

| | | |
|--|--|----------------|
| AFFAIRE : N° RG 22/01259 - N° Portalis | | ARRÊT N° 24190 |
| DBWB-V-B7G-FYCG | | |
| Code Aff. : | | |
| ORIGINE : JUGEMENT du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de saint pierre de la réunion en date du 28 Juillet 2022, RG N° 21/00138 | | |

COUR D'APPEL DE SAINT-DENIS
République Française
au nom du Peuple Français
DE LA RÉUNION

CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 20 JUIN 2024

APPELANTE :

Madame H

Représentant : Me Laetitia CHASSEVENT, avocat au barreau de SAINT-PIERRE-DE-LA-REUNION
(bénéficie d'une aide juridictionnelle Partielle numéro 2022/4987 du 28/09/2022 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de Saint-Denis)

INTIMÉE :

S.C.M. GASTRO SUD

Représentant : Me Isabelle ANDRE ROBERT de la SELARL MILLANCOURT - ANDRE ROBERT - FOURCADE - SPERA ET ASSOCIES, avocat au barreau de SAINT-PIERRE-DE-LA-REUNION

Clôture : 6 Novembre 2023

DÉBATS : En application des dispositions des articles 805 et 905 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 27 Février 2024 en audience publique, devant Agathe ALIAMUS, conseillère chargé d'instruire l'affaire, assisté de Monique Lebrun, greffière, les parties ne s'y étant pas opposées.

Ce magistrat a indiqué à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé, par sa mise à disposition au greffe le **25 avril 2024** ;

Il a été rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

| | | |
|------------|---|-------------------|
| Président | : | Corinne JACQUEMIN |
| Conseiller | : | Agathe ALIAMUS |
| Conseiller | : | Aurélie POLICE |

Qui en ont délibéré

ARRÊT : mis à disposition des parties le **25 avril 2024** puis prorogé à cette date aux **30 mai et 20 juin 2024**

Greffier lors des débats : Mme Monique Lebrun

Greffier lors du prononcé par mise à disposition : Mme Delphine Grondin

LA COUR :**EXPOSE DU LITIGE**

Mme H. a été engagée le 13 juin 2005 par la SCM Condomines-Killian-Faulques-André au poste de secrétaire pour une durée de travail hebdomadaire de 33 heures.

Son contrat de travail a ensuite été transféré à la SCM Gastro Sud.

Par courrier du 22 février 2021, son employeur lui a proposé, pour des raisons tenant à la réorganisation de l'entreprise, une modification de ses jours de travail incluant désormais le mercredi, ce que Mme Henry a refusé arguant de ses obligations familiales.

Par courrier du 08 avril 2021, elle a été convoquée à un entretien préalable puis licenciée pour motif économique le 29 avril suivant.

Par jugement du 28 juillet 2022, le conseil des prud'hommes de Saint-Pierre a :

- constaté que la durée de travail est de 143 heures mensuelles,
- fixé le salaire mensuel de référence de Mme H. à 2.016,24 euros,
- dit que la durée contractuelle hebdomadaire du contrat de travail signé de manière synallagmatique entre la SCM Gastro Sud et Mme H. revêt le caractère d'élément essentiel au contrat de travail,
- constaté que les horaires et jours d'intervention de Mme H. étaient préalablement fixés et connus par la salariée et lui permettaient ainsi de pouvoir allier vie professionnelle et vie privée et de cumuler, si elle le souhaitait, une activité professionnelle complémentaire,
- dit que l'organisation des horaires de travail compris dans cette durée contractuelle revêt un caractère substantiel du contrat de travail en application de l'article 4 dudit contrat de travail,
- dit que l'organisation des horaires de travail relève d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur dans le cas d'espèce,
- constate que la rupture du contrat de travail pour motif économique est relative à un refus de Mme H. de modifier un élément non essentiel à son contrat de travail et que l'ouverture du cabinet le mercredi en présence d'une secrétaire revêt un caractère impératif justifiant une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité sanitaire pour une bonne et parfaite couverture médicale sur la zone géographique de Saint-Louis,
- dit bien fondé le caractère économique relatif à la réorganisation du cabinet médical de Saint-Louis
- constaté qu'en application des dispositions de l'article L.1233-5 du code du travail, il est laissé à l'employeur la possibilité de privilégier un des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements prévus à l'article L.1233-7 et qu'il n'est pas démontré par la partie requérante que les qualités professionnelles notamment de Mme H. étaient plus appréciées que celles de ses collègues exerçant sur un autre site et ayant la même fonction salariale,
- constaté que la SCM Gastro Sud a rempli ses obligations en matière de recherche et de tentative de reclassement,
- dit avoir lieu de déclarer justifié et bien fondé le licenciement pour motif économique énoncé par la SCM Gastro Sud à l'encontre de Mme H.,
- déclaré que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse,
- dit ne pas avoir lieu à faire valoir les demandes des parties en matière de frais irrépétibles,

- débouter les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

Mme H [REDACTED] a régulièrement interjeté appel le 28 août 2022.

