

COUR D'APPEL DE RENNES
ARRÊT DU 15 OCTOBRE 2014

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°474

R.G : 13/01708

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Madame Catherine ELLEOUET-GIUDICELLI, Président,
Madame Liliane LE MERLUS, Conseiller,
Madame Mariette VINAS, Conseiller,

GREFFIER :

Madame Laïla MAHERZI, lors des débats, et Madame Guyonne DANIELLOU,
lors du prononcé,

Mme
épouse :

C/

Société :

DÉBATS :

A l'audience publique du 02 Juin 2014
devant Madame Liliane LE MERLUS, magistrat rapporteur, tenant seul
l'audience, sans opposition des représentants des parties, et qui a rendu compte
au délibéré collégial

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 15 Octobre 2014 par mise à
disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

Confirme la décision déferée dans
toutes ses dispositions, à l'égard
de toutes les parties au recours

APPELANTE :

Madame :

représentée par Me
la SCP

INTIMEE :

Société

Comparante en la personne de Madame _____ responsable
développement RH, assistée de Me Christelle BOULOUX-POCHARD, avocat
au barreau de RENNES.

Copie exécutoire délivrée
le :

à :

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS DES PARTIES:

Mme [redacted] a été embauchée par la SA [redacted], à compter du 1^{er} juin 2004, suivant contrat à durée indéterminée, en qualité d'attachée de direction achats, puis d'acheteuse sous statut cadre à compter du 1^{er} décembre 2006.

La convention collective applicable dans l'entreprise est la convention collective nationale ID CC 675, des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972.

Le 23 décembre 2008, un avenant de détachement temporaire pour trois années (du 1^{er} février 2009 au 31 janvier 2012) au sein de la Société [redacted], à Varsovie (Pologne) a été régularisé entre les parties, pour un poste de chef de produit international, avenant prévoyant la suspension du contrat de travail initial de Mme [redacted] pendant la période de détachement.

Il a été mis fin prématurément au contrat de détachement de Mme [redacted] et un avenant a été signé le 13 juillet 2010, précisant le retour de cette dernière à son poste antérieur d'acheteuse à [redacted] à compter du 1^{er} novembre 2010.

Mme [redacted] n'a pas pris son poste.

À compter du 12 novembre 2010 et jusqu'en avril 2011, elle a été placée en arrêt maladie, puis en congé de maternité jusqu'en septembre 2011 et a pris enfin des congés payés jusqu'en novembre 2011, puis a été de nouveau placée en arrêt maladie.

Mme [redacted] a alors sollicité de la Société une rupture conventionnelle de son contrat de travail, ce que la Société a refusé.

Par lettre du 1^{er} décembre 2011, Mme [redacted] a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de la Société [redacted], et a saisi le conseil de prud'hommes de [redacted] pour voir la rupture de son contrat de travail produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner la Société à lui verser les sommes suivantes :

- 48600 € pour licenciement injustifié
- 5.940,00 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents,
- 16.200,00 € au titre du non-respect du droit au repos annuel,
- 16.200,00 € au titre de la violation du droit au repos dominical,
- 16.200,00 € au titre de l'atteinte excessive au droit au respect de la vie personnelle et familiale,
- 16.200,00 € au titre de la nullité de la clause de non-concurrence,
- 3.000,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement en date du 22 février 2013. le conseil a [redacted] que la prise d'acte de rupture du contrat de travail s'analysait en une démission de Mme [redacted] et l'a, en conséquence, déboutée de l'ensemble de ses demandes et condamnée à verser à la Société [redacted] la somme de 1.000,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Mme [redacted] a relevé appel de cette décision.

Par conclusions transmises par RPVA le 27 février 2014, elle demande la réformation du jugement, la condamnation de la Société intimée à lui payer les sommes suivantes:

- 32.400 € pour licenciement injustifié,
- 5.940 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents,
- 27.000 € au titre du non-respect du droit au repos annuel,
- 27.000 € au titre de la violation du droit au repos dominical,
- 27.000 € au titre de l'atteinte excessive au droit au respect de la vie personnelle et familiale,
- 16.200 € au titre de la nullité de la clause de non-concurrence,
- 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions déposées au greffe le 28 mai 2014, la société [redacted] demande la confirmation du jugement, l'entier débouté de Mme [redacted] et sa condamnation à lui payer 2500 € au titre

de l'article 700 CPC.

Pour plus ample exposé, il sera renvoyé aux conclusions sus visées des parties, soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE L'ARRET

Mme / critique le jugement en soutenant qu'il a fait une mauvaise analyse des faits exposés et demande à la Cour de :

- faire produire à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison de manquements graves de l'employeur à l'obligation de sécurité,
- condamner la société intimée en raison du non respect du droit annuel au repos de sa salariée, de la violation de son droit au repos dominical et d'une atteinte excessive au droit annuel au repos et au respect de sa vie privée et familiale,
- déclarer nulle sa clause de non concurrence et condamner la société pour violation de la clause de non concurrence.

