

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES
15ème chambre, 21 MARS 2012

R.G. No 10/05824

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

APPELANTE

Madame Catherine B.
née le 24 Novembre 1966 à PIKINE (SENEGAL)
xxx.
95140 GARGES LES GONESSE
Non comparante
Représentée par Me LECOURT avocat au barreau de PONTOISE

INTIMEES

Me Patrick L. - Mandataire liquidateur de la SARL TOP TECHNOLOGY
xxx
92000 NANTERRE
Représenté par Me François D'ANDURAIN, avocat au barreau de PARIS

AGS CGEA IDF OUEST
130 rue Victor Hugo
92309 LEVALLOIS PERRET CEDEX
Représenté par la SCP HADENGUE, avocats au barreau de VERSAILLES

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 01 Février 2012, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Hubert DE BECDELIÈVRE, Conseiller chargé(e) d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composé(e) de :
Madame Patricia RICHEL, Présidente,
Madame Marie-Claude CALOT, Conseiller,
Monsieur Hubert DE BECDELIÈVRE, Conseiller,
Greffier, lors des débats : Monsieur Pierre-Louis LANE,

Mme Catherine B. a été engagée par la société TOP TECHNOLOGY à compter du 09 août 2006 en vue d'occuper le poste de "développer Web" selon contrat à durée indéterminée écrit moyennant un salaire mensuel brut de 1 600,00 euros pour 35 heures hebdomadaires. Son poste a été classé et son salaire a été porté à 1 800,00 euros brut en avril 2007. Sa mission consistait à écrire les lignes de codes nécessaires à l'élaboration des pages internet, à découper et optimiser des maquettes des sites Web et intégrer les contenus au format HTML, Flash.

Elle a reçu le 19 octobre 2007 et le 25 juin 2008 deux avertissements signés du Directeur technique lui reprochant un manque de rigueur dans l'application des tâches et procédures. Par courrier en date du 04 juillet, elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Son licenciement lui a été notifié par lettre recommandée du 25 juillet 2008 avec effet immédiat. Son préavis d'un mois lui a été réglé.

Contestant le bien fondé de cette rupture, elle a saisi le Conseil de Prud'hommes le 6 juillet 2009 de demandes tendant à voir condamner la société TOP TECHNOLOGY à lui verser les sommes de :

- 2 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier ;
- 18 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 2000,00 euros en réparation du dommage causé par la clause de concurrence illicite insérée au contrat ;
- 500,00 euros en violation du préjudice de non information de son Droit Individuel à la Formation ;
- 813,63 euros au titre d'indemnité de licenciement avec intérêts au taux légal à compter de la date de rupture.

Elle a également demandé condamnation de la société TOP TECHNOLOGY à lui remettre un bulletin de salaire portant mention de l'indemnité de licenciement.

Le 24 septembre 2009, la Société TOP TECHNOLOGY a été placée en redressement judiciaire. Sa liquidation a été ordonné par jugement du 15 octobre 2009.

Par jugement du 29 novembre 2010, le Conseil de Prud'hommes a :

Dit que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

Fixé les créances de Mme B. au passif de la société TOP TECHNOLOGY aux montants de :

- 2 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement ;
- 2000,00 euros au titre de la clause de concurrence illicite ;
- 500,00 euros au titre du Droit Individuel à la Formation ;
- 818,63 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 850,00 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Les juges prud'hommaux ont considéré que le délai de convocation à l'entretien préalable n'avait pas été respecté et qu'une erreur avait été commise dans l'information donnée à la salariée sur la liste des conseils ; que les erreurs d'exécution commises par la salariée justifiaient le licenciement d'autant qu'elles avaient été précédées de sanctions disciplinaires ; que la clause ayant restreint la liberté de Mme B. n'était accompagnée d'aucune contrepartie ; qu'aucune information n'avait été donnée dans la lettre de licenciement sur le DIF.

DEVANT LA COUR :

Par conclusions déposées le 1er février 2012, et développées oralement, auxquelles il est expressément fait référence, Mme B. a demandé à la Cour de confirmer le jugement excepté en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner de ce chef la société TOP TECHNOLOGY au paiement de la somme de 18 000,00 euros ;

Condamner en outre la dite société au paiement de la somme de 2000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, dire que l'indemnité de licenciement portera intérêts au taux légal à compter de la date de la rupture du contrat de travail jusqu'au 24 septembre 2009 date d'ouverture de la procédure collective et condamner la société TOP TECHNOLOGY à remettre à la salariée un bulletin de salaire de régularisation portant mention de l'indemnité de licenciement.

