



## Références

**Cour d'appel de Douai**

**d2**

**Audience publique du vendredi 29 mars 2019**

**N° de RG: 17/003588**

**Infirmes partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déferée**

## Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

ARRÊT DU  
29 Mars 2019

N 518/19

No RG 17/00358 - J... Portalis DBVT-V-B7B-QPEJ

CPW/SST

RO

Jugement du  
Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de VALENCIENNES  
en date du  
16 Janvier 2017  
(RG 16/00146 -section 4)

GROSSE :

aux avocats

le 29/03/19

République Française  
Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE DOUAI  
Chambre Sociale  
- Prud'Hommes-

APPELANTE :

Mme W... Y...

[...]

[...]

Représentée par Me Hélène CANDELIER de la SELARL CANDELIER & DORCHIE, avocat au barreau de  
VALENCIENNES  
Substituée par Me DORCHIE

INTIMÉE :

Société IMMOBILIERE DU GRAND HAINAUT venant aux droits de VAL'HAINAUT HABITAT

[...]

[...]

Représentée par Me Alix BAILLEUL, avocat au barreau de LILLE

DÉBATS : à l'audience publique du 10 Janvier 2019

Tenue par Caroline PACHTER-WALD

magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne  
s'y étant pas opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,

les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Nadine BERLY

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Véronique SOULIER : PRÉSIDENT DE CHAMBRE

Leila GOUTAS : CONSEILLER

Caroline PACHTER-WALD : CONSEILLER

ARRÊT : Contradictoire

prononcé par sa mise à disposition au greffe le 29 Mars 2019, les parties présentes en ayant été  
préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé par  
Véronique SOULIER, Président et par Annick GATNER, greffier auquel la minute de la décision a été remise  
par le magistrat signataire.

ORDONNANCE DE CLÔTURE : rendue le 3 mai 2017, avec effet différé jusqu'au 10 décembre 2018

EXPOSE DU LITIGE :

Mme W... Y... a été engagée à compter du 1er avril 1993 par la société Val Hainaut Habitat (ci après  
dénommée Val Hainaut) suivant contrat à durée indéterminée en qualité d'assistante de direction. Le 1er  
janvier 1997, elle a été promue au poste de directrice des ressources humaines, subordonné au directeur  
général.

Le 1er juillet 2015, l'ancien directeur général de la société Val Hainaut a été remplacé par M. N....

Une réunion exceptionnelle a été organisée le 24 juillet 2015 pour la présentation d'un projet de nouvel  
organigramme de la société aux membres de la délégation unique du personnel.

Par message du 8 septembre 2015, M. N... a annoncé la présentation du nouvel organigramme devant être présenté pour validation aux instances représentatives le 21 septembre. Dans ce projet d'organigramme diffusé sans noms en septembre 2015, le poste de directeur des ressources humaines n'apparaît plus, et un poste de "chargée de mission" subordonné à la direction générale est créé.

Par courrier du 23 septembre 2015, la salariée a sollicité une rupture conventionnelle en expliquant que sa demande fait suite aux entretiens avec le directeur général au cours desquels il lui a fait part de "la volonté du président de ne plus [la] voir occuper le poste de directeur des ressources humaines à compter du 1er janvier 2016 et quoi qu'il en soit, de la disparition de ce poste dans le cadre de la nouvelle organisation à la même date", ajoutant que cette disparition "est officielle depuis [le] 21 septembre puisque les représentants du personnel ont eu l'autorisation (...) de diffuser l'information.". Dans ce courrier, elle refusait le poste de chargé de mission proposé dans la nouvelle organisation considéré par elle comme étant une modification substantielle de son contrat de travail.

Par courrier du 2 octobre 2015, deux délégués du personnel ont alerté le directeur général sur des agissements de Mme Y... à l'encontre de Mme H... portant atteinte à sa santé physique et psychologique, en lui demandant de procéder sans délai à une enquête et de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

Le 5 octobre 2015, l'employeur a convoqué Mme Y... à un entretien préalable pour envisager un licenciement, fixé au 19 octobre suivant, avec mise à pied conservatoire, pour des faits de harcèlement moral sur une autre salariée et en outre des faits "dans l'exercice de [ses] fonctions, lesquels peuvent avoir des répercussions graves pour l'Office".

Dans le cadre de l'enquête menée par le CHSCT pour les faits de harcèlement moral, Mme Y... a été entendue le 8 octobre 2015.

A la suite de l'entretien préalable du 19 octobre 2015, elle a sollicité la réunion de la commission disciplinaire.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 21 octobre 2015, l'employeur a informé Mme Y... que les faits reprochés au titre de la mesure disciplinaire envisagée étaient désormais :

"- travaux réalisés dans votre appartement  
- non respect du code des marchés publics concernant la convention DGPC-Ecole 443 avec Manager's solution."