Elle soutient que l'employeur n'a pris aucune mesure propre à la protéger contre une dégradation de son état de santé, ce qui s'est traduit en l'espèce par une gastrectomie en raison d'un ulcère dû au stress, un surmenage et un syndrome anxio dépressif liés à ses conditions de travail, le tout en lien direct avec un rythme de travail tellement intense qu'elle n'exerçait pas son droit à congés et avait des déplacements professionnels trop fréquents. Elle argue qu'alors qu'il appartenait à l'employeur d'anticiper et prévenir cette situation de stress, elle n'a reçu qu'une seule visite de sa supérieure hiérarchique durant son détachement qui a duré 2 ans, que l'employeur a mal évalué la pénibilité des sujétions de l'emploi, n'a pas donné satisfaction à sa demande de bénéficiaire, en raison de problèmes dorsaux, d'un ordinateur moins lourd.

Elle soutient que le jugement a inversé la charge de la preuve en considérant qu'elle n'apportait pas la preuve du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, alors que ce type de manquement donne lieu à un renversement de la charge de la preuve, qu'en considération de tous les éléments qu'elle-même apporte aucun doute ne saurait bénéficier à la société / et que le manquement grave établi justifie la prise d'acte.

Mme / soutient également qu'il appartient à l'employeur d'adopter les mesures propres à lui assurer la possibilité d'exercer effectivement son droit à congés annuels et qu'en l'espèce l'employeur a laissé 65,5 jours de congés s'accumuler, sans l'indemniser, que le repos dominical n'était pas observé car elle devait prendre l'avion le dimanche pour arriver aux réunions fixées le lundi, que le temps de déplacement le dimanche est un temps de travail effectif, que cela portait atteinte également à sa vie personnelle; que ces manquements justifient aussi la prise d'acte, enfin que le jugement ne pouvait tirer argument du fait qu'elle ne s'est jamais plainte de ses conditions de travail et qu'elle n'a pas précisé, en réponse aux interrogations de l'employeur, les griefs qu'elle invoquait à l'appui de la rupture, la seule condition exigible étant l'existence d'un différend antérieur ou contemporain à la décision du salarié de mettre fin à la relation de travail.

En réplique, l'intimée soutient que l'appelante tente de cacher l'absence de fondement à sa demande en faisant état d'affirmations non étayées pour prétendre qu'il y a eu manquement à l'obligation de sécurité, qu'ayant demandé le poste elle connaissait les sujétions inhérentes aux fonctions, que ses affirmations relatives aux multiples déplacements sont inexactes, qu'elle ne précise pas quels éléments dans son contrat de travail l'auraient conduite à un surmenage, qu'elle ne s'est jamais plainte de ses conditions de travail et de la dégradation alléguée de sa santé, qu'en tant qu'employeur elle a rempli ses obligations puisque la salariée a bénéficié de visites périodiques par la médecine du travail, qu'elle a été déclarée apte dans ce cadre et que les certificats d'arrêts de travail par le médecin traitant ont tous été délivrés sur la base d'une maladie ordinaire. Elle ajoute qu'alors que la salariée n'avait pas hésité à affirmer que la société la plaçait dans l'impossibilité d'organiser son temps de travail en ne la prévenant qu'une semaine à l'avance des réunions, ses pièces démontrent le contraire; que pour ce qui est de l'ordinateur, il appartenait au directeur de filiale, qui en l'occurrence était son propre mari, de contacter le service informatique; qu'alors qu'elle supporte la charge de la preuve, elle n'établit pas non plus les griefs de non respect du droit au repos et au respect de la vie personnelle et familiale.

Elle fait valoir également en réplique que le solde de congés fin juin 2010 n'était pas de 65,5 jours mais de 11 jours, que l'éventuelle sanction sur ce point ne saurait être la prise d'acte aux torts de l'employeur mais d'ordre indemnitaires, que cependant Mme / ne justifie d'aucun préjudice ni de manquement, car la société lui a donné la possibilité de prendre les repos qui lui étaient dus, qu'elle a posé les 11 jours restants et l'ensemble des congés acquis du fait des arrêts liés à la grossesse, avant d'être à nouveau en arrêt de travail en novembre 2011 lorsque la rupture conventionnelle lui a été refusée; que le temps de trajet n'est pas un temps de travail effectif,

l'appelante faisant une interprétation inexacte de la jurisprudence qu' elle cite; qu'elle était indemnisée par des primes des contraintes liées aux déplacements professionnels, qu'elle n'était pas obligée de partir le dimanche mais trouvait des convenances personnelles à le faire; que, compte tenu de sa situation personnelle lorsqu'elle était en Pologne, le grief d'atteinte à la vie personnelle est un argument de pure opportunité, développé avec mauvaise foi.

