

Cour d'appel de Paris, 26 novembre 2024, n° 21/10408



 Cour d'appel  Paris  pôle 6 - chambre 5  26 novembre 2024

Sujets abordés dans les motifs

#1 [dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire](#)

#2 [dépens de première instance et d appel](#)

#3 [travail de valeur égale](#)

#4 [principe à travail égal salaire égal](#)

#5 [expérience](#)

#6 [écart de rémunération](#)

Voir plus (8) 

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 5

ARRET DU 26 NOVEMBRE 2024

(n° 2024/ , 15 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 21/10408 - N° Portalis 35L7-V-B7F-CE3CR

Décision déferée à la Cour : Jugement du 01 Décembre 2021 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 20/05481

APPELANTE

Madame [O] [P]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Représentée par Me Adeline MANGOU, avocat au barreau de PARIS, toque : R 260

INTIMEE

S.A.S. OODRIVE

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Représentée par Me Emmanuelle Anne LEROY, avocat au barreau de PARIS, toque : C0780

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 28 Mai 2024, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Séverine MOUSSY, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Catherine BRUNET, Présidente de chambre et de la formation

Madame Marie-Christine HERVIER, Présidente de chambre

Madame Séverine MOUSSY, Conseillère

Greffier, lors des débats : Madame Joanna FABBY

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

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

- signé par Catherine BRUNET, Présidente de chambre, et par Joanna FABBY, Greffière à laquelle la minute a été remise par le magistrat signataire.

Motifs

EXPOSE DU LITIGE

Par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein en date du 3 avril 2017, la société Oodrive (ci-après la société) a embauché Mme [O] [P] en qualité d'ingénieur études et développement, statut cadre, moyennant une rémunération brute mensuelle de 3 583,34 euros.

La relation contractuelle est soumise à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (SYNTEC) et la société employait au moins onze salariés lors de la rupture de cette relation.

Par lettre du 20 mai 2019 remise en main propre, la société a convoqué Mme [P] à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 28 mai suivant.

Par lettre recommandée en date du 3 juin 2019, la société lui a notifié son licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Contestant son licenciement et estimant ne pas être remplie de ses droits, Mme [P] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 5 août 2020.

Par jugement du 1er décembre 2021 auquel il est renvoyé pour l'exposé des prétentions initiales et de la procédure antérieure, le conseil de prud'hommes de Paris a :

- débouté Mme [P] de l'ensemble de ses demandes et l'a condamnée au paiement des dépens ;
- débouté la société de sa demande reconventionnelle.

Par déclaration du 16 décembre 2021, Mme [P] a régulièrement interjeté appel du jugement.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 12 septembre 2022 auxquelles la cour renvoie pour plus ample exposé des prétentions et moyens en application de l'article 455 du code de procédure civile, Mme [P] demande à la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a débouté la société de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- l'infirmer en ce qu'il l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes et condamnée au paiement des dépens ;

statuant à nouveau,

- la juger recevable et bien fondée en ses demandes ;
- juger qu'elle a été victime d'une inégalité de traitement ;

en conséquence,

- condamner la société à lui verser les sommes suivantes à titre de rappel de salaire :

* 9 000 euros bruts pour l'année 2017, outre 900 euros au titre des congés payés afférents ;

- * 9 053,73 euros bruts pour l'année 2018, outre 905,37 euros au titre des congés payés afférents ;
- * 8 047,76 euros bruts pour l'année 2019, outre 804,78 euros au titre des congés payés afférents ;
- fixer son salaire de référence, à titre principal, à la somme de 5 230,86 euros ou, à titre subsidiaire, à la somme de 4 224,89 euros ;

à titre principal,

- juger qu'elle a été victime de harcèlement discriminatoire ;
- juger que son licenciement est nul ;

en conséquence,

- condamner la société à lui verser les sommes suivantes :

* 73 232,04 euros (calculée sur la base d'un salaire de référence de 5 230,86 euros) ou, à défaut, de 59 148,46 euros (calculée sur la base d'un salaire de référence de 4 224,89 euros) au titre de l'indemnité pour licenciement nul ;

* 6 000 euros en réparation du préjudice moral subi du fait de la discrimination ;

* 6 000 euros au titre du préjudice moral subi du fait du harcèlement ;

à titre subsidiaire,

- juger que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse ;
- juger non conventionnelles les dispositions relatives aux barèmes d'indemnisation ;

en conséquence,

- condamner la société à lui verser au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse la somme de :

#1 dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire

* 73 232,04 euros soit 14 mois de salaire ou, à défaut d'inconventionnalité, 18 308,01 euros soit 3,5 mois de salaire (calculée sur la base d'un salaire de référence de 5 230,86 euros) ;

ou

* de 59 148,46 euros soit 14 mois de salaire ou, à défaut d'inconventionnalité, 14 787,12 euros soit 3,5 mois de salaire (calculée sur la base d'un salaire de référence de 4 224,89 euros) ;

en tout état de cause,

- juger que la société a manqué à son obligation de sécurité ;
- juger que la société a manqué à son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail ;
- juger que la rupture du contrat de travail a été brutale et vexatoire ;