Le 17 novembre 2015, la commission de discipline s'est réunie.

Son licenciement pour motif personnel a été notifié à la salariée le 4 décembre 2015 par courrier ainsi libellé :  
" (...) A titre liminaire nous rappelons que vous occupez depuis le 1er janvier 1997 le poste de directeur ressources humaines. Vos principales missions sont les suivantes :

- \* le management du service en général
- \* le management des hommes
- \* le soutien général aux activités
- \* la gestion des ressources humaines
- \* la formation
- \* le management de la qualité
- \* l'assistance au directeur général, y compris lors des conseils d'administration.

Vous faites parties du comité de direction et figurez parmi les cadres dirigeants de notre Office.

Il vous a été reproché le non-respect du Code des Marchés Publics lors de la signature des conventions en formation avec Manager'Solution.

L'achat de formation entre dans le cadre de l'article 30 du CMP et fait l'objet d'une procédure adaptée. Ce même article 30 dispose que « (

) II. Toutefois :

1o les dispositions du III de l'article 40 et du troisième alinéa de l'article 41 ne sont pas applicables.

2o lorsque le montant estimé des prestations demandées est égal ou supérieur à 207.000 euros HT, elles sont définies conformément aux dispositions de l'article 6 et le marché fait l'objet d'un avis d'attribution dans les conditions fixées à l'article 85 ;

3o les marchés d'un montant égal ou supérieur à 207.000 euros HT sont attribués par la commission d'appel d'offres pour les collectivités territoriales ;

4o le pouvoir adjudicateur veille au respect des principes déontologiques et des réglementations applicables, le cas échéant, aux professions concernées ; (

) »

Votre employeur respecte les règles suivantes :

- La liberté d'accès à la commande publique,
- L'égalité de traitement des candidats,
- La transparence des procédures.

Nous disposons d'une cellule d'Assistance Achats qui assiste les acheteurs en réalisant 3 devis sauf à justifier d'une demande de dérogation. Un avenant doit être signé si le montant dépasse 5% du montant initial.

La prestation de 29.016€ passée le 29/09/2013 avec Manager'Solution a enfreint ces dispositions. De surcroît la prestation unique achetée à l'époque a été reconduite via une multitude de contrats pour atteindre à ce

jour un coût multiplié par 10 (284.323) ! Le fractionnement artificiel d'un marché pour ne pas atteindre le seuil et s'affranchir de la procédure qui y correspond est particulièrement condamnable.

Au vu de ce qui précède la cellule Assistance précitée aurait dû intervenir ; le caractère unique de prestation proposée aurait dû être démontré et notifié. La commission d'appels d'offres aurait dû valider l'achat et des avenants auraient dû être signés.

Par ailleurs, nous avons eu à déplorer le constat d'irrégularités dans la commande des travaux réalisés dans votre appartement et dans l'achat de celui-ci ; les règles d'acquisition de notre Office ont été violées.

Des travaux considérables ont été effectués à votre domicile ; ces travaux qui ne sont pas usuels tant dans leur principe que dans leur montant ont revalorisé le prix de votre appartement que vous louiez puis que vous avez racheté sur la base d'un prix minoré. Le Conseil d'Administration n'a pas été informé de ces paramètres pourtant indispensables à sa prise de décision.

Favoritisme, concussion et absence d'une probité élémentaire sont autant de griefs que nous formulons à votre encontre alors que vous étiez l'une des garantes de l'exemplarité que votre encadrement doit susciter chez nos collaborateurs.

Les explications que vous nous avez fournies lors de l'entretien préalable et devant la commission de discipline ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation sur votre situation.

En conséquence, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour les motifs développés ci-dessus et votre préavis, que nous vous dispensons d'exécuter, commence à courir à compter de la date de première présentation de cette lettre. (...)"

Le 30 mars 2016, Mme Y... a saisi le conseil de prud'hommes de Valenciennes afin de voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir le paiement de dommages et intérêts pour licenciement injustifié et au titre d'un préjudice moral complémentaire.

Par jugement en date du 16 janvier 2017 notifié le 18 janvier 2017, la juridiction prud'homale a :

- rejeté la demande de sursis à statuer présentée par la société Val Hainaut Habitat dans l'attente des suites d'une plainte déposée à l'encontre de l'ancien directeur général de la société pour abus de confiance et favoritisme ;
- dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- condamné la société Val Hainaut à payer à Mme Y... les sommes suivantes :
  - \* 35 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - \* 7 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral complémentaire ;
  - \* 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ordonné, conformément à l'article L1235-4 du code du travail, à la société Val Hainaut de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées à Mme Y... depuis son licenciement dans la limite de trois mois d'indemnités ;
- débouté la société Val Hainaut de sa demande au titre des frais irrépétibles ;
- condamné la société Val Hainaut aux dépens.

