

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES
21e chambre
ARRET DU 06 DÉCEMBRE 2018

N° RG 17/00320

AFFAIRE :

G X

C/

Me E F – Mandataire liquidateur de SAS SECUVAD

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 13 décembre 2016 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de NANTERRE

N° Chambre :

N° Section : AD

N° RG : F 15/01752

LE SIX DÉCEMBRE DEUX MILLE DIX HUIT,

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

Madame G X

née le [...] à [...]

de nationalité Française

1 place du 14 juillet

[...]

Représentant : Me Pauline LAMBOUROUD, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0071 -

Représentant : Me Nathalie BRANDON, Postulant, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE, vestiaire : 47 – N° du dossier 2017002

APPELANTE

Me F E (SCP B.T.S.G.) – Mandataire liquidateur de SAS SECUVAD

[...]

[...]

Association CGEA IDFO Le Centre de Gestion et d'Etude AGS (CGEA) d'Ile de France Ouest, unité déconcentrée de l'UNEDIC, Association déclarée, agissant poursuites et diligences de son Président, en qualité de gestionnaire de l'AGS ' Association pour la Gestion du régime de garantie des créances des Salariés ' en application de l'article L3253-14 du Code du Travail

[...]

[...]

Représentant : Me Hubert MARTIN DE FREMONT de la SCP HADENGUE & ASSOCIES, Plaidant, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 98 – N° du dossier 1700213

INTIMEES

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 16 octobre 2018 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur Philippe FLORES, Président chargé du rapport.

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

Monsieur Philippe FLORES, Président,

Madame Florence MICHON, Conseiller,

Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Monsieur I J,

Mme G X a été engagée le 26 septembre 2014 en qualité de juriste contentieux par la société Secuvad selon contrat de travail à durée indéterminée.

L'entreprise, qui exerçait une activité de contrôle des commandes sur les sites internet et de lutte contre la fraude employait plus de dix salariés et relevait de la convention collective dite Syntec.

Le 16 mars 2015, Mme X a été mise à pied à titre conservatoire et a été convoquée à un entretien préalable fixé au 24 mars 2015. Elle a été licenciée pour faute grave le 31 mars 2015.

La lettre de licenciement est ainsi libellée :

' (...) Lors de l'entretien préalable du mardi 24 mars 2015, nous vous avons exposé les faits justifiant que soit pris à votre égard une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Compte tenu de la particulière gravité des faits, il était devenu nécessaire et indispensable, de prendre à votre encontre, une mesure de mise à pied conservatoire.

Par la présente, nous nous voyons contraints de vous notifier votre licenciement pour faute grave.

Les explications recueillies ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation sur ces faits, d'autant que votre attitude lors de l'entretien préalable laisse faussement à penser, qu'ils n'avaient jamais été portés à votre connaissance alors que : de multiples échanges de courriels dans lesquels votre hiérarchie vous communique vos erreurs, recueille vos observations et vous indique ce que vous auriez dû faire, ainsi que des entretiens successifs avec vos supérieurs hiérarchiques prouvent le contraire.

1. Vous avez désorganisé considérablement l'équipe de juristes de la société SECUVAD par votre comportement critique et irrespectueux envers Madame C A, caractérisant l'insubordination.

En effet, le 3 février 2015, Madame C A nous rapportait que vous avez eu des sautes d'humeur caractérisant une attitude contestataire face aux instructions qu'elle vous donnait.

Nous nous sommes alors entretenus avec vous, vous exposant que de par ses fonctions, elles même justifiées par ses compétences, Madame C A, doit légitimement, comme à l'ensemble de vos collègues, donner des instructions et veiller à leur strict respect, auxquelles

en application du contrat de travail qui vous lie avec la société SECUVAD, vous deviez évidemment vous conformer.

Vous nous avez alors répondu que votre supérieure hiérarchique «a un mauvais caractère» et qu'elle «vous met la pression».