Sur la rupture du contrat de travail

Madame [redacted] a postulé en pleine connaissance des exigences de l'emploi, qui, au vu de la fiche de poste, nécessitait une présence régulière au siège du groupe à [redacted] et de fréquents déplacements chez les fournisseurs locaux et si nécessaire chez certains fournisseurs internationaux, les contraintes inhérentes à ce poste de chef de produit international étaient compensées par des primes qui portaient son salaire à un niveau très supérieur à celui dont elle bénéficiait auparavant. Pour autant, si elle produisait des courriels relatifs aux réunions, nombreuses, organisées au siège, ses pièces établissent qu'elle-même n'y était pas nécessairement présente, tel est le cas notamment d'une réunion en octobre 2010 où elle informe le service organisateur qu'elle ne sera pas présente, sans qu'aucune demande contraire ou observations ne lui soit adressée, comme le souligne l'intimée, qui précise à juste titre que cela est révélateur de son autonomie dans l'exercice de ses fonctions et de l'absence de tension dans l'exécution du contrat de travail, il en est d'ailleurs de même de son courriel du 8 mars 2010 (sa pièce 2).

Alors que l'employeur établit un listing des déplacements réellement effectués sur la période de janvier à décembre 2010, dont l'examen ne permet pas de retenir qu'il s'agissait d'une fréquence anormale eu égard aux fonctions, Madame [redacted], qui affirme qu'ils ne sont pas tous répertoriés, n'établit pas par ses pièces

sa participation à d'autres déplacements. Les courriels qui font l'objet de sa pièce 13 ne permettent pas de retenir un lien direct avec une présence sur place à [redacted]

S'agissant des déplacements le dimanche, ils sont au nombre de 4 au vu du listing de l'intimée, mais 2 seulement sont au départ de Varsovie à destination de Rennes, un déplacement comprenant un dimanche, celui du week-end du 16 au 18 juillet 2010, ne donne lieu à demande de remboursement de frais d'hôtel que pour une nuit, ce qui confirme que le week-end était utilisé également pour convenances personnelles ; alors que l'employeur précise que les réunions le lundi à [redacted] se tenaient à 14h30 et démontre que Madame [redacted] aurait pu prendre un avion le lundi matin de bonne heure et celle-ci ne démontre pas le contraire.

Madame [redacted] fait état d'un rythme de travail tellement intense qu'elle n'exerçait pas son droit aux congés payés, cependant la production de ses bulletins de paye par l'intimée établit qu'elle a bien posé, fin mai 2009, le solde de congés qui lui restait avant son départ en détachement en février 2009, a posé deux jours en juin 2009, a bénéficié de repos d'autre nature (5 jours pour mariage notamment), a posé 12 jours fin janvier début février 2010, n'avait un solde que de 11 jours fin juin 2010, puis a bénéficié ultérieurement d'arrêts maladie puis maternité qui lui ont crédité, par leur durée, un solde de 65,5 jours, qu'elle a posé à l'issue de son congé de maternité se terminant en août 2011 (sa pièce 4). La salariée a donc pu poser ses congés selon ses convenances.

Comme l'a à juste titre relevé le jugement, rien ne permet d'établir un lien entre le travail et l'intervention chirurgicale de gastrectomie subie par Madame [redacted] en octobre 2009, les certificats de médecin traitant d'octobre, novembre, décembre 2010 qui portent les mentions "surmenage grossesse de 12 semaines", "angoisse, surmenage", "surmenage grossesse de 16 semaines" se réfèrent explicitement à l'état de grossesse mais ne permettent pas de présumer un surmenage au travail qui n'est pas mentionné, le médecin ne pouvant rétroactivement porter des mentions qui ne figuraient pas à l'époque de leur rédaction et en novembre 2011 les problèmes de santé de Madame [redacted] ne pouvaient être imputés à un surmenage professionnel puisque la salariée ne travaillait plus depuis un an. Madame [redacted] avait été déclarée apte lors de la

visite par la médecine du travail le 18 décembre 2009 alors qu'elle occupait son emploi en détachement depuis plusieurs mois et donc après sa gastrectomie, elle avait l'occasion de voir sa supérieure Madame [redacted] lors de ses déplacements et ne s'est jamais plainte auprès de sa direction de ses conditions de travail.

S'agissant de la demande d'un ordinateur pour ses déplacements, s'il appartenait au directeur de la société en Pologne d'y donner suite, comme l'a fait le directeur de la filiale italienne qui a répondu positivement à la salariée relevant de son autorité Madame [redacted] les 2 salariées ayant fait, à Madame [redacted] et à leurs directeurs de filiale respectifs, une demande commune, ce seul élément, qui n'empêchait pas la poursuite du contrat et ne saurait constituer une violation de l'obligation de sécurité, est insuffisant pour justifier une rupture du contrat aux torts de l'employeur.

Madame [redacted], qui ne caractérise pas de carences dans l'organisation du travail et qui ne s'est à aucun moment au cours de la relation de travail plainte de ses conditions de travail ou d'une dégradation de sa santé en lien avec le travail, ne caractérise aucun manquement pouvant justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, aucune violation de l'obligation de sécurité, l'employeur ayant rempli celle-ci, comme il le fait valoir, en la faisant visiter par la médecine du travail.

Il y a lieu de confirmer le jugement qui a jugé que la rupture doit produire les effets d'une démission et a débouté Madame [redacted] de ses demandes d'indemnisation au titre d'un licenciement.

Sur la demande de dommages et intérêts pour non respect du droit au repos (annuel et dominical) et au respect du droit à la vie personnelle et familiale

Au vu des développements ci-dessus, il convient de débouter Madame [redacted] de sa demande, non fondée, au titre du non-respect du repos annuel et du repos dominical. Elle ne caractérise non plus aucune atteinte excessive au droit au respect de la vie privée et familiale alors qu'elle a postulé à un emploi en Pologne pour rejoindre son futur mari et que cette expatriation, avec ses contraintes, correspondait au choix du couple qui n'avait alors pas d'enfant.

Sur la demande de dommages et intérêts pour nullité de clause de non concurrence

L'appelante soutient que, alors qu'une clause de non concurrence doit être rédigée en termes clairs et précis, elle s'est trouvée dans l'incertitude de savoir quels étaient les contours de l'atteinte portée à sa liberté du travail, car l'avenant de détachement élargit, en son article 12, l'étendue géographique de l'interdiction de concurrence, tout en excluant son application durant le détachement, ce qui se révèle pour le moins ambigu.

L'intimée fait valoir que la validité de la clause de non concurrence du contrat initial n'est pas contestée, seule l'étant celle insérée dans l'avenant de détachement en vigueur de février 2009 à juillet 2010, or la clause levée est celle mentionnée dans l'avenant du 26 novembre 2006 dont la validité n'est pas contestée, l'autre clause ayant pris fin du fait de l'arrivée à terme de l'avenant et qu'elle restait tenue de la clause de non concurrence fixée dans son contrat de travail initial, sa demande, faute de préjudice, étant encore dictée par l'opportunité.

Sur ce :

Madame [redacted] soutient que l'avenant de détachement élargit en son article 12 l'étendue géographique de l'interdiction de concurrence tout en excluant son application pendant le détachement ce qui est ambigu. Cependant son argumentation ne caractérise pas d'ambiguïté de la clause, par ailleurs la clause levée est celle mentionnée dans l'avenant du 26 novembre 2006 dont la validité n'est pas contestée et l'autre clause a pris fin avec l'avenant de détachement, de sorte que ses demandes d'annulation et de dommages-intérêts ne sont pas justifiées, il y a lieu de l'en débouter.

Sur les frais irrépétibles et les dépens

Le conseil a fait une juste application de l'article 700 CPC pour les frais irrépétibles de première instance, il est également inéquitable de laisser à l'intimée ses frais irrépétibles d'appel pour un montant de 500 €. L'appelante, qui succombe à l'instance, sera condamnée aux dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

CONFIRME en toutes ses dispositions le jugement entrepris,

DÉBOUTE Madame [redacted] de sa demande au titre de l'article 700 CPC,

LA condamne à payer à la société [redacted] 500 € au titre de l'article 700 CPC pour la procédure d'appel,

LA condamne aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

G. DANIELLOU

C. ELLEOUET-GIUDICELLI

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHILOSOPHY DEPARTMENT

PHILOSOPHY 101

LECTURE NOTES

PLATO'S THEORY OF FORMS

THE DIVISION OF LABOUR

THE CITY AND THE SOUL

THE ALLEGORY OF THE CAVE

THE PHILOSOPHER KING

THE IMMORTAL SOUL

THE GOOD

PLATO'S THEORY OF FORMS

THE DIVISION OF LABOUR

THE CITY AND THE SOUL

THE ALLEGORY OF THE CAVE

THE PHILOSOPHER KING

THE IMMORTAL SOUL

THE GOOD

THE DIVISION OF LABOUR

THE CITY AND THE SOUL

THE ALLEGORY OF THE CAVE

THE PHILOSOPHER KING