Par conclusions déposées le 1er février 2012 et développées oralement auxquelles il est expressément fait référence, Mo LEGRAS DE GRANCOURT, mandataire liquidateur de la SARL TOP TECHNOLOGY a demandé à la Cour de débouter Mme B. de l'intégralité de ses demandes, subsidiairement, d'amender dans les plus larges proportions, ses demandes de dommages et intérêts pour décision abusive et pour non respect de la procédure de licenciement, dire et juger recevable et bien fondé son appel incident du chef de fixation de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement.

Par conclusions déposées le 1er février 2012 et développées oralement, auxquelles il est expressément fait référence, l'UNEDIC a demandé à la Cour de confirmer le jugement et de la mettre hors de cause en ce qui concerne les frais irrépétibles de la procédure, subsidiairement, de ramener à de plus juste proportions la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, fixer l'éventuelle créance de la salariée au passif de la société et limiter les sommes mises à sa charge ainsi qu'il est prévu par les articles L 3253-15 et suivants du Code du travail.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

La lettre de licenciement relate une série de manquements tenant tous à des erreurs de réalisation et conclut de cette énumération que " ces faits répétés constituent une faute révélatrice de (son) insuffisance professionnelle".

Il résulte de ces éléments que, nonobstant la qualification de faute et nonobstant les deux avertissements prononcés les 19 octobre 2007 et 25 juin 2008 pour des faits de même nature qui ne sont pas évoqués dans la lettre de licenciement, l'employeur a entendu fonder le licenciement sur le terrain de l'insuffisance professionnelle et non plus sur le terrain disciplinaire.

Peu importe dès lors que les faits allégués aient été poursuivis plus de deux mois après qu'ils soient parvenus à la connaissance de l'employeur, ou que certains d'entre eux aient été déjà sanctionnés par un avertissement, ce qui n'interdit pas à la Cour d'appréhender l'ensemble des manquements relevés afin de vérifier s'ils caractérisent ou non une insuffisance professionnelle.

La lettre de licenciement fait état de 12 faits distincts commis dans la période d'avril à juin 2008 mettant en cause directement la qualité du travail de Mme B. (non respect de cahier des charges, liens ne fonctionnant pas, pagination d'une liste de produits ne fonctionnant pas, travail de modification d'un "pop up" signalé comme "bâclé" ; impossibilité de transférer des photos, impossibilité d'ajouter un produit; impossibilité de choisir la taille, non conformité d'un logo, bugs divers).

Les explications données par la salariée ne concernent que certains des points relevés. Elle ne donne aucune explication aux dysfonctionnements constatés sur les sites SEGETEX, AGEMAT, BILLET, LEGRE MOBIL. Les éclaircissements qu'elle fournit pour ceux qui affectent les sites GRAND COMPTOIR, DIMATOURS, PROJHELP SOLEIL LEVANT ne sont pas de nature à l'exonérer des griefs précis relevés par l'employeur.

Sur le site GRAND COMPTOIR, pour lequel il lui était reproché d'avoir bâclé un travail consistant à modifier un "pop up" avec pour conséquence le mécontentement du client. Elle répond qu'elle est intervenue sur ce dossier dont elle n'était pas attributaire pour cette tâche précise qu'elle a menée à bien puisque le chef de projet l'a validé sans aucune remarque.

Sur le site DIMATOURS où on lui reproche un bug rendant impossible le transfert de photos, elle répond qu'il s'agissait d'un site dépourvu de cahier des charges et de maquette qu'elle a réalisé en fonction des ébauches et des souhaits du client lequel, selon les dires de son supérieur aurait été satisfait de sa prestation.

Sur le site SOLEIL LEVANT, on lui reproche de n'avoir pas respecté le cahier des charges en omettant de développer une application qui aurait permis, en cliquant sur chaque image, d'ouvrir un pop up de type "light box" permettant éventuellement d'agrandir l'image. Elle répond que le chef de projet avait validé sa prestation et qu'elle aurait corrigé celle-ci avant la livraison si cela lui avait été demandé mais qu'elle n'avait pas été avisée d'un dysfonctionnement sur ce site dont par ailleurs, la présentation au client incombait à un autre salarié.

Sur le site PROJHELP dont elle devait réaliser le dispositif de paiement en ligne, on lui reproche d'avoir omis d'effectuer la mise à jour de l'annulation d'une commande en cours demandée par le client et d'avoir avisé faussement son supérieur hiérarchique que cette tâche avait été effectuée dans un mail du 02 mai 2008 alors qu'il s'est avéré après vérification que cela ne fonctionnait toujours pas.

Elle répond qu'elle est habituée à mettre en place des paiements en ligne ; qu'elle a réalisé ce travail correctement, que par la suite, le client a demandé de supprimer la liste des clients et des commandes des clients qui ne sont pas allés jusqu'au bout du paiement; que dans le système de paiement CMCIC qu'elle utilise, il y a un fichier de retour automatique de paiement qui permet de valider un paiement dès que celui-ci a été accepté par le serveur de la banque ; qu'elle utilisait le code annulation de paiement qu'il s'est trouvé que le code d'annulation est mis dans le fichier mais le système bancaire ne revient pas sur le fichier en cas d'annulation.

En ce qui concerne les autres dossiers elle admet avoir laissé passer une erreur ou deux sur le grand nombre de sites réalisés comme cela arrive à tous les membres de l'équipe développement et soutient qu'elle a même corrigé pas mal de sites du chef de projet ; qu'elle n'est pas responsable de ce que la phase validation n'est pas concluante.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle et de l'adaptation à l'emploi relève du pouvoir patronal. Le juge ne saurait prétendre substituer son appréciation à celle de l'employeur mais doit néanmoins s'assurer de la réalité des griefs invoqués qui doivent avoir un contenu vérifiable.

En l'espèce il est établi par ce qui précède que Mme B. a commis plusieurs erreurs dans la réalisation des tâches qui lui étaient confiées. Ses explications incomplètes ne permettent pas d'en dégager sa responsabilité. Ces éléments permettent à l'employeur de se prévaloir de l'insuffisance professionnelle de la salariée et de la licencier pour ce motif.

C'est donc à juste titre que le licenciement a été déclaré fondé sur une cause réelle et sérieuse par le Conseil de Prud'hommes.

C'est également à juste titre que la demande de dommages et intérêts de ce chef a été rejetée.

Le mandataire liquidateur conteste au soutien de son appel incident que Mme B. ait subi un préjudice du fait de l'irrégularité de la procédure de licenciement et soutient notamment que la lettre de convocation à l'entretien préalable précisait que la salariée pouvait consulter la liste des conseillers auprès des services de l'inspection du travail.

Il n'est pas contesté que la convocation à l'entretien préalable mentionnait à tort que Mme B. pouvait se faire assister par un conseiller de la liste disponible à la mairie de son domicile alors que les conseillers figurant sur cette liste sont incompétents territorialement pour l'assister ; qu'elle n'a pas disposé du délai de 5 jours entre la remise de cette lettre et l'entretien; que par ailleurs, la lettre de licenciement lui a été remise en main propre. De telles irrégularités lui causent nécessairement un préjudice qui a été justement réparé par la somme de 2 000,00 euros allouée en première instance qui correspond à peu de chose près à la moyenne de ses trois derniers mois de salaire.

L'employeur n'a versé aucune indemnité de licenciement à Mme B. alors que celle-ci peut prétendre, ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité légale ne pouvant être inférieure à 1/5 de mois par année d'ancienneté calculée sur la moyenne des 3 derniers mois.

La société TOP TECHNOLOGY qui n'a formé moyen opposant à cette demande sera condamnée au paiement de la somme de 818,63 euros ainsi que l'a jugé le Conseil de Prud'hommes. Cette somme portera intérêt au taux légal à compter du licenciement jusqu'au 24 septembre 2009 date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire.

L'omission dans la lettre de licenciement des mentions relatives au Droit à la Formation Individuelle a causé à Mme B. un préjudice certain dont le Conseil de Prud'hommes a également fait une juste appréciation.

L'employeur n'a pas fait d'observation concernant le principe et le montant de l'indemnité mise à sa charge par le jugement déféré au titre de la clause de non concurrence. Le Conseil de Prud'hommes a relevé à bon droit que cette clause a réduit la liberté du travail de la salariée sans aucune contrepartie et lui a occasionné un préjudice qu'il a justement évalué à 2 000,00 euros.

À défaut d'éléments fournis par les parties de nature à remettre en cause cette appréciation il convient de confirmer également la décision attaquée sur ce point. Il y a lieu d'approuver le jugement en ce qu'il a fait droit à la demande de Mme B. sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile. Il apparaît équitable de laisser à la charge des parties les frais non compris dans les dépens qu'ils ont exposés pour la défense de leurs intérêts en cause d'appel.

Les dépens seront supportés par Mme B..

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant publiquement et contradictoirement.

Confirme le jugement déferé en toutes ses dispositions.

AJOUTANT :

Déboute les parties de leurs demandes sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Dit que la somme allouée au titre de l'indemnité de licenciement portera intérêt au taux légal à compter de la date de licenciement jusqu'au 24 septembre 2009.

Dit que la société TOP TECHNOLOGY devra remettre à la salariée dans le délai d'un mois, un bulletin de salaire de régularisation portant mention de l'indemnité de licenciement.

Dit que les dépens seront laissés à la charge de Mme B..

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Madame Patricia RICHET, Présidente et par Monsieur LANE, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER
LA PRÉSIDENTE