Ces critiques infondées, qui ne reposent sur aucun fait objectif, ne pouvaient pas justifier votre comportement à l'époque et encore moins aujourd'hui puisque la situation s'est aggravée.

Le 11 mars 2015, vous avez refusé de répondre à votre supérieure hiérarchique, Madame C A, alors que celle-ci s'est adressée à vous, et lorsqu'elle vous l'a fait remarquer, vous lui avez finalement répondu employant un ton qui n'est pas adapté, selon l'usage, lorsqu'un subordonné parle à son supérieur hiérarchique.

Le lundi 16 mars 2015, l'un de vos collègues, Monsieur L M a rendu compte par mail à Monsieur Y, le Président de la société SECUVAD, d'un entretien téléphonique, par ailleurs enregistré, avec vous.

Durant cette conversation, vous avez dénigré une nouvelle fois Madame C A auprès de votre collègue, ce qui est infiniment plus grave puisqu'il s'agit non plus d'un dénigrement adressé directement à votre hiérarchie, mais d'un dénigrement à un tiers subordonné à une hiérarchie commune.

Nous vous précisons également lors de l'entretien du 24 mars 2015 que ce n'est pas la première fois, qu'un des salariés de SECUVAD faisait part à sa hiérarchie du ton ou des termes que vous employiez pour parler de Madame C A.

Ceci est très préjudiciable pour l'équipe de travail, et plus encore pour la société.

2. Votre ton agressif a également été la cause d'une réclamation émise par la cliente de notre cliente la société DARTY, Madame N O, le 12 février 2015, concernant la commande n° 42075626. Celle-ci s'est émue de votre ton irrespectueux auprès de votre direction.

3. En outre, malgré toute l'aide que votre hiérarchie ou vos collègues vous apportait, vous n'avez pas traité le nombre moyen de 250 commandes par jour, qui constitue un objectif assigné à tous nos salariés de mêmes formation, fonctions et qualifications que les vôtres.

Nous vous rappelions, dès le 3 février 2015, au cours de l'un de nos multiples entretiens que ce défaut de productivité est préjudiciable pour vos collègues qui doivent se consacrer d'avantage sur l'activité d'analyse de commandes, pour compenser vos manquements, sans pouvoir se concentrer sur l'activité contentieuse. Vous n'avez donc pas atteint les objectifs fixés à chacun des salariés de la société SECUVAD ce qui nuit aux intérêts de la société, qui est contractuellement tenue par des délais de traitement.

Nous avons retenu à titre d'exemple, la journée du 13 mars 2015, au cours de laquelle vous avez traité 41 (quarante et une) commandes en sept heures de travail, soit moins de 6 (six) commandes à l'heure, ce qui correspond en réalité à une durée de travail de l'ordre de 15 (quinze) minutes.

4. Enfin, vos erreurs d'analyse de commande ainsi que les erreurs techniques sont bien trop répétées malgré une formation adaptée et des directives constamment rappelées, tant à l'oral qu'à l'écrit.

À titre d'exemples, pour les erreurs d'analyse de commande qui vous ont été communiquées par mail auxquels vous avez répondu en formulant vos observations, votre supérieur

hiérarchique, Madame C A, vous ayant alors apporté, par mail, toutes les explications nécessaires :

- Le 16 janvier 2015 : concernant la commande n°41388814, vous n'avez pas respecté notre procédure qui vous impose de valider les commandes dont la livraison doit s'opérer dans une Banque ou un Ministère et vous avez demandé au client de produire des pièces justificatives de son identité et de sa domiciliation qui, du fait de cette demande, a annulé sa commande d'un montant de 606,00 € causant une perte de Chiffre d'Affaires pour notre cliente DARTY.

- Le 28 janvier 2015 : à propos de la commande n° 41755523, le traitement du courriel adressé par le client de notre cliente DARTY s'est révélé être incomplet, en effet contrairement aux directives, vous n'avez pas mentionné dans votre réponse le paragraphe faisant mention de l'autorisation de traitement de données personnelles qui nous a été délivrée par la CNIL ainsi que la mention relative au droit d'opposition, de rectification et de communication des données personnelles déclarées dans les commandes, alors qu'il s'agit d'une obligation légale en vertu de la Loi Informatique et Libertés, son non-respect pouvant justifier que la CNIL sanctionne la Société SECUVAD.

- Le 19 février 2015 : pour la commande n°42164971, vous avez reçu par mail une attestation d'assurance habitation grossièrement falsifiée et vous avez tout de même validé la commande, au préjudice de notre cliente, DARTY.

- Le 27 février 2015 : concernant les commandes n°42278094, et n°42278094, pour lesquelles vous avez reçu une Alerte d'Éléments sous surveillance par email, alerte que vous deviez traiter en priorité et dont vous deviez informer votre hiérarchie de son bon traitement, vous vous êtes cantonné, malgré nos directives, à mettre ces commandes en attente, alors que vous ne pouviez ignorer le caractère hautement frauduleux des dites commandes et du traitement judiciaire possible par les Autorités Compétentes.

- Début mars, nous avons des transactions impayées s'agissant de commandes réalisées sur le site de notre cliente la Société DARTY, après notre analyse, précisément la vôtre, suite à la contestation des paiements par les porteurs des cartes bancaires :

La commande n°39959779 a été validée par vous sans qu'aucun contrôle n'ait été effectué.

S'agissant des commandes n°40206250 et 39986572, vous avez effectué un contrôle beaucoup trop superficiel, par téléphone, et validé les commandes, alors que la voix de vos interlocuteurs ne correspondait manifestement pas à la nationalité des patronymes déclarés dans les commandes, et qu'un contrôle eut été indispensable sous le sceau du bon sens et conformément aux directives qui vous ont été données.

Lors de l'entretien préalable, le 24 mars 2015, vous vous étonniez que nous nous «soyons amusé à réécouter» ces conversations téléphoniques, vous avez même commenté votre propos en disant «vous avez beaucoup de temps à perdre pour réécouter les appels, il y a beaucoup de choses à revoir dans cette société».

Nous tenons à vous signaler que le contrôle de l'activité des salariés fait partie des fonctions de direction de n'importe quelle entreprise, comme de SECUVAD, et qu'il nous appartient de prendre des mesures visant à l'amélioration de la qualité de leur travail ou, éventuellement, à les sanctionner.

- Le 16 mars 2015 : concernant la commande n° 42480771, vous avez validé cette commande, sans effectuer le moindre contrôle de sécurité. Malgré les courriels de votre hiérarchie s'agissant du non-respect de la procédure sur la commande susvisée, vous n'avez tout de même pas effectué le contrôle de sécurité.

A titre d'exemples, relativement aux erreurs techniques pour lesquelles vous avez échangé par courriel et oralement avec votre supérieur hiérarchique Madame C A :

- Les 14 et 30 janvier 2015, le 11 février 2015 et le 12 mars 2015 : malgré plusieurs courriels de votre hiérarchie, vous avez persisté à ne pas sortir des commandes sur lesquelles vous étiez bloquées dans notre logiciel SWAT lorsque vous avez pris vos pauses déjeuner ou lorsque vous avez quitté le traitement de ces commandes pour traiter une autre activité, faisant fi des directives qui vous ont été formulées et empêchant toute action sur lesdites commandes par vos collègues, ceci pouvant remettre en cause nos relations contractuelles avec nos clientes du fait de l'impossibilité d'agir sur une commande dans le délai qui nous est imposé.

- Les 5 et 9 février 2015: concernant les commandes 41929722 et 41936872, vous vous êtes trompées de changement de statut lors du traitement de ces deux commandes, en les validant au lieu de les passer en statut « commande en attente », et ce malgré le contrôle possible et nécessaire du changement de statut par un double clic dans notre logiciel SWAT.

