitués par :

- 1°) une absence de réponse à des alertes lors de sa mission au sein de la BNP en 2016 ;
- 2°) l'absence d'organisation de l'entretien professionnel au retour de son arrêt de travail pour maladie en 2018 ;
- 3°) le non-respect des préconisations du médecin du travail du 2 juillet 2018 ;
- 4°) le rejet injustifié ou l'absence de formation indispensable à l'accomplissement de ses missions en juillet 2018 ;
- 5°) des propositions répétées de mission au-delà de ses compétences en juillet et août 2018;
- 6°) des propositions de mission en juillet et octobre 2018 présentant un risque pour sa santé ou nécessitant un temps plein alors qu'elle bénéficiait d'un temps partiel thérapeutique ;
- 7°) des menaces de non-paiement de l'indemnisation de ses arrêts de travail et des irrégularités répétées dans la gestion de l'indemnisation de son arrêt de travail causant des retards de paiement ;
- 8°) des reproches professionnels injustifiés et un contrôle excessif de son temps de travail ;
- 9°) des pressions pour accepter des missions sans en connaître toutes les caractéristiques et avant l'organisation de la vie médicale de reprise en avril 2019 ;
- 10°) des perturbations volontaires du suivi médical en avril 2019 ;

Qu'elle réclame en conséquence une somme de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Que la société DEVOTEAM conclut au débouté de la demande en faisant valoir que Mme X n'a subi aucun agissement de harcèlement moral ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, 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 ; qu'en application de l'article L. 1154-1 du même code, lorsque survient un litige relatif à l'application de l'article L. 1152-1, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral dans la rédaction applicable au litige (pour les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi

n° 2016-1088 du 8 août 2016) ou présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement (pour les faits postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi susmentionnée), et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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 ;

Qu'en l'espèce, s'agissant des faits mentionnés au 1°), il ressort des pièces versées aux débats et notamment des courriels envoyés par Mme X à sa hiérarchie en juin et juillet 2016, lors de sa mission auprès de la BNP, qu'elle s'est bornée à se plaindre de "conditions de travail difficiles" ou que la situation était selon elle "insupportable" sans autre précision, et sans faire état à son employeur de risques pour sa santé ou sa sécurité ; que la société DEVOTEAM a en outre aussitôt rencontré la salariée puis a mis fin à la mission le 12 août 2016 ; qu'aucun manquement n'est donc établi à ce titre ;

Que s'agissant des faits mentionnés au 2°), relatifs à l'absence d'entretien professionnel au retour de l'arrêt de travail pour maladie de 2016 à 2018, ce fait est établi ainsi qu'il a été dit ci-dessus ;
Que s'agissant du non-respect des préconisations du médecin du travail mentionnées au 3°) ci-dessus, ce fait n'est pas établi ; qu'en effet il ressort des pièces versées aux débats qu'à l'issue de la visite de reprise du 2 juillet 2018, intervenue après l'arrêt de travail ayant couru du 26 septembre 2016 au 30 juin 2018, le médecin du travail a préconisé la mise en place d'un "mi-temps thérapeutique" et de "mettre en place une remise à niveau" ;

Que la mise en place d'un mi-temps thérapeutique n'est pas contestée par la salariée ;

Que la société DEVOTEAM justifie par la production de plusieurs courriels qu'elle a organisé avec Mme X un rendez-vous de "mise à niveau" le 9 juillet 2018, étant précisé que cette préconisation du médecin du travail ne comportait pas plus de précision ;

Que s'agissant que s'agissant du fait mentionné au 4°), ce fait n'est pas établi ainsi qu'il a été dit ci-dessus

;

Que s'agissant des faits mentionnés au 5°), les propositions de mission de chef de projet envoyées à la salariée par l'employeur en juillet et août 2018 ne font en rien ressortir que Mme X ne disposait pas des "compétences" nécessaires pour y être affectée ;

Que s'agissant des faits mentionnés au 6°), les simples propositions de mission versées aux débats ne font en rien ressortir que l'employeur avait décidé de l'affecter à des missions à temps plein en méconnaissance des préconisations du médecin du travail relatives à la mi-temps thérapeutique ;

Que s'agissant des faits mentionnés au 7°), ces faits ne sont pas établis ainsi qu'il est dit ci-dessus

;