- condamner la société à lui verser les sommes suivantes :

* 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait du non-respect de son obligation de sécurité ;

* 797,75 euros au titre du reliquat d'indemnité de licenciement ;

* 3 000 euros de dommages intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail pendant le préavis ;

* 3 000 euros de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire ;

#2 dépens de première instance et d appel

* 3 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais engagés en première instance ainsi que la somme de 3 000 euros au titre du même article pour les frais engagés en cause d'appel ;

- débouter la société de sa demande de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais engagés en cause d'appel ;

- condamner la société aux dépens de première instance et d'appel ;

- dire que toutes ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la date de la demande de convocation portée devant le conseil de prud'hommes et que les intérêts échus des capitaux produiront intérêts selon les dispositions de l'article 1343-2 du code civil.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 15 juin 2022 auxquelles la cour renvoie pour plus ample exposé des prétentions et moyens en application de l'article 455 du code de procédure civile, la société demande à la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Mme [P] de l'ensemble de ses demandes et l'a condamnée aux dépens d'instance ;

- infirmer le jugement en ce qu'il l'a déboutée de la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

et statuant à nouveau,

#3 travail de valeur égale

- condamner Mme [P] au paiement d'une somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 24 avril 2024.

MOTIVATION

Sur l'exécution du contrat de travail

* sur l'inégalité de traitement et le rappel de salaire

Il résulte du principe «à travail égal, salaire égal », dont s'inspirent les articles L. 1242-14, L. 1242-15, L. 2261-22. 9, L.2271-1.8°, et L.3221-2 du code du travail, que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous ses salariés placés dans une situation identique effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

#4 principe à travail égal salaire égal

Sont considérés comme ayant une valeur égale par l'article L. 3221-4 du code du travail les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

En application des dispositions de l'article L.3221-8 du code du travail qui renvoie à L.1144-1 du code du travail, s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe «à travail égal, salaire égal» de soumettre au juge les éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables justifiant cette différence.

Mme [O] [P] invoque une différence de traitement par rapport à ses collègues masculins.

#5 expérience

Elle indique qu'elle a été engagée le 3 avril 2017, moyennant un salaire brut annuel de 51 205 euros, qu'elle relevait de l'échelon « Solution Dev » du parcours d'évolution interne de la société « Next » mais qu'elle n'a bénéficié d'aucune promotion ni d'aucune augmentation, alors que ses collègues masculins ayant le même niveau de responsabilité, la même expérience ou le même diplôme ont néanmoins été, soit embauchés directement à des échelons supérieurs avec des rémunérations plus importantes, soit promus plus rapidement.

Elle fait valoir que :

- M. [C] [K] engagé en 2017, titulaire comme elle d'un diplôme d'ingénieur, ayant une expérience professionnelle semblable, travaillant sur le même projet Boardnox, mais sur la partie Androïd, a été promu au poste de ' Lead Dev ' en fin d'année 2018;

- M. [L] [X], possédant le même diplôme qu'elle d'ingénieur délivré par l'école Eniso en Tunisie, a été positionné dès son embauche en qualité de ' Domain Dev ' et a été promu ' Lead Dev ' cinq mois plus tard.

#6 écart de rémunération

La société fait valoir que si les femmes sont moins nombreuses que les hommes au sein de l'entreprise, leur nombre est constant depuis 2014, l'indicateur relatif à l'écart de rémunération est de 2,56 %, celui relatif à l'écart du taux d'augmentations individuelles (hors promotion) est de 5%, celui relatif à l'écart de taux de promotion hommes/femmes est de 1,17 % et que 100 % des femmes qui rentrent de congé maternité bénéficient d'une augmentation de salaire dans l'année suivant leur retour ainsi que cela résulte du récapitulatif de la déclaration d'index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour l'année 2021 au titre des données 2020 (pièce n°38 de l'employeur).

Elle justifie ensuite de ce que, au cours de l'entretien annuel du 18 décembre 2018, Mme [N] comme M. [G] ont relevé un manque d'initiative de la salariée, en voie d'amélioration ainsi qu'un défaut de remise en question, ne lui permettant pas de prétendre à une progression immédiate au niveau ' Domain Dev ', prévu dans le parcours dénommé ' Next Up ' en vigueur au sein de la société et donc à une augmentation de rémunération.

La société communique enfin un tableau de salariés possédant des diplômes de même niveau (ingénieur ou master 2) que Mme [P] et montrant qu'elle percevait une rémunération moindre (50 698 euros) que M. [K] (62 770 euros) et que M. [X] (62 000 euros).

#7 expérience professionnelle

Le premier d'entre eux est diplômé de l'UTC-Sorbonne (2010), et avait une expérience professionnelle de sept ans dont cinq ans et demi sur le développement Android (chez le même employeur depuis 2014) lorsqu'il a été engagé en juin 2017, et avait une compétence spécifique (Android) dont il est fait mention dans son curriculum vitae, contrairement à sa collègue, cette compétence particulière étant non seulement utile à l'exercice de sa fonction mais également directement liée à l'activité de l'entreprise, ce qui était de nature à justifier sa promotion en tant que Lead dev fin 2018.