En conséquence, ces manquements graves à vos obligations contractuelles rendent impossible la poursuite de votre contrat de travail, même pendant un préavis.

Par requête du 11 juin 2015, Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre afin de contester la rupture de son contrat de travail. Elle a demandé au conseil de :

à titre principal:

— prononcer la nullité du licenciement intervenu le 31 mars 2015,

— voir fixer sa créance au passif de la société Secuvad aux sommes de 14 800 euros à titre de dommages et intérêts pour nullité du licenciement, 925 euros à titre d'indemnité de licenciement,

à titre subsidiaire :

— constater que le licenciement intervenu le 31 mars 2015 est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

— fixer sa créance au passif de la société Secuvad à la somme de 11 100 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

en tout état de cause :

— fixer sa créance au passif de la société Secuvad aux sommes de 756,82 euros au titre des salaires dus pour la période du 17 au 31 mars 2015 correspondant à la période de mise à pied,

75,68 euros au titre des congés payés afférents à la période de la mise à pied, 1 850 euros au titre l'indemnité compensatrice de préavis, 185 euros au titre des congés payés sur préavis, 1 850 euros au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement, 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement rendu le 13 avril 2016, le tribunal de commerce de Nanterre a prononcé la liquidation judiciaire, fixé la date de cessation des paiements le 15 janvier 2016, et désigné comme liquidateur la SCP B. T. S. G., en la personne de M. E F.

Par jugement rendu le 13 décembre 2016, le conseil (section activités diverses) a :

— dit que le licenciement de Mme X est sans cause réelle et sérieuse et par conséquent,

— fixé au passif de la société Secuvad, les sommes suivantes pour qu'elles soient versées à Mme X : 2 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive, 756,82 euros au titre du salaire durant la mise à pied, 75,68 euros au titre des congés payés afférents, 1850 euros au titre de l'indemnité de préavis, 185 euros au titre des congés payés afférents, 900 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— débouté Mme X de ses demandes relatives à l'indemnité de licenciement, à l'irrégularité de procédure et à la demande d'exécution provisoire,

— déclaré le jugement opposable à l'AGS dans la limite de sa garantie,

— mis les dépens au passif la sécurité Secuvad.

Le 13 janvier 2017, Mme X a relevé appel total de cette décision par voie électronique.

Le 24 février 2017, l'AGS a constitué avocat.

Le 20 février 2017, Mme X a été avisée de la nécessité de signifier la déclaration d'appel à M. E F, mandataire liquidateur de la société Secuvad, avant le 20 mars 2017. Le 16 mars 2017, la déclaration d'appel et les conclusions d'appelant ont été signifiées par Mme X à M. E F, mandataire liquidateur de la société Secuvad.

Le 23 mai 2017, l'AGS a signifié ses conclusions à M. E F, mandataire liquidateur de la société Secuvad.

Par ordonnance rendue le 13 juin 2018, le conseiller chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 16 octobre 2018.

Par dernières conclusions écrites du 22 mars 2017, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties conformément à l'article 455 du code de procédure civile, Mme X demande à la cour de :

à titre principal,

— infirmer le jugement rendu le 13 décembre 2016 en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de nullité du licenciement,

— prononcer la nullité du licenciement intervenu le 31 mars 2015,

— fixer sa créance au passif de la société Secuvad aux sommes de 14 800 euros à titre de dommages et intérêts pour nullité du licenciement, 925 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;

à titre subsidiaire,

— confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a constaté que le licenciement intervenu le 31 mars 2015 est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

— fixer sa créance au passif de la société Secuvad à la somme de 11 100 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

en tout état de cause,

— fixer sa créance au passif de la société Secuvad aux sommes suivantes de 756,82 euros au titre des salaires dus pour la période du 17 au 31 mars 2015 correspondant à la période de mise à pied, 75,68 euros au titre des congés payés afférents à la période de mise à pied, 1 850 euros au titre du préavis, 185 euros au titre des congés payés sur préavis, 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

— condamner la société Secuvad France aux entiers dépens.

Par dernières conclusions écrites du 18 mai 2017, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties conformément à l'article 455 du code de procédure civile, l'AGS demande à la cour de :

— confirmer l'entier jugement, en conséquence :

— déclarer mal fondée la demande de nullité du licenciement ;

— débouter Mme X du surplus de ses demandes ;

subsidiairement :

— ramener à de plus justes proportions la demande de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

— mettre hors de cause l’AGS s’agissant des frais irrépétibles de la procédure ;

— dire et juger que la demande qui tend à assortir les intérêts au taux légal ne saurait prospérer postérieurement à l’ouverture de la procédure collective en vertu des dispositions de l’article L. 622-28 du code de commerce ;

— fixer l’éventuelle créance allouée au salarié au passif de la société ;

— dire que le CGEA, en sa qualité de représentant de l’AGS, ne devra procéder à l’avance des créances visées aux articles L. 3253-6, L. 3253-8 et suivants du code du travail que dans les termes et conditions résultant des dispositions des articles L. 3253-15, L. 3253-19 à 21 et L. 3253-17 du code du travail ;

en tout état de cause :

— dire et juger que l’obligation du CGEA de faire l’avance de la somme à laquelle serait évalué le montant total des créances garanties, compte tenu du plafond applicable, ne pourra s’exécuter que sur présentation d’un relevé par le mandataire judiciaire et justification par celui-ci de l’absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à leur paiement.

Le mandataire liquidateur n’a pas constitué avocat.

Motifs de la décision

Sur la nullité du licenciement :

Mme X affirme qu’elle a été mise à pied et licenciée à la suite de sa dénonciation des pratiques illégales de son employeur. En effet, le matin même de sa convocation à l’entretien préalable elle avait indiqué à sa supérieure hiérarchique qu’elle contestait la pratique consistant à contrôler de façon plus poussée les clients dont l’origine pouvait sembler africaine ou maghrébine. Elle en déduit que le licenciement est nul comme étant contraire aux articles L. 1132-3 et L. 1132-4 du code du travail.

L’AGS souligne que le conseil de prud’hommes avait relevé que la salariée avait travaillé cinq mois sans s’émouvoir de la moindre difficulté et que, dès lors, la cour d’appel devrait s’étonner que la salariée ait souhaité mentionner dans un courriel du 13 mars 2015 une pratique discriminatoire de son employeur. L’AGS en déduit que la demande de nullité doit être rejetée.

Il résulte des dispositions de l’article L.1132-1 du code du travail qu’aucun salarié ne peut faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de rémunération, de mesures d’intéressement ou de distribution d’actions, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou

supposée, à une ethnie, une nation, une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son appartenance physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En application de l'article L. 1132-3 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1332-1 et L. 1132-2 du code du travail ou pour les avoir relatés. L'article L. 1132-4 du code du travail ajoute que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail est nul.

Dans un mail du 13 mars 2015, Mme X écrivait à sa collègue, Mme Z : 'j'ai rappelé le client suite à un contrôle sur pièces sur la commande indiquée en objet. Par contre, contrairement à ce que tu mentionnes sur la commande, il n'avait pas d'accent africain (ni le répondeur fixe ni sur le portable). Donc je comprends pas pourquoi tu as mis la mention IP 89 sur cette commande'. Mme Z a répondu : 'j'avais un doute sur un accent j'étais pas sûre. Pas de problème. (J'aurai dû l'écrire plus clairement). De toute façon fallait un mail 2 vu le produit.' Mme A, responsable hiérarchique interpellait alors les deux salariés : 'les filles, je ne veux plus voir ce genre de commentaires, même en interne, par mail ... Vous pouvez en discuter oralement sans souci par contre, ou en tout cas si c'est par mail, je ne veux plus voir ce genre de 'mention' qui pourrait s'apparenter à de la discrimination voire même du racisme.' M. Y, le président directeur général de la société, ajoutait : 'outre que ce type de mail est INTERDIT, car constitutif d'un délit pénal, dans sa formulation, et le fait que ni C, ni Laetitia, ni moi-même n'en soit informé, constitue une faute.' Mme X répondait alors : 'je suis désolée. C'est noté. Je lui ferai part de vive voix la prochaine fois. Je lui ai envoyé ce mail car elle était absente ce matin'. Le 16 mars 2015, à 11h34, Mme A écrivait à Mme X : 'Pour faire suite à ta demande verbale du 13 mars 2015, suite à l'échange de mail entre Jennifer et toi, que tu trouveras infra, je t'informe que la discrimination est un délit en France. Notre analyse technique s'opère sur des éléments techniques et juridiques au regard du respect de la loi française. Il est absolument proscrié de fonder une quelconque analyse, fût-elle erronée, sur un élément discriminant reposant sur l'éventuel accent d'un consommateur, s'agissant d'un fait qui peut être qualifié légalement, sans préjudice de poursuites pénales qui pourraient être engagées. Ce fait constitue une faute telle qu'elle pourrait faire l'objet d'une sanction disciplinaire.' Mme X répondait le jour même à 12h00 : 'Je fais suite à ton mail de ce jour. Aucune demande verbale n'a été faite de ma part le 13 mars 2015. Je suis étonnée de voir sur ton mail qu'une sanction disciplinaire pourrait m'être reprochée alors qu'il s'agit là de directives imposées par la société, à savoir : celle qui consiste à effectuer un contrôle systématiquement plus poussé sur les commandes émanant d'identités africaines ou maghrébines (par un mail 2 ou 3), même pour des commandes non suspectes ; celle qui consiste à appliquer un code 'IP 89' sur le SWAT pour les personnes ayant un accent africain mais ayant un nom 'français'. Je ne partage bien évidemment pas cette pratique de la société que je trouve illégale. Tu m'as suffisamment reproché de ne pas appliquer ces directives. Je trouve de surcroît inadmissible qu'on puisse me menacer d'une quelconque sanction disciplinaire à ce sujet, sachant que cette pratique est imposée par la société à l'ensemble des salariés.' Le jour même, le 16 mars 2015, Mme X était convoquée à un entretien préalable à son éventuel licenciement par une lettre signée par M. Y et remise en mains propres.

Il résulte des courriers électronique ci-dessus, que, pour la hiérarchie de Mme X, les pratiques de vérifications approfondies, fondées sur l'origine présumée des clients ou leur accent ne devaient pas faire l'objet de mails mais que cette hiérarchie ne voyait aucun obstacle à ce que ces soupçons, fondés sur la seule origine présumée des clients, soient évoqués de façon orale : 'Vous pouvez en discuter oralement sans souci'. Il en découle que l'employeur ne voulait pas laisser de traces écrites d'une procédure de contrôle qu'il savait discriminatoire, raison pour laquelle il prohibait toute mention écrite d'une pratique qu'il avait instaurée. La convocation de Mme X immédiatement après qu'elle a indiqué dans un courrier électronique qu'elle désapprouvait cette politique discriminatoire et qu'elle trouvait inadmissible d'être menacée de poursuites disciplinaires, montre, sans aucune ambiguïté, que le motif réel du licenciement est fondé sur cette dénonciation. Le délai entre la lettre de convocation et l'entretien préalable révèle que l'employeur a recherché des griefs pouvant justifier le licenciement sans laisser apparaître que le motif déclenchant était prohibé par l'article L. 1132-4 du code du travail, à savoir fondé sur la dénonciation d'une discrimination que l'entreprise pratiquait en veillant à n'en pas laisser de traces écrites.