Que s'agissant des faits mentionnés au 8°) ci-dessus, Mme X se borne à verser aux débats un courriel de sa hiérarchie lui reprochant de ne pas avoir assisté à une réunion en octobre 2018, cette absence étant par ailleurs reconnue par la salariée ; que les autres griefs ne reposent que sur des allégations de Mme X contenues dans un courriel du 11 avril 2019 et non corroborées pas d'autres éléments ;

Que s'agissant des faits mentionnés au 9°), les courriels échangés entre la salariée et son employeur en avril 2019, relatifs à des propositions de mission, ne font en rien ressortir l'existence de pressions de la part de ce dernier aux fins d'acceptation d'un des postes ;

Que s'agissant des faits mentionnés au 10°), ainsi qu'il a été dit ci-dessus, aucun retard imputable à l'employeur dans l'organisation de la visite de reprise à compter d'avril 2019 n'est établi ;

Que s'agissant de la dégradation de l'état de santé, Mme X ne verse aucune pièce médicale et se borne à renvoyer à l'historique de ses arrêts de travail pour maladie établis par la caisse primaire d'assurance-maladie, sans autre précision quant à la cause de ses arrêts de travail ;

Qu'il résulte de ce qui précède, qu'un seul manquement lié à l'absence d'organisation de l'entretien professionnel au retour d'un arrêt de travail pour maladie est présenté par la salariée : qu'il s'agit donc d'un fait unique impropre à caractériser des agissements répétés de harcèlement moral ;

Que de plus et en toutes hypothèses, Mme X ne produit aucun élément venant justifier l'existence d'un préjudice à ce titre ; qu'il y a donc lieu de confirmer le débouté de la demande de dommages intérêts pour harcèlement moral ;

2.7) Sur les dommages-intérêts pour "discrimination dans l'attribution des aides dispositif action logement" :

Considérant que Mme X se borne à ce titre à développer une argumentation incompréhensible relative à la non-attribution d'un dispositif "action logement" par l'employeur et ce sans alléguer, en tout état de cause, aucun motif de discrimination illicite visé par la loi ; que de plus et en toutes

hypothèses, Mme X n'établit ni même allègue l'existence d'un préjudice à ce titre ; qu'il y a donc lieu de confirmer le débouté de cette demande indemnitaire ;

2.8) Sur les dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité :

Que Mme X invoque un manquement de la société DEVOTEAM à l'obligation de sécurité "de résultat" constitué, selon elle, par ;

- un non-respect des préconisations du médecin du travail mentionné ci-dessus;
- une organisation tardive de la visite de reprise en avril 2019 mentionnée ci-dessus ;
- avoir laissé perdurer une situation de harcèlement moral sans prendre aucune mesure ;
- une absence de réaction à sa dénonciation de harcèlement moral faite les 12 et 13 avril 2019 ainsi que le 24 mai 2019 ;

Qu'elle réclame en conséquence l'allocation d'une somme de 30 000 euros à titre de dommages intérêts

;

Que la société DEVOTEAM conclut au débouté ;

Considérant que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés en application de l'article L. 4121-1 du code du travail qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs et que ne méconnaît cependant pas son obligation légale l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Qu'en l'espèce, s'agissant du non-respect des préconisations du médecin du travail et d'une organisation tardive de la visite de reprise en avril 2019, aucun manquement de l'employeur ne ressort des débats ainsi qu'il a été dit ci-dessus ;

Que s'agissant du fait d'avoir laissé perdurer une situation de harcèlement moral, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, aucun harcèlement moral ne ressort des débats ;

Que s'agissant de l'absence de réaction à la dénonciation de harcèlement moral, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, il ressort des pièces versées aux débats et notamment des courriers envoyés par Mme X à sa hiérarchie en juin et juillet 2016 lors de sa mission auprès de la BNP qu'elle s'est bornée à se plaindre de "conditions de travail difficiles" ou que la situation était selon elle "insupportable" sans autre précision, et sans faire état de risque pour sa santé ou sa sécurité ; que la société DEVOTEAN a aussitôt rencontré la salariée puis a mis fin à la mission le 12 août 2016 ;

Qu'en outre, le courriel du 13 avril 2019 dans lequel Mme X évoque un harcèlement moral est adressé à un salarié de la société DEVOTEAM Devoteam, à savoir M. K, sans qu'il soit établi qu'il était membre du CHSCT et, en tout état de cause, qu'il représentait l'employeur à quelque titre que ce soit ;

Qu'enfin la pièce n°83 invoquée par Mme X, constitué par un courriel adressé le 24 mai 2019 à une dénommée "Mari Sarr", n'a aucun rapport avec une dénonciation de harcèlement moral à l'employeur ;

Que de plus et en toutes hypothèses, Mme X ne justifie d'aucun préjudice à ce titre ;

Qu'il y a donc lieu de confirmer le débouté de cette demande indemnitaire ;

2.9) Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et ses conséquences :

Considérant qu'un salarié est fondé à poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement, par ce dernier, à ses obligations ; qu'il appartient au juge de rechercher s'il existe à la charge de l'employeur des manquements d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail afin de prononcer cette résiliation, lesquels s'apprécient à la date à laquelle il se prononce ;

Qu'en l'espèce, au soutien de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la société DEVOTEAM, produisant les effets d'un licenciement nul ou subsidiairement sans cause et sérieuse, Mme X invoque tout d'abord les manquements mentionnés ci-dessus lesquels ne sont pas établis, à l'exception de celui relatif à la tenue de l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail et de celui relatif à la suppression injustifiée de jours de congés payés acquis après son retour d'arrêt de travail pour maladie intervenu le 30 juin 2018;

Que Mme X invoque également un manquement tiré d'irrégularités répétées dans l'établissement des attestations de salaire pendant les arrêts de travail pour maladie retardant le paiement des indemnités journalières de sécurité sociale ; que toutefois, les pièces versées aux débats, et notamment les courriers de la CPAM adressés à la salariée, ne font en rien ressortir que les retards de paiement en cause sont imputables à des manquements de l'employeur et Mme X ne

fournit de surcroît aucun élément sur les montants en cause ; qu’aucune “menace de non-paiement de l’indemnisation de ses arrêts de travail” n’est par ailleurs établie, la salariée ne versant aucun élément sur ce point ; qu’aucun manquement de l’employeur n’est donc établi à ce titre ;

Qu’il résulte de ce qui précède que seul un manquement en matière de tenue de l’entretien professionnel consacré aux perspectives d’évolution professionnelle et celui relatif à la suppression injustifiée de jours de congés payés acquis à son retour de d’arrêt de travail pour maladie en juillet 2018 sont établis ;

Que, toutefois, ainsi qu’il a été dit ci-dessus, Mme X n’explique pas en quoi le manquement en matière de tenue d’entretien professionnel lui a causé un préjudice et n’allègue pas avoir jamais demandé la tenue d’un tel entretien pendant la relation de travail; que par ailleurs, la suppression de congés payés est intervenue en août 2018, soit plusieurs mois avant la demande de résiliation judiciaire, n’a donné lieu à aucune plainte pendant la relation de travail et porte sur un volume réduit de 9,5 jours de congés payés ;

Que ces manquements, pris dans leur ensemble, ne sont donc par d’une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail ;

Qu’il y a donc lieu de confirmer les déboutés de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l’employeur produisant les effets d’un licenciement nul ou subsidiairement sans cause et sérieuse et des demandes indemnitaires subséquentes d’indemnité pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse formées à titre principal et subsidiaire ;

2.10) Sur les dommages-intérêts pour harcèlement moral discriminatoire :

Considérant, en l’espèce, que Mme X invoque les mêmes faits que ceux invoqués au soutien du harcèlement moral “non discriminatoire” mentionné ci-dessus, en ajoutant que ce harcèlement moral est lié à son état de santé ; que pour les mêmes motifs que ceux mentionnés ci-dessus tirés d’une absence de harcèlement moral et d’une absence de justification d’un préjudice, il y lieu de débouter Mme X de cette demande ; que le jugement attaqué sera confirmé sur ce point ;

2.11) Sur la validité du licenciement et ses conséquences :

Considérant que Mme X soutient que son licenciement est nul aux motifs qu'il est sans cause réelle et sérieuse et que :

- il repose en réalité sur un motif discriminatoire lié à l'état de santé puisqu'elle a fait l'objet de plusieurs arrêts de travail pour maladie pendant la relation de travail et qu'elle a été convoquée à

un entretien préalable au licenciement le 14 mai 2019, soit le lendemain même de sa visite médicale de reprise ;

- il a été prononcé dans "contexte de harcèlement moral discriminatoire fondé sur son état de santé"

;

- il constitue en réalité une mesure de rétorsion à sa dénonciation de faits de harcèlement moral et à son action en résiliation judiciaire formée devant le conseil de prud'hommes ;

Qu'elle réclame en conséquence l'allocation d'une somme de 70 000 euros net à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

Que la société DEVOTEAM conclut que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse et qu'aucun motif de nullité n'est établi ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail : "*Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français*" ; qu'en application de l'article L. 1134-1 du même code, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance de ces dispositions, il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de présenter au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que les mesures prises sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'aux termes de L.1132- 4 du même code : "

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul ;

Qu'en l'absence de visite de reprise, le contrat de travail demeure suspendu de sorte que seuls des manquements à l'obligation de loyauté peuvent être reprochés au salarié ;

Qu'en l'espèce, il est constant que Mme X a fait l'objet de plusieurs arrêts de travail pour maladie durant plusieurs années et qu'elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement le 14 mai 2019, soit le lendemain même de la visite de reprise consécutive à son dernier arrêt de travail pour maladie ;

Que Mme X présente ainsi des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte liée à son état de santé dans la décision de l'employeur de procéder à un licenciement ;

Que pour sa part, la société DEVOTEAM n'établit pas que le licenciement de Mme X est fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

Qu'en effet, la lettre de licenciement reproche à Mme X *“ un manque caractérisé d'implication pour être repositionné en mission ”* chez des clients de la société DEVOTEAM, une *“ passivité et un manque d'implication sur la mission interne qui lui a été confiée au sein de la société DEVOTEAM ”*, un *“ non-respect des directives relatives au suivi d'une formation interne ”*, un *“ comportement particulièrement désinvolte à l'égard de son supérieur hiérarchique ”* tous ces griefs étant imputés à Mme X à compter de la fin de son arrêt de travail survenue le 9 avril 2019 et avant la visite de reprise du 13 mai suivant ;

Qu'il en résulte que la société DEVOTEAM reproche à Mme X des manquements liés à l'exécution même des tâches prévues par le contrat de travail, sans invoquer de manquements à l'obligation de loyauté, alors que son contrat était suspendu dans l'attente de l'intervention de la visite médicale de reprise, ce qui est constitutif d'un défaut de cause réelle et sérieuse ;

Que dans ces conditions, faute d'établir que licenciement est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à l'état de santé, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de nullité, il y a lieu de dire que cette mesure est nulle ;

Qu'en conséquence, Mme X est fondée à réclamer une indemnité pour licenciement nul ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois en application des dispositions de l'article L. 1235-3-1 du code du travail ;

Qu'eu égard à son âge (née en 1985), à son ancienneté de quatre ans et dix mois environ, à sa rémunération des six derniers mois (21 996 euros brut), à sa situation postérieure au licenciement (chômage jusqu'en novembre 2021 sans justificatifs de recherche d'emploi), il y a lieu d'allouer à Mme X une somme de 30 000 euros net à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

Que le jugement sera infirmé sur ces points ;

2.12) Sur les intérêts légaux :

Considérant qu'il y a lieu de rappeler que la somme allouée ci-dessus à Mme X, qui a un caractère indemnitaire, porte intérêts légaux à compter du présent arrêt ; que le jugement attaqué sera infirmé sur ce point ;

2.13) Sur la remise de documents sociaux sous astreinte :

Considérant qu'eu égard à la solution du litige, il y a lieu d'ordonner à la société DEVOTEAM de remettre à Mme X un bulletin de salaire récapitulatif, un certificat de travail et une attestation pour Pôle emploi conformes au présent arrêt ; que le jugement sera infirmé sur ce point ;

Que le débouté de la demande d'astreinte sera en revanche confirmé, une telle mesure n'étant pas nécessaire ;

2.14) Sur le remboursement des indemnités de chômage par l'employeur : considérant qu'eu égard à la solution du litige, il y a lieu d'ordonner à la société DEVOTEAM :

Considérant qu'en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par la société DEVOTEAM aux organismes concernés, des indemnités de chômage qu'ils ont versées le cas échéant à Mme X du jour de son licenciement au jour de l'arrêt et ce dans la limite de six mois d'indemnités ;

2.15) Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens :

Considérant qu'eu égard à la solution du litige, il y a lieu d'infirmer le jugement attaqué en ce qu'il statue sur ces deux points ; que la société DEVOTEAM sera condamnée à payer à Mme X une somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure suivie en première instance et en appel ainsi qu'aux dépens de première instance et d'appel.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24