M. [X], quant à lui, était titulaire du même diplôme tunisien que Mme [P], obtenu toutefois deux ans auparavant, mais avait un profil de développeur iOS senior, faisant l'objet d'une pénurie sur le marché du travail ainsi qu'en atteste Mme [F] (pièce n°45).

Il résulte en effet de son curriculum vitae que ce dernier a occupé de novembre 2017 à décembre 2018 un poste de ' Lead Développeur iOS ' chez un précédent employeur.

La société, qui souligne de plus le fait que Mme [P] a changé plusieurs fois d'employeurs et n'a pas eu, contrairement aux salariés auxquels elle se compare, une expérience professionnelle continue, apporte la preuve d'éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables justifiant la différence de traitement alléguée.

La décision des premiers juges sera confirmée en ce qu'elle a débouté Mme [P] de sa demande de rappel de salaires.

Sur les agissements sexistes et le harcèlement discriminatoire

#8 harcèlement discriminatoire

Mme [P] soutient qu'elle a subi un harcèlement discriminatoire à raison des propos sexistes qu'elle a essuyés parce qu'elle était une femme et qui s'inscrivaient dans un harcèlement d'ambiance à caractère sexuel et sexiste qui a porté atteinte à sa dignité et a créé un environnement hostile, dégradant, humiliant et offensant. Elle fait valoir que la dégradation de ses conditions de travail ont nui à son état de santé.

Mme [P] se plaint de pressions et d'un acharnement de son manager à son encontre à la suite de la dénonciation des faits sexistes et de discrimination. Elle fait valoir que l'inégalité de traitement qu'elle a subie revêt un caractère discriminatoire. Elle fait également valoir qu'elle a subi des représailles pour avoir dénoncé un harcèlement discriminatoire.

Aux termes de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Suivant l'article L. 1132-1 du code du travail dans sa version applicable au litige, 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 m'urs, 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.

L'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 dispose :

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

#9 atteinte à la dignité

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

Le harcèlement discriminatoire résulte donc d'un agissement lié à un motif prohibé par la loi qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de dégrader l'environnement de travail.

En l'espèce, Mme [P] se prévaut de propos tenus par M. [S] [G]. Elle soutient que ce dernier appelait l'équipe composée de Mme [R] et d'elle-même 'équipe Tampax' en référence à la marque de protection hygiénique à la suite de la victoire de cette équipe féminine lors du concours interne Hackaton et que cette équipe se verrait remettre une boîte de Tampax en guise de trophée.

A cet égard, elle produit l'échange de sms intervenu entre Mme [R] et M. [G] le 19 novembre 2018 :

la première écrivant : 'J'ai pas apprécié les blagues sexistes ce matin. C'est vexant, déplacé et ça m'a mis extrêmement mal à l'aise. Je me rappelle l'avoir déjà mentionné. Je ne souhaite pas que l'on plaisante à mes dépens devant l'équipe. C'était méprisant. Un entretien serait le bienvenu',

le second répondant : 'ce n'était pas volontaire', 'pas rendu compte du côté blessant de [ses] mots'.

#10 comité d hygiène de sécurité et des conditions de travail

Mme [P] déclare avoir informé à plusieurs reprises l'employeur, le médecin du travail ainsi que la psychologue du travail et fait valoir que la tenue de ces propos n'a pas fait l'objet d'investigations dans le cadre de l'enquête interne. Elle souligne que Mme [R] n'a d'ailleurs pas été entendue dans le cadre de cette enquête alors qu'elle faisait partie de l'équipe dite 'Tampax'.

Mme [P] justifie avoir alerté son manager et l'avoir informé de son souhait de voir saisi le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail car elle craignait les répercussions de cette situation sur ses conditions de travail (courriel du 7 janvier 2019).

Le 23 janvier 2019, elle s'est adressée à l'inspection du travail en évoquant sa souffrance au travail depuis son retour de congé maternité.

Le 12 février suivant, elle a remis en cause l'impartialité de l'enquête diligentée et évoqué ses difficultés à rencontrer le médecin du travail.

La salariée a fait l'objet d'un arrêt de travail du 17 janvier au 1er février 2019 prorogé jusqu'au 11 février 2019.

Après avoir consulté une psychologue du travail en mars 2019, elle a saisi, le 24 avril suivant, le médecin du travail.

De plus, les difficultés de management de M. [G] étaient connues de l'employeur ainsi que cela résulte du compte -rendu de l'enquête équipe mobile , observation étant faite que, s'il est fait allusion à l'équipe 'Tampax', les salariés en charge de l'enquête n'ont posé aucune question pertinente concernant cette dénomination, et se sont uniquement bornés à évoquer la 'misogynie' de certains.

Mme [P] invoque également un harcèlement d'ambiance à raison des agissements sexistes d'un groupe de collègues travaillant en open space. Elle verse ainsi aux débats une copie des échanges par mails intervenus entre plusieurs collègues (M. [S] [G], M. [D] [B], M. [Z] [E], M. [T]) à teneur sexuelle et comportant des photographies de femmes pour partie dénudées ou dans des positions suggestives, accompagnées de commentaires graveleux et montrant qu'il existait dans l'entreprise un relâchement de nature à mettre mal à l'aise l'ensemble des femmes de l'équipe dont Mme [P].

Mme [P] produit également un courriel démontrant que, dès 2017, des salariées s'étaient plaintes des images visibles depuis l'écran de M. [G] : 'Certaines de nos voisines de [Localité 3] viennent de

m'exprimer leur mécontentement quant à la diffusion de gifs, que je qualifierais de NSFW qu'elles peuvent apercevoir depuis l'habitation de @aurélien.girard...' (NSFW signifiant 'not safe for work' et permettant de désigner un contenu inapproprié).

Le défenseur des droits souligne, dans sa lettre datée du 23 septembre 2021 à la société, le fait que si Mme [P] n'a pas été directement visée par les échanges, elle a toutefois, comme sa collègue, été confrontée à un harcèlement d'ambiance.

La proximité matérielle des postes de travail, situés en open space ainsi que la nature du travail effectué sur ordinateur exclusivement, sans qu'à aucun moment la société ne fasse usage, comme l'y autorise la charte relative à l'utilisation des outils informatiques et de communications en vigueur en son sein, de son pouvoir de contrôle des messages, ne permettaient pas à Mme [P] de s'abstraire de cet environnement et d'ignorer les images à caractère sexuel et les propos sexistes échangés portant atteinte à sa dignité de femme - cette situation ayant eu pour conséquence une dégradation de ses conditions de travail et une altération de son état de santé.

En l'état, Mme [P] établit l'existence de propos sexistes et d'agissements à caractère sexiste et sexuel caractérisant un harcèlement d'ambiance à l'égard des femmes qui ont porté atteinte à la dignité de Mme [P] et créé un environnement hostile, dégradant, humiliant et offensant.

La société réplique que l'enquête interne diligentée a conclu à l'absence de comportement misogyne et discriminant de la part du manager et qu'elle a permis d'écarter toutes les accusations de discrimination et de harcèlement portées à l'encontre de M. [G].

Toutefois, la cour a relevé précédemment que l'enquête interne à laquelle la société se réfère présentait des carences et manquait de rigueur dans la méthodologie de sorte que les éléments invoqués par l'employeur sont insuffisants pour écarter l'existence d'un harcèlement discriminatoire.

Par conséquent, le harcèlement discriminatoire dont se plaint Mme [P] est caractérisé.

Le préjudice en résultant pour Mme [P] sera indemnisé à hauteur de 6 000 euros à titre de dommages-intérêts.

La décision des premiers juges sera infirmée à ce titre.

En revanche, la cour ayant écarté l'existence d'une inégalité de traitement, Mme [P] ne peut se plaindre d'une inégalité de traitement constitutive d'une discrimination.

La décision des premiers juges sera confirmée à ce titre.

* sur le manquement à l'obligation de sécurité

Aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Mme [P] soutient que la société a manqué à son obligation de sécurité et de prévention en ne prenant pas l'initiative d'une prise de rendez-vous chez le médecin du travail et en s'abstenant de diligenter des investigations qui auraient permis de corroborer les alertes dont elle avait été destinataire ainsi qu'en ne désignant pas un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

Force est de constater qu'aucun référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes tel que prévu à l'article L.2314-1 du code du travail n'a été désigné au sein de l'entreprise.

De plus, si la société a diligenté une enquête à la suite des plaintes de Mme [P] et d'une de ses collègues, la cour observe que l'employeur ne démontre pas en avoir tiré les conséquences et ne communique aucun élément établissant qu'il a procédé, ainsi qu'il l'affirme, à un rappel à l'ordre des salariés au comportement inapproprié.

L'employeur ne démontre pas avoir accompli de diligences pour saisir le médecin du travail auquel Mme [P] a finalement fait appel elle-même.

La société n'établit donc pas avoir rempli son obligation de sécurité et de prévention à l'égard de Mme [P]. Le préjudice en résultant pour la salariée qui a présenté un syndrome d'anxiété réactionnelle sera indemnisé à hauteur de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts.

La décision des premiers juges sera infirmée à ce titre.

Sur la rupture du contrat de travail

La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est rédigée dans les termes suivants :

' (...) N'ayant pas pu établir un échange et recueillir vos propos au cours de cet entretien, nous sommes contraints de modifier notre appréciation de la situation et nous vous informons donc de notre décision de vous licencier pour un motif de causes réelles et sérieuses, liés à des manquements professionnels.

(...) Vous travaillez essentiellement depuis votre arrivée sur le projet Boardnox, solution stratégique du pôle mobile car le produit est vendu et utilisé par le top management de nos clients (majoritairement des entreprises du CAC 40) qui utilisent des tablettes iOS. Vous êtes pilotée au quotidien par [H] [N] - Product Owner et donc Chef de projet sur ce produit.

A l'initiative du service RH, un plan de gestion de carrière est lancé appelé Next'Up. Il a pour objectif de projeter les équipes dans un parcours de carrière progressif, développant leurs responsabilités et compétences au fur et à mesure de leur parcours interne. Chaque ingénieur études et développement peut ainsi, 2 fois par an, faire un bilan avec son manager pour identifier sa position. Le choix du positionnement relève d'une évaluation croisée (manager et chef de projet) et est la plus objective possible, ceci alimenté par un échange avec chaque collaborateur afin de confronter les avis. [H] [N] et [S] [G] ont évalué votre position et estiment que vous répondez totalement aux compétences de 'Solution DEV'. Vous rétorquez vivement au cours de votre entretien annuel et ne

souhaitez pas entendre les conseils d'amélioration pour vous permettre d'évoluer et mais vous demandez, en parallèle, une augmentation significative formalisée par une lettre écrite le 7 janvier 2019. Vous justifiez notamment cette demande par votre succès technique quant à un changement d'architecture logiciel (migration VIP) en date du 3 octobre 2018, tâches menées par un autre membre de votre équipe. Plus tard, vous estimez que ce choix de position sur le Next-up n'est pas justifié, qu'il résulte d'une évaluation unique et subjective de votre manager qui vous isole et prenez contact auprès du service RH ainsi que du CS pour dénoncer un fait discriminatoire lié à une différence de traitement lié à votre statut de femme de la part de votre manager.

Votre accusation, sans aucun élément de preuve à l'appui, n'a pas manqué de nous choquer Oodrive est particulièrement attentif au principe d'égalité hommes, femmes et au respect entre ses collaborateurs et à ce que chacun bénéficie d'une bonne qualité de vie au travail. Le service des Ressources Humaines a donc spontanément sollicité une enquête auprès du CSE à ce sujet, proposant un regard croisé pour le plus d'impartialité dans l'analyse de la situation. Au cours de cette enquête, vous reconnaissez qu'il s'agit surtout d'une mauvaise communication sur votre souhait d'occuper une position plus importante et surtout une meilleure rémunération. En parallèle, un fort accompagnement RH est mis en place pour permettre à votre manager [S] [G] de gérer les conséquences de cette accusation. Nous lui conseillons d'ailleurs de prendre plusieurs jours de congés pour prendre du recul. Le rapport d'enquête, validé par les élus du personnel, nous permet d'identifier que vous avez tenu des propos que l'on peut qualifier de diffamatoires à son encontre mais conseille de ne pas vous sanctionner et de tenter d'abord un recadrage et une ouverture pour améliorer la communication entre vous et [S] [G] (12 février 2019).

Par réel souhait de vous accompagner dans votre carrière, nous vous proposons également d'échanger une nouvelle fois quant à votre positionnement sur le Next'up lors d'un deuxième entretien annuel accompagné d'[S] [G], de [M] [A], Chief Technical Officer (CTO) et à ce titre le supérieur hiérarchique de Monsieur [G], le 20 février à 16 heures. Nous souhaitons ainsi décentrer la problématique de la simple relation à votre manager direct, que vous semblez accuser d'être à l'origine de tout, en impliquant la hiérarchie. Vous choisissez de vous faire accompagner d'un membre du personnel et nous accédons à votre demande pour ne pas bloquer les échanges avec vous dans la discussion.

#11 difficultés de communication

Lors de cette entrevue, vous maintenez votre position et n'entendez pas les remarques qui vous sont faites, occultant encore une fois le fait qu'elles soient majoritairement émises par votre chef de projet, [H] [N] qui vous évalue sur cette position et non [S] [G]. Au cours de cet entretien, vous annoncez à votre CTO que « ce qui vous intéresse c'est de gagner plus en ayant le moins possible de responsabilités ». Nous nous posons alors la question de savoir si vous avez réellement envie de vous améliorer dans votre métier. Vous êtes d'ailleurs sortie du bureau précipitamment alors que Monsieur [M] [A] était en train de parler, ce qui renforça notre avis circonspect.

À partir de cet instant, nous constatons une réelle dégradation dans les difficultés de communication entre vous et [S] [G] notamment, ainsi que de plus en plus d'écarts quant au suivi des process et cadres mis en place par l'entreprise. Ces difficultés nous sont régulièrement remontées par votre manager. En effet, la grande majorité des échanges sont désormais concentrés sur un accompagnement pour vous permettre de bien suivre les process, essentiels au bon fonctionnement de votre équipe mais nous constatons que, suite à chaque interaction avec lui ayant pour objectif de vous permettre de vous améliorer, vous envoyez des mails mettant en doute

son évaluation, en mettant parfois l'ensemble des membres de votre équipe en copie. Ceci renforce notre doute sur votre envie d'avancer de manière constructive. Certains membres de l'équipe s'inquiètent et nous alertent.

Ceci s'illustre par plusieurs problématiques relevées au cours de ces derniers mois notamment avec le non-respect de process mis en place au sein de votre équipe. Pour bien comprendre les points relevés dans cette illustration, il est important de définir le terme « Merge Request ». Il s'agit d'un processus standard au sein de la R&D d'Oodrive qui consiste à faire collaborer des collègues pour valider le code écrit et s'assurer d'un bon niveau de qualité afin d'éviter les bugs de nos produits lors de la livraison.

Ainsi, à titre d'illustration, le 21 février 2019 vous avait validé une Merge Request pour le client LVMH sans la tester correctement. Le 25 février, le testeur qualité a identifié des bugs sur ce code validé par vous-même et constate que l'application ne fonctionne pas sur son iPhone X. Vous avez volontairement mis en péril la qualité de la solution et le délai de livraison. Ceci est constaté par [S] [G] qui est aussi « Component Owner » au sein du pôle mobile. Ce rôle consiste à avoir un regard global sur l'ensemble des Merge Requests en cours et en attente pour permettre d'identifier les difficultés et décanter les situations techniques de blocage. Un mail vous a été envoyé le 1er mars 2019 pour vous rappeler les règles de Merge Requests accompagné d'arguments pour indiquer ce qui ne fonctionnait pas dans le but de progresser. Vous avez répondu à ce mail en ajoutant l'ensemble de votre équipe en copie en accusant l'un de vos collaborateurs de ne pas avoir fait correctement son travail. En plus de ne pas avoir suivi les règles, vous avez instauré un climat délétère dans votre équipe, ajoutant des doutes à notre capacité pour vous faire progresser.

Plus récemment, nous avons également constaté de réels écarts dans le respect du cadre de notre politique de home office ponctuel dont la charte est disponible et partagée par tous les salariés de l'entreprise via notre intranet « planète oodrive » et qui vous a été renvoyé à plusieurs reprises pour vous en rappeler les principes.

À titre d'exemple, votre manager [S] [G], dans un premier temps, vous a rappelé les règles mais a malheureusement constaté que vous ne souhaitiez pas les mettre en place. Le fait le plus marquant dans l'illustration du non-respect de la politique de home-office et votre demande de ne pas être contactée par vos collaborateurs durant une heure de 10h30 à 11h30 le 4 avril 2019 auprès de l'ensemble de vos collaborateurs travaillant sur votre projet, sans en avoir parlé à votre manager ce qui est totalement contraire à notre politique de home office.

#12 home office

Enfin, lors des journées de home office Oodrive, les membres de l'équipe du pôle mobile se munissent d'un matériel Oodrive pour travailler à leur domicile en restant « compliant » avec nos contraintes de sécurité informatique. Il s'agit un matériel MacBook Pro qui est restitué par chacun à son retour de home office. Le 15 avril vous étiez en home office et le lendemain vous nous avez soumis un arrêt maladie de 4 jours sur lequel sont inscrites les heures de sorties autorisées et indiquant une obligation de présence à votre domicile de 9h à 11 h et de 14 h à 16 h. Afin de permettre au pôle mobile de bien fonctionner, [S] [G] a estimé important de récupérer le PC et a fait appel à un coursier le mandatant pour venir le récupérer à votre domicile. Ainsi, après quelques échanges avec vous pour vous prévenir de notre souhait de faire venir un coursier, le 18 avril à 11 h, un coursier de la société DSC TRANSDÉM s'est présentée à votre domicile et a attendu jusqu'à 11h55, tentant également de vous contacter sur votre téléphone, sans succès. Vous n'avez plus été

joignable avant le lendemain en milieu de journée. Nous avons alors décidé de renvoyer un coursier pour le lendemain, aux horaires de présence indiqués sur votre arrêt maladie mais avons malheureusement constaté que vous n'étiez pas là. Le coursier nous remonte être arrivé le 19 avril à 10 h devant votre porte et a attendu jusqu'à 10h35, tentant encore de vous contacter sans succès.

En milieu de journée, vous nous avez indiqué avoir passé la journée à l'hôpital la veille et y avoir oublié votre portable, que vous êtes allée chercher le lendemain, pendant vos horaires de présence à domicile, estimant que vous n'aviez pas de restrictions de déplacement sur votre arrêt. Or, en dépit de notre volonté à croire votre bonne foi nous n'avons jamais reçu de certificat d'hospitalisation ou en provenance de l'hôpital malgré nos demandes. Par ailleurs, nous peinons à croire que du fait de votre métier orienté vers les nouvelles technologies, vous n'ayez pas eu le réflexe de nous envoyer un mail grâce au matériel conservé pour prendre contact avec nous afin d'en faciliter la restitution.

Il s'agit là d'une faute de votre part et ceci ne nous rassure pas dans votre engagement auprès d'Oodrive et dans votre capacité à être constructive dans les rapports que vous avez avec l'ensemble de vos collaborateurs.

Au final, en prétextant que vous ne pouvez pas connaître les processus ou politique en place ou en ayant des faits qui sont pourtant clairement indiqués par des documents, vous nous prouvez que vous n'êtes pas dans une démarche franche et transparente.