Vu les conclusions transmises par voie électronique le 19 octobre 2022 aux termes desquelles l'appelante demande à la cour d'infirmer le jugement rendu le 28 juillet 2022 par le conseil des prud'hommes de Saint-Pierre en toutes ses dispositions, et statuant à nouveau, de

- fixer son salaire de référence à la somme de 2.327,68 euros brut,
- juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamner la SCM Gastro Sud à lui verser :
 - 30.779,84 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 4.655,36 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis et 465,54 euros de congés payés afférents,
 - 2.327,68 euros d'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauche,
 - 30.000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice futur,
 - 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- les dépens,
- condamner la SCM Gastro Sud à rembourser à Pôle emploi les allocations de chômage versées à Mme H [REDACTED],
- débouter la SCM Gastro Sud de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
- ordonner la remise des documents de fin de contrat conforme à la décision à intervenir sous astreinte de 20 euros par jour de retard à compter de la signification de la décision.

Vu les conclusions transmises par voie électronique le 18 janvier 2023 aux termes desquelles la SCM Gastro Sud demande, pour sa part, à la cour de :

- confirmer en tous points la décision du 28 juillet 2022 rendue par le conseil de Saint-Pierre,

En ce confirmer,

- que le licenciement économique est fondé et justifié,
- que l'employeur a satisfait à toutes les obligations mises à sa charge telle l'obligation de reclassement, de réembauchage ...
- juger n'y avoir lieu à toute modification de salaire,
- débouter en conséquence Mme H [REDACTED] de toutes demandes, fins et conclusions,

Si par extraordinaire la concluante n'était pas suivie dans son argumentation,

- ramener à de plus justes proportions la demande de dommages-intérêts,
- juger n'y avoir lieu à remise de documents de fin de contrat, ceux déjà remis à la salariée étant conformes à sa situation,
- condamner Mme H [REDACTED] à payer à la SCM Gastro Sud de la somme de 3.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens de l'instance.

La clôture est intervenue le 06 novembre 2023 avec renvoi de l'affaire à l'audience de plaidoirie du 27 février 2024 à laquelle elle a été effectivement retenue, les parties étant avisées que le délibéré serait rendu par mise à disposition au greffe le 25 avril 2024 puis informées de sa prorogation au 30 mai puis au 20 juin 2024.

Pour plus ample exposé des moyens des parties, il est expressément renvoyé, par application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions susvisées ainsi qu'aux développements ci-dessous.

SUR CE,

Sur la rupture du contrat de travail

Pour conclure à l'absence de cause réelle et sérieuse, l'appelante fait valoir que son licenciement résulte de préoccupations organisationnelles et non économiques en l'absence de toute difficulté de cette nature ou de mise en péril de la compétitivité. Elle considère que l'employeur a saisi ce prétexte pour rompre son contrat de travail en raison de la dégradation de leurs relations depuis qu'elle s'est opposée à sa demande, formulée dès 2016, de travailler le mercredi. Elle souligne avoir proposé de s'organiser pour être en mesure de le faire dès la fin de l'année scolaire en juin 2021 et soutient qu'un intérimaire aurait pu intervenir dans l'intervalle. Elle évoque également le cas d'une salariée à l'ancienneté moindre, travaillant sur un autre site, à laquelle travailler le mercredi n'a pas été imposé et relève qu'aucune autre solution n'a été envisagée par l'employeur alors que la société dispose de cabinets dans deux autres communes et que les secrétaires sont susceptibles d'effectuer des remplacements sur chaque site. Elle ajoute, à cet égard, que l'ordre des licenciements aurait dû être établi et respecté au niveau de l'entreprise et que les recherches de reclassement n'ont été ni loyales ni sérieuses.

Pour sa part, l'intimée expose l'organisation du cabinet médical et les changements d'emploi du temps successifs en lien avec la présence ou non d'un second médecin et l'embauche corrélative d'une seconde secrétaire présente le mercredi. La société fait ainsi état de modifications intervenues en 2014, 2016 et 2019 de sorte que la proposition de modification de la répartition des horaires de travail formulée en 2021 constituait un retour aux précédents horaires et jours de travail. Elle explique qu'en la refusant, l'appelante travaillait le mardi et le jeudi alors que le cabinet était fermé, laissant le médecin seul le mercredi, jour de forte affluence, avec son assistante sans secrétaire pour accueillir les patients, répondre à leurs appels téléphoniques et taper en temps réel les compte-rendus et courriers nécessaires à leur suivi. L'employeur conteste toute dégradation des relations de travail en dépit d'un avertissement notifié en septembre 2020. Il indique que s'agissant d'une modification substantielle des horaires de travail, l'accord de la salariée a été recherché mais que son refus rendait le licenciement inéluctable pour la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise dès lors qu'il existait un risque de perte de clientèle en l'absence de secrétaire assurant l'accueil le mercredi. Il affirme enfin avoir respecté son obligation de reclassement dès lors qu'en interne il n'y avait pas de poste vacant et qu'aucune réponse positive n'a été obtenue en externe. Il ajoute que, seule à son poste de travail, l'appelante ne peut se prévaloir d'un non respect de l'ordre des licenciements.

L'article L.1233-3 du code du travail prévoit que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment (...)

3° à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe (...).

Il résulte de ces dispositