

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 - Chambre 11  
ARRÊT DU 25 Septembre 2018

Numéro d'inscription au répertoire général S N° RG 15/00015

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 26 Mai 2014 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS RG n° 13/02506

**APPELANTE**

Madame Line Z épouse Z  
Résidence de la ... Blanche  
VAUX LE PENIL  
née le ..... à PARIS (75018)

Représentée par Me Michel SEPTIER, avocat au barreau de PARIS, toque C0691

**INTIMÉE**

SAS Webedia venant aux droits de la SOCIÉTÉ ALLOCINE  
LEVALLOIS-PERRET représentée par Me Lionel PARAIRE, avocat au barreau de PARIS,  
toque G0171 substitué par Me Stéphanie CARRIERE, avocat au barreau de PARIS

**COMPOSITION DE LA COUR**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 22 Juin 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant M. Christophe BACONNIER, Conseiller, chargé du rapport.

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

Madame Sylvie HYLAIRES, présidente

Madame Jacqueline LESBROS, conseillère Monsieur Christophe BACONNIER, conseiller

Greffier : Mme Caroline GAUTIER, lors des débats ARRÊT :

- Contradictoire

- Mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, 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 Madame Sylvie HYLAIRES, présidente, et par Mme Caroline GAUTIER, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES

La société Allociné a employé Madame Line Z épouse Z, née en 1975, par contrat de travail à durée déterminée à temps partiel à compter du 3 novembre 2003 en qualité de chargée d'exploitation ; après que ce contrat de travail à durée déterminée a été renouvelé à compter du 1er octobre 2004 dans le cadre d'un temps plein, la relation de travail s'est poursuivie à compter du 1er juillet 2005 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des télécommunications.

La rémunération mensuelle brute moyenne de Madame Z s'élevait à la somme de 2.315,69 euros.

Par lettre datée du 22 février 2008, Madame Z a été convoquée à un entretien préalable fixé au 29 février 2008 dans le cadre d'une procédure de licenciement individuel pour motif économique.

Le 13 mars 2008, la société Allociné a remis à Madame Z le dossier d'information relatif à la convention de reclassement personnalisé.

Madame Z a ensuite été licenciée pour motif économique par lettre datée du 21 mars 2008 ; la lettre de licenciement mentionne les motifs suivants :

"Nous vous avons convoqué à un entretien préalable par courrier remise en main propre en date du 22 février 2008, afin de discuter d'une éventuelle mesure de licenciement pour motif économique à votre égard.

A la suite de cet entretien, qui s'est tenu le 29 février 2008 et compte tenu qu'aucune autre solution n'a pu être trouvée, nous vous informons par la présente que nous sommes contraints de procéder à votre licenciement pour motif économique pour les raisons ci-après rappelées :

Comme vous le savez, le marché des services audiotel s'est transformé ces dernières années en raison de la banalisation et de l'avènement d'internet.

Notre société est directement touchée par ces évolutions.

En effet, nous avons constaté que, depuis plus de six mois, l'automatisation des procédures internes de mise à jour sur le site des sons de nos services audiotel s'est considérablement améliorée, de sorte qu'elle ne représente désormais que quelques minutes hebdomadaires, contre plusieurs heures encore à l'automne 2007.

Par ailleurs, nous avons relevé une diminution importante du volume des appels sur les numéros audiotel depuis plusieurs mois, à l'instar d'autres sites marchands.

D'une manière générale, toutes les tâches inhérentes aux services minitel ont fortement diminué du fait de la progression et de la pénétration d'Internet auprès des particuliers qui utilisent notre site Internet.

C'est d'ailleurs pour cette raison que nous n'organisons que quelques jeux-concours par an via les services audiotel et minitel. Par exemple, sur les six derniers mois, nous n'avons organisé qu'un seul jeu concours.

Ces mutations technologiques affectent directement vos fonctions, qui n'ont cesse de se restreindre.

C'est pour ces raisons que nous sommes dans l'obligation de supprimer le poste de Chargée d'Exploitation que vous occupez.

Préalablement à la décision de procéder à votre licenciement, nous avons examiné les possibilités de reclassement existant au sein des sociétés du groupe. Cependant, aucune possibilité de reclassement compatible avec votre qualification n'a pu être trouvée (...)"

La lettre de licenciement mentionne donc en substance :

- les mutations technologiques avec la montée de l'internet et la baisse corrélative des services audiotel et minitel,
- la suppression du poste de Madame Z qui en découle,
- l'impossibilité pour l'employeur de reclasser Madame Z.

Madame Z n'a pas adhéré à la convention de reclassement personnalisé.

A la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement, Madame Z avait une ancienneté de 4 ans et 5 mois et la société Allociné occupait à titre habituel au moins onze salariés lors de la rupture des relations contractuelles.

Contestant la légitimité de son licenciement pour absence de réalité du motif économique et pour violation de l'obligation de reclassement et réclamant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages et intérêts pour préjudice moral pour licenciement brutal et injurieux, Madame Z a saisi le 28 février 2013 le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement du 26 mai 2014 auquel la cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, a déclaré Madame Z irrecevable en ses demandes sur le fondement de l'article L. 1235-7 du code du travail après avoir relevé que le licenciement de Madame Z lui a été notifié le 21 mars 2008 et qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes le 28 février 2013.

Madame Z a relevé appel de ce jugement par déclaration du 31 décembre 2014.

Le 5 novembre 2014, la société Allociné a été dissoute et radiée du RCS par suite d'une transmission universelle du patrimoine ; la société Webedia vient dorénavant aux droits de la société Allociné.

L'affaire a été appelée à l'audience du 16 mars 2018.

Lors de l'audience du 16 mars 2018, le moyen tiré de la prescription a été examiné et les parties ont demandé que seule l'exception de prescription soit examinée et mise en délibéré, à charge pour la cour, en cas de rejet de l'exception, d'ordonner la réouverture des débats pour

l'examen du fond du dossier ; l'affaire a alors été mise en délibéré sur l'exception de prescription à la date du 22 mai 2018.

Par arrêt du 22 mai 2018, la cour a infirmé le jugement en toutes ses dispositions et, statuant à nouveau, déclaré que Madame Z est recevable en son action en contestation de la cause réelle et sérieuse de son licenciement, ordonné la réouverture des débats et dit que l'affaire sera examinée au fond à l'audience du vendredi 22 juin 2018.

Lors de l'audience et par conclusions régulièrement déposées et visées par le greffier, Madame Z demande à la cour d'infirmier le jugement et de,

- constater le refus de l'intimée de produire le registre d'entrée et de sortie du personnel,
- constater que le licenciement pour motif économique dont elle a fait l'objet est sans cause réelle et sérieuse et abusif,
- condamner en conséquence la société Allociné à lui verser la somme de 41.682,42 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- constater que le licenciement dont elle a fait l'objet a été brutal et injurieux,
- condamner par conséquent la société Allociné à lui verser la somme de 7.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi,
- condamner la société Allociné à lui verser la somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonner l'exécution provisoire des condamnations prononcées à l'encontre de la société Allociné avec des intérêts au taux légal,
- condamner la société Allociné aux entiers frais et dépens d'instance.

Lors de l'audience et par conclusions régulièrement déposées et visées par le greffier, la société Webedia demande à la cour de :

- A titre principal, confirmer le jugement rendu le 26 mai 2014 par le Conseil de prud'hommes de Paris en ce qu'il a débouté Madame Line Z de l'ensemble de ses demandes,
- A titre subsidiaire, dire et juger que le licenciement de Madame Line Z est fondé ;

En conséquence,

- débouter Madame Line Z de toutes ses demandes, En tout état de cause,
- condamner Madame Line Z à verser à la société Webedia la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

## MOTIFS

Vu le jugement du conseil de prud'hommes, les pièces régulièrement communiquées et les

conclusions des parties, soutenues oralement à l'audience, auxquels il convient de se référer pour plus ample information sur les faits, les positions et prétentions des parties.

Sur le licenciement économique

Il ressort de la lettre de licenciement économique qui fixe les limites du litige que Madame Z a été licenciée au motif que les mutations technologiques avec le montée de l'internet et la baisse corrélative des services audiotel et minitel ont entraîné la suppression du poste qu'elle occupait et que son reclassement a été impossible.

Madame Z soutient que :

- ses maternités rapprochées sont à l'origine de son licenciement ;
- les mutations technologiques alléguées par la société Allociné n'ont pas de caractère réel ni sérieux ; la société Allociné est une start-up qui s'adapte en permanence aux évolutions du marché et aux besoins des clients ; en outre les services audiotel et minitel ne représentaient plus que 5 % de l'intégration à son arrivée dans l'entreprise en 2003, et 95% de son activité portait sur l'intégration des différents supports et sites internet ;
- les mutations technologiques ont ainsi eu lieu en 2002 et non en 2008 avec l'explosion d'internet en 1997 et de la téléphonie mobile en 2000 ;
- elle ne s'occupait pas que des services audiotel et minitel contrairement à ce que soutient la société Allociné : elle saisissait d'une part des données sur les horaires et les tarifications et, d'autre part, des séquences de films pour tous les supports informatiques et notamment en grande partie pour internet ; dans la procédure d'intégration mise en place après ces saisies, internet occupait une place considérable et au contraire, les supports audiotel et minitel n'y occupaient qu'une place infime ; en outre elle était passée au service comptabilité depuis juin 2006, sous la responsabilité du directeur administratif et financier (pièce n° 4 salarié) et s'occupait de la saisie et du contrôle des factures comptables, des règlements et des notes de frais des salariés (pièces n° 10, 11 salarié) ; de " chargée d'exploitation " de 2003 à 2005, elle est ainsi devenue " employée administratif et comptable " en 2007 (pièces n° 31, 32, 33 salarié) ; son poste antérieur a alors été repris par Madame ..., assistante d'exploitation sur les supports minitel, audiotel, internet et autres supports numériques et par Madame Qozon ... en ce qui concerne le standard et l'attribution et l'envoi des jeux gagnants et concours (pièces n° 10 à 12 salarié) ;
- l'obligation de reclassement n'a pas été respectée : aucune recherche de reclassement et d'adaptation n'a été faite ni même envisagée à son profit alors que Madame Qozon ... a été recrutée le 15 février 2008, une semaine avant l'engagement de sa procédure de licenciement et Monsieur ... a été recruté au service comptable le 17 mars 2008 ; d'autres embauches ont eu lieu dans les services marketing (le 04/02/2008 Madame ...), commercial (en février 2008 Monsieur ...), informatique (le 21/01/2008 Madame ...) et design (le 07/01/2008 Madame ...) (pièce n° 12 salarié).

La société Webedia soutient que :

- les mutations technologiques mentionnées dans la lettre de licenciement sont réelles et sérieuses ; le minitel a vécu son apogée en 2003 en termes de nombre d'utilisateurs et de

foyers équipés, avec plus de 9 millions de terminaux et à partir de cette date, son utilisation a décru de manière extrêmement forte et a cessé (pièce n° 9 employeur) ;

- ces mutations technologiques ont considérablement restreint les fonctions de Madame Z dans la mesure où elle travaillait essentiellement sur le minitel et son travail sur les serveurs audiotel et minitel ne représentait plus que quelques minutes hebdomadaires (pièce n° 7 employeur) ; c'est pourquoi son poste a été supprimé ;

- comme chargée d'exploitation, Madame Z assumait la responsabilité de l'intégration et de la mise en ligne hebdomadaire de la programmation des cinémas, de la qualité des informations des prestataires de la société Allociné et était rattachée au directeur technique (pièce n° 1 employeur) ; en passant à temps plein, elle s'est vue confier la mise à jour des sons sur les serveurs audiotel et minitel, la gestion des jeux et concours, ainsi que le suivi des opérations promotionnelles audiotel et minitel (pièce n°2 employeur) ; en 2005, elle est aussi chargée de la responsabilité de la gestion du ticketing (billetterie cinéma) (pièce n°3 employeur) : elle est toujours restée chargée d'exploitation ;

- les fonctions d'assistante des services généraux de Madame ... et de Madame Qozon ... sont différentes de celles de Madame Z (pièces n° 12 et 13 employeur) ;

- Madame Z était la seule à exercer les fonctions mentionnées dans son contrat de travail et les recherches de reclassement en interne n'ont pas abouti.

Selon l'article L. 1233-4 du code du travail, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure'; les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Le manquement par l'employeur à son obligation de reclassement préalable au licenciement prive celui-ci de cause réelle et sérieuse et ouvre droit au profit du salarié au paiement de dommages-intérêts.

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

C'est à l'employeur de démontrer qu'il s'est acquitté de son obligation de reclassement, laquelle est de moyens.