Par déclaration en date du 17 janvier 2017 adressée par voie électronique, Mme Y... a interjeté appel de cette décision dans des conditions de forme et de délai qui ne sont pas discutées entre les parties.

Le 24 mars 2017, le personnel et le patrimoine immobilier de l'office public HLM Val Hainaut Habitat a été repris par la société immobilière du Grand Hainaut.

Par ordonnance en date du 3 mai 2017, l'affaire a été fixée selon la procédure de l'article 905 du code de procédure civile et la clôture de la procédure a été prononcée avec effet différé au 10 décembre 2018.

Mme Y... demande à la cour de confirmer la décision déferé en ce qu'elle a dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et en ses dispositions sur les dépens et les frais irrépétibles, l'infirmée sur les montants accordés à titre de dommages et intérêts et de :

- condamner la société Val Hainaut à lui payer les sommes suivantes :
  - \* 150 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - \* 20 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi,
  - \* 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner la société Val Hainaut aux dépens.

La société immobilière du Grand Hainaut venant aux droits de la société Val Hainaut demande à la cour d'infirmier la décision entreprise et de :

- A titre principal, juger que le non-respect par Mme Y... des procédures internes d'achat et de vente du patrimoine de la société Val Hainaut est parfaitement établi et que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, et en conséquence, débouter la salariée de l'ensemble de ses demandes ;
- A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le licenciement serait jugé comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, juger que le montant des dommages et intérêts doit être fixé à six mois de salaire, compte tenu de la demande de la salariée de voir son contrat de travail rompu dont il résulte l'absence de préjudice

spécifique, et rejeter la demande au titre d'un préjudice moral spécifique en l'absence de mesure vexatoire ;  
- A titre reconventionnel, condamner Mme Y... au paiement d'une somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et moyens des parties, il est renvoyé aux dernières conclusions qui ont été déposées :  
- le 31 juillet 2017 pour Mme Y... ;  
- le 2 novembre 2017 pour la société Val Hainaut.

MOTIFS :

La cour n'étant saisie d'aucune contestation sur les dispositions du jugement portant sur la demande de sursis à statuer présentée par l'employeur, il y a lieu d'ores et déjà de les confirmer comme n'étant pas discutées.

Sur le bien fondé du licenciement:

L'article L1232-1 du code du travail subordonne la légitimité du licenciement à l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

Il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs contenus dans la lettre de licenciement, qui doivent être suffisamment pertinents pour justifier la rupture du contrat de travail. Le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il juge utile, le doute profitant au salarié.

L'article L 1332-4 du code du travail prévoit qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Lorsqu'un fait fautif a eu lieu plus de deux mois avant le déclenchement des poursuites disciplinaires, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il n'a eu connaissance de celui-ci que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la poursuite disciplinaire.

En l'espèce, la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige expose deux reproches :

- la violation des règles d'acquisition d'un patrimoine de Société Val Hainaut par un locataire sans précision de date ;
- le non respect des procédures d'achats en septembre 2013.

S'agissant du premier reproche, Mme Y... soulève la prescription des faits reprochés.

Si aucune date n'est précisée dans la lettre de licenciement, les parties s'accordent à dire que les faits, qui concernent un comportement fautif de la salariée dans sa vie personnelle, remontent aux années 2003 à 2005. La société ne produit cependant pas le moindre élément permettant de justifier qu'elle n'en aurait pas eu connaissance à cette période, et qu'elle les aurait découverts postérieurement à juillet 2015.

Ainsi, à défaut de tout élément sur une découverte tardive de leur commission, les faits reprochés à la salariée à une date indéterminée entre 2003 et 2005, étaient prescrits lorsque la procédure de licenciement avec mise à pied conservatoire (notamment pour des faits "dans l'exercice de [ses] fonctions, lesquels peuvent avoir des répercussions graves pour l'Office"), a été initiée en octobre 2015, plus de dix ans après. Ils ne peuvent dès lors justifier le licenciement.

S'agissant du second reproche, l'employeur fait référence à un fait unique datant de 2013, qu'il ne pouvait ignorer et qui pourtant n'a jamais donné lieu en son temps à une quelconque observation de sa part. Il n'est en effet justifié d'aucune réaction de la société Val Hainaut au regard de ce fait ancien avant la mise en oeuvre de la procédure de licenciement en octobre 2015, ce qui met en évidence qu'il ne le considérait pas comme caractérisant une insuffisance professionnelle. Le caractère délibéré ou fautif n'est pas non plus prouvé.