Constatant que ces difficultés sont bloquantes, que l'impact est réel sur le bon avancement des projets sur lesquels vous êtes amenée à travailler, le non-respect des règles et process internes en vigueur, refusant tout accompagnement de votre manager d'équipe, avec l'appui du résultat de l'enquête CSE, votre décrochage réel et durable par rapport aux valeurs d'Oodrive et nous prenons la décision de rompre votre contrat sans plus attendre.

Votre préavis d'une durée de 3 mois, débutera la date de présentation de cette lettre. (...).'

* sur la nullité du licenciement

Le salarié qui relate des faits de discrimination ne peut pas être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi.

La sanction encourue par l'employeur est la nullité du licenciement.

En l'espèce, entre autres griefs, la lettre de licenciement reproche à Mme [P] d'avoir dénoncé à tort un fait discriminatoire lié à une différence de traitement à raison de son sexe et qualifie ses propos de diffamatoires.

Or, la mauvaise foi de Mme [P] n'est pas démontrée et la cour relève que le harcèlement discriminatoire est par ailleurs établi.

En conséquence, le licenciement est nul et la décision des premiers juges est infirmée à ce titre.

* sur les conséquences du licenciement

* sur le reliquat d'indemnité de licenciement

Ayant été déboutée de sa demande de rappel de salaire fondée sur une inégalité de traitement, Mme [P] sera déboutée corollairement de sa demande de complément d'indemnité de licenciement calculé sur une moyenne de salaire intégrant le rappel sollicité.

La décision des premiers juges sera confirmée à ce titre.

* sur l'indemnité pour licenciement nul

Compte tenu des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Mme [P], de son âge - 33 ans - de son ancienneté, de sa capacité à trouver un emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard - la salariée ne justifiant pas de sa situation professionnelle actuelle - il sera alloué à Mme [P], en application de l'article L.1235-3-1 du code du travail, une somme de 29 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul.

* sur le manquement à l'obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail (pendant le préavis)

Mme [P] soutient qu'elle a subi des pressions de la part de l'employeur qui a cherché à lui faire quitter l'entreprise avant la fin du préavis, notamment en lui retirant certaines tâches.

A l'appui de son allégation, Mme [P] verse aux débats un courriel de M. [G] en date du 10 juin 2019 :

'Même si tu es partante, tu dois continuer de respecter les règles mises en place au sein du pole.

(...) A partir de maintenant, et pour une durée indéterminée, tu ne pourras plus merger une request sur une branche de version ou sur le master, [V] et [L] peuvent toujours le faire.

Je vous laisse vous organiser. (...).'

Mme [P] verse également aux débats un courriel de M. [I] [Y], 'Chief Human Resources Officer', en date du 28 juin 2019 lui reprochant d'être arrivée en retard le 27 juin et lui rappelant qu'elle devait respecter les règles de la collectivité Oodrive :

'Si tu n'as plus envie de t'engager du fait de ton départ prochain, ce que je pourrais comprendre en terme de motivation, tu as la possibilité de poser les congés payés et les RTT que tu as en stocks sur ton compteur. Ce que je te conseille de faire d'ailleurs. Ce serait plus intelligent.

Tu as donc une alternative: soit tu poses ton stock de CP et RTT restants pour te permettre de limiter au maximum ton temps de présence au travail sur les 2 mois qui te restent à couvrir, et c'est d'ailleurs ce que je te conseille de faire, soit tu viens travailler au bureau tous les jours en respectant les horaires.

Nous avons parallèlement convenu avec ton management que tu ne pourras plus dorénavant bénéficier de jours de Home Office d'ici ton départ et j'ai également demandé à ce qu'il soit prévu que ta charge de travail soit celle d'un développeur classique, sans restrictions particulières au regard de ton statut de partante. Nous serons également vigilants sur ton respect des horaires.

En revanche, si tu souhaites partir plus tôt, tu as la possibilité de discuter d'un départ anticipé. Nous sommes toujours ouverts à cette discussion. (...).'

Ce à quoi la société réplique que Mme [P] persistait à ne pas respecter les procédures internes (validation d'une 'merge request') et que c'est dans un contexte d'insubordination que M. [G] lui a notifié qu'elle ne pourrait plus 'merger de request'. La société réplique également que l'interdiction de bénéficier du Home Office était justifiée par le non-respect par Mme [P] de la Charte. Elle justifie la modification de ses missions par l'attitude de Mme [P].

En l'espèce, alors que l'employeur n'a pas dispensé la salariée d'exécuter son préavis, M. [Y] a suggéré avec insistance à Mme [P] de prendre ses congés payés et ses RTT tout en lui notifiant l'impossibilité de travailler en Home Office. De plus, il résulte du courriel de M. [G] que Mme [P] s'est effectivement vu retirer des missions.

Or, les motifs allégués par l'employeur au soutien des décisions qu'il a notifiées à Mme [P] ne sont étayées par aucun élément.

Partant, l'employeur a manqué à son obligation d'exécuter loyalement le contrat de travail jusqu'à son terme, y compris pendant le préavis dont il a fait le choix de ne pas dispenser la salariée.

Mme [P] justifie d'un arrêt de travail d'un mois pendant son préavis - du 5 août au 5 septembre 2019.

Le préjudice subi par Mme [P] à raison de ce manquement de l'employeur sera réparé à hauteur de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts. La décision des premiers juges sera infirmée à ce titre.

Sur les autres demandes

* sur les dommages-intérêts pour rupture brutale et vexatoire

#13 lettre de convocation à l'entretien préalable

Mme [P] soutient que son licenciement a été vexatoire en ce qu'il n'a été motivé que par la volonté de l'employeur de l'évincer après qu'elle l'a alerté sur les agissements dont elle était victime. Elle fait valoir que, lorsqu'elle a été convoquée à l'entretien préalable, il lui a été annoncé que trois personnes seraient présentes - son manager, le directeur des ressources humaines et la responsable RH périmètre R&D - et que, fragilisée par les pressions subies depuis plusieurs mois, elle n'a pas accepté de se rendre à l'entretien de peur d'en subir à nouveau. C'est la raison pour laquelle elle estime que son licenciement est intervenu très brutalement et fait valoir qu'elle a été choquée par cette manoeuvre et qu'elle n'a pas été en mesure de se défendre.

Ce à quoi la société réplique qu'elle n'a commis aucune faute dans la conduite de la procédure de licenciement et fait valoir qu'elle avait indiqué à Mme [P] qu'elle avait revu sa position au sujet de la présence de trois représentants de l'employeur. Elle fait également valoir que le licenciement ne s'est accompagné d'aucune mesure vexatoire ou d'agissements de nature à discréditer Mme [P].

Lorsque le licenciement survient dans des conditions brutales ou vexatoires, le salarié est fondé à obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi.

En l'espèce, il résulte de la lettre de convocation à l'entretien préalable que l'employeur avait demandé à trois personnes de le représenter mais la lettre de licenciement révèle qu'il avait

finalement demandé au directeur des ressources humaines de ne pas être présent mais que Mme [P] aurait préféré que ce soit M. [G], son manager, qui ne soit pas présent.

La circonstance selon laquelle M. [G] mis en cause par Mme [P] dans le cadre du harcèlement discriminatoire retenu par la cour devait être présent lors de l'entretien préalable confère au licenciement un caractère brutal et vexatoire. Le préjudice qui en est résulté pour la salariée est distinct de celui qui résulte de la perte de son emploi et sera indemnisé à hauteur de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts.

La décision des premiers juges sera infirmée à ce titre.

* sur les intérêts et la capitalisation

Les intérêts au taux légal portant sur les condamnations de nature salariale sont dus à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation et ceux portant sur les condamnations de nature indemnitaire sont dus à compter de la décision qui les prononce.

La capitalisation des intérêts dus pour une année entière est ordonnée en application de l'article 1343-2 du code civil.

* sur le remboursement des indemnités de chômage

Il convient en application de l'article L1235-4, d'ordonner le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées à Mme [P] dans la limite de six mois d'indemnités de chômage.

* sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

La société sera condamnée aux dépens de première instance et en appel, la décision des premiers juges étant infirmée sur les dépens.

#14 code de procédure civile

La société sera également condamnée à payer à Mme [P] la somme de 1 500 euros au titre des frais irrépétibles en première instance et la somme de 2 500 euros au titre des frais irrépétibles en appel, la décision des premiers juges étant infirmée en ce qu'elle a débouté Mme [P] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et confirmée en ce qu'elle a débouté la société de sa demande au titre de ce même article.

Enfin, la société sera déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et par mise à disposition,

Infirme le jugement déferé sauf en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de rappel de salaire fondée sur une inégalité de traitement, de ses demandes de dommages-intérêts pour

discrimination et en ce qu'il a débouté l'employeur de sa demande au titre des frais irrépétibles;

Statuant à nouveau,

Condamne la société Oodrive à payer à Mme [O] [P] les sommes suivantes :

* 6 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement discriminatoire;

* 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité;

Dit que le licenciement de Mme [O] [P] est nul;

Condamne la société Oodrive à payer à Mme [O] [P] les sommes suivantes :

* 29 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul;

* 2 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail;

Dit que les intérêts au taux légal portant sur les condamnations de nature salariale sont dus à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation et ceux portant sur les condamnations de nature indemnitaire sont dus à compter de la décision qui les prononce;

Ordonne la capitalisation des intérêts dus pour une année entière en application de l'article 1343-2 du code civil;

Ordonne le remboursement par la société Oodrive à l'organisme concerné des indemnités de chômage versées à Mme [O] [P] dans la limite de six mois d'indemnités de chômage;

Condamne la société Oodrive à verser à Mme [O] [P] la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en première instance et la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en appel;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes;

Condamne la société Oodrive aux dépens de première instance et en appel.

LA GREFFIERE LA PRESIDENTE

Editions Francis Lefebvre 2025 - Editions Législatives 2025 - Editions Dalloz 2025

https://jurisprudence.lefebvre-dalloz.fr/jp/cour-appel-paris-2024-11-26-n-21-10408_g9a3a7148-c272-4e1b-bfbf-80a576008ee9?r=search