A l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour retient que la société Webedia, qui allègue que les recherches de reclassement en interne n'ont pas abouti, n'invoque ni ne produit le moindre élément de preuve pour justifier des recherches de reclassement qu'elle a effectuées dans l'entreprise et dans le groupe ; la société Webedia procède par affirmation et, s'agissant d'une entreprise de 69 salariés comme elle l'indique, il lui appartenait de justifier qu'elle a recherché toutes les possibilités de reclassement existantes ou qu'un reclassement était impossible ; en outre, alors que Madame Z a été convoquée à un entretien préalable le 22 février 2008, et licenciée le 21 mars 2008, des recrutements sont

intervenues le 15 février 2008 (Madame Qozon ...), le 17 mars 2008 (Monsieur ... au service comptable), le 4 février 2008 (Madame ... au services marketing), encore en février 2008 (Monsieur ... au service commercial) et en janvier 2008 (Madame ... au service informatique (pièce n° 12 salarié) alors qu'un employeur doit rechercher et proposer au salarié les postes disponibles avant tout licenciement économique.

C'est en vain que la société Webedia soutient que Madame Z était la seule à exercer les fonctions mentionnées dans son contrat de travail et que les recherches de reclassement en interne n'ont pas abouti, au motif que le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ; en l'espèce la société Webedia n'établit ni n'invoque avoir fait, à Madame Z, des propositions de formation et d'adaptation pour lui permettre le cas échéant, d'occuper l'un des postes qui étaient disponibles.

Compte tenu de ce qui précède, la cour retient que la société Webedia a commis un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement qui prive celui-ci de cause réelle et sérieuse.

Par suite, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens, la cour dit que le licenciement de Madame Z est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Madame Z sollicite la somme de 41.682,42 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; la société Webedia s'oppose à cette demande.

Il est constant qu'à la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement, Madame Z avait au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus ; il y a donc lieu à l'application de l'article L. 1235-3 du code du travail dont il ressort que le juge octroie une indemnité au salarié qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération de Madame Z, de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la cour retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice de Madame Z doit être évaluée à la somme de 16.000 euros.

Par suite, la cour condamne la société Webedia à payer à Madame Z la somme de 16.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'application de l'article L.1235-4 du code du travail

L'article L.1235-4 du code du travail dispose que dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas

intervenues à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Le licenciement de Madame Z ayant été jugé sans cause réelle et sérieuse, il y a lieu à l'application de l'article L.1235-4 du code du travail ; en conséquence, la cour ordonne le remboursement par la société Webedia aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées à Madame Z, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage.

Sur les dommages et intérêts pour préjudice moral

Madame Z sollicite la somme de 7.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi du fait que son licenciement a été brutal et injurieux.

La société Webedia s'oppose à cette demande.

A l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour ne dispose pas d'éléments suffisants pour retenir que le licenciement de Madame Z a été brutal et injurieux au motif d'une part, qu'aucun élément de preuve n'est produit pour établir que l'entretien préalable, qui était assuré par Monsieur ..., a duré en tout et pour tout 15 minutes, que la première chose qu'il a dite à Madame Z est " je suis là pour faire le sale boulot ", avant d'affirmer peu après " de toute façon, je ne négocie pas, ce n'est pas dans ma politique ", ou pour prouver que "plusieurs salariés lui ont confirmé que son licenciement était déjà prévu depuis deux ans, soit depuis sa première grossesse" comme elle le soutient dans ses conclusions, et au motif, d'autre part, que la procédure de licenciement s'est par ailleurs déroulée dans des circonstances normales.

Par suite la cour déboute Madame Z de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Sur les autres demandes

Les dommages et intérêts alloués seront assortis des intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

La cour condamne la société Webedia aux dépens de la procédure de première instance et de la procédure d'appel en application de l'article 696 du code de procédure civile.

Il apparaît équitable, compte tenu des éléments soumis aux débats, de condamner la société Webedia à payer à Madame Z la somme de 2.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La présente décision n'est susceptible que d'un pourvoi en cassation, recours qui est dépourvu d'effet suspensif. Il n'y a donc pas lieu d'assortir les condamnations prononcées de l'exécution provisoire.

L'ensemble des autres demandes plus amples ou contraires formées en demande ou en défense est rejeté, leur rejet découlant des motifs amplement développés dans tout l'arrêt.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Vu l'arrêt du 22 mai 2018 par lequel la cour a infirmé le jugement déféré en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Dit que le licenciement de Madame Z est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Condamne la société Webedia à payer à Madame Z la somme de 16.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision,

Ordonne le remboursement par la société Webedia aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées à Madame Z, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage,

Déboute Madame Z de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral,

Condamne la société Webedia à verser à Madame Z la somme de 2.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute les parties de leurs demandes plus amples et contraires,

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

LE GREFFIER  
LE PRÉSIDENT