Il s'ensuit que, même à le supposer établi, ce fait, ancien de plus de deux ans au moment du déclenchement de la procédure de licenciement, ne présentait pas un caractère suffisamment sérieux pour justifier le licenciement d'une salariée ayant plus de 20 ans d'ancienneté et aucun passé disciplinaire.

Par conséquent, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres arguments développés par les parties, il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a dit le licenciement de Mme Y... dépourvu de cause réelle ni sérieuse.

Sur les conséquences indemnitaires :

L'article L.1235-3 du code du travail dispose que le licenciement intervenu sans cause réelle et sérieuse d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté ouvre droit pour celui-ci, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur aux salaires des six derniers mois.

Tel est le cas pour Mme Y... Au regard de son âge au moment du licenciement (comme étant née [...] ), de son ancienneté de plus de 20 ans dans l'entreprise, de son salaire moyen (4 900 euros), de son aptitude à retrouver un emploi eu égard à son âge et à son expérience professionnelle, mais aussi de l'absence de tout élément portant sur sa situation professionnelle et personnelle postérieure à la rupture, il convient de lui allouer, en réparation du préjudice subi du fait du licenciement sans cause réelle et sérieuse, la somme exactement évaluée par les premiers juges de 35 000 euros. Le jugement sera sur ce point confirmé.

Mme Y... sollicite également la somme de 20 000 euros au titre d'un préjudice moral distinct résultant de conditions particulièrement vexatoires du licenciement qu'elle motive par le fait que l'employeur lui a notifié une mise à pied à titre conservatoire en la licenciant ultérieurement pour motif personnel, et sur le fait qu'elle a eu à répondre devant le CHSCT de griefs de harcèlement moral qui ont ainsi finalement été abandonnés au cours de la procédure.

Toutefois, la salariée ne justifie pas d'un comportement de l'employeur inutilement humiliant et blessant pour elle dans le cadre de l'enquête diligentée au titre du harcèlement moral ou dans le cadre de la procédure de licenciement, alors qu'il ressort du dossier que :

- informée par un signalement de deux délégués du personnel de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, la société Val Hainaut a, en mettant Mme Y... à pied à titre conservatoire et en saisissant le CHSCT afin qu'il diligente une enquête, pris les mesures immédiates propres à le faire cesser, conformément à l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral ;

- le CHSCT a, dans son compte rendu d'enquête du 13 octobre 2015, retenu l'existence de tensions importantes entre les salariées sans les qualifier de harcèlement moral, ce qui justifie que l'employeur abandonne le grief de harcèlement moral dans le cadre du licenciement postérieurement prononcé ;

- l'employeur disposant à ce titre d'un pouvoir d'appréciation, il ne saurait lui être reproché d'avoir estimé que, pris seuls, les autres reproches qu'il entendait maintenir, portant sur des faits commis la salariée "dans l'exercice de [ses] fonctions, lesquels peuvent avoir des répercussions graves pour l'Office", ne lui permettaient pas de procéder à un licenciement pour faute grave.

Il est par ailleurs constant que la société Val Hainaut, du fait de l'abandon du grief, a rémunéré à Mme Y... la période correspondant à sa mise à pied conservatoire, aucune demande n'étant d'ailleurs formulée à ce titre.

Il s'évince de ces éléments que le comportement fautif de l'employeur allégué n'est pas établi.

En outre, Mme Y... ne justifie pas d'un préjudice, qu'elle se contente d'alléguer sans même l'expliquer.

Par suite, le jugement déferé sera réformé et la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral distinct rejetée.

Sur les autres demandes :

Le sens du présent arrêt conduit à confirmer le jugement entrepris en ses dispositions sur les dépens et les frais irrépétibles.

L'employeur, qui succombe au principal, sera condamné aux dépens d'appel.

L'équité justifie de ne pas faire application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel au profit de l'une ou l'autre des parties.

Les autres dispositions du jugement, non critiquées, doivent être confirmées.

PAR CES MOTIFS :

Confirme le jugement entrepris sauf en ses dispositions sur le préjudice moral distinct ;

Infirme le jugement de ce seul chef ;

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Déboute Mme Y... de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral distinct;

Dit n'y avoir lieu de faire application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

Condamne la société immobilière du Grand Hainaut venant aux droits de la société Val Hainaut aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

A. GATNER V. SOULIER

**Analyse**

**Titrages et résumés :**