Il en découle que le licenciement est nul en application de l'article L. 1132-4 du code du travail, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les motifs purement formels évoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement.

C'est à tort que le conseil de prud'hommes a refusé de retenir la nullité du licenciement parce que la salariée avait participé à la discrimination dénoncée avant de juger que la rupture était malgré tout abusive. La discrimination ayant été imposée par l'employeur, la protection due au 'lanceur d'alerte' a justement pour objet de permettre de dénoncer des faits condamnables et d'y mettre fin, y compris lorsque le salarié a été contraint d'y participer en raison de sa subordination. L'adage 'nul ne peut se prévaloir de ses propres turpitudes', sur lequel s'est fondé le conseil de prud'hommes, ne saurait ni empêcher de prononcer la nullité d'un acte illicite, ni permettre à l'employeur d'échapper aux conséquences d'une sanction aussi illicite que la discrimination mise en place, ni faire obstacle à l'application de l'article L. 1132-4 du code du travail dont les dispositions d'ordre public sont nécessaires à la lutte contre les discriminations. Le jugement sera donc infirmé.

Sur les conséquences indemnitaires de la nullité :

La salariée demande une indemnité pour licenciement nul de 14 800 euros outre 925 euros à titre d'indemnité de licenciement en application des articles 18 et 19 de la convention collective des bureaux d'études techniques.

L'AGS soutient que l'indemnité pour licenciement nul ne saurait excéder six mois de salaire.

Le salarié victime d'un licenciement nul dont la réintégration n'est pas possible ou qui ne la demande pas a droit, quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise aux indemnités de rupture et à une indemnité égale à six mois de salaire au titre du caractère illicite du licenciement.

Le conseil de prud'hommes a déjà alloué à la salariée le rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire et les indemnités de préavis, de congés payés et de licenciement, qui ne font pas l'objet de contestation.

Au vu de l'ancienneté de la salariée, de son âge et des conditions de son éviction de l'entreprise, l'indemnité pour licenciement nul doit être fixée à la somme de 13 000 euros bruts. Le jugement sera infirmé en conséquence.

Aux termes de l'article 18 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, 'il est attribué à tout salarié licencié justifiant d'au moins deux années d'ancienneté une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité éventuelle de préavis'. La salariée, qui a moins de deux ans d'ancienneté ne peut pas prétendre au paiement de cette indemnité conventionnelle de licenciement. Cette demande sera donc rejetée et le jugement sera confirmé de ce chef.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

L'employeur, qui succombe doit supporter les dépens.

Il paraît inéquitable de laisser à la charge de la salariée l'intégralité des sommes avancées par elle et non comprises dans les dépens. Il lui sera donc alloué la somme de 2 000 euros en vertu de l'article

700 du code de procédure civile en sus de ceux déjà obtenus en première instance.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Infirmes le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Nanterre le 13 décembre 2016, en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes au titre de la nullité du licenciement et lui a alloué la somme de 2 000 euros à titre d'indemnité pour rupture abusive,

Statuant de nouveau sur ces chefs et y ajoutant,

Dit que le licenciement est nul,

Fixe la créance de Mme X au passif de la société Secuvad aux sommes suivantes :

- 13 000 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement nul,
- 2 000 euros en vertu de l'article 700 du code de procédure civile,

Dit que le présent arrêt sera opposable au Centre de Gestion et d'Etude AGS (CGEA) d'Île de France Ouest dans la limite du plafond légal,

Dit que le Centre de Gestion et d'Etude AGS (CGEA) d'Île de France Ouest ne devra faire l'avance de la somme représentant les créances garanties que sur présentation d'un relevé du mandataire judiciaire et justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à son paiement,

Condamne la SCP B.T.S.G., ès qualités de mandataire liquidateur de la société Secuvad aux dépens.

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 Monsieur Philippe FLORES, Président et par Madame LECLERC, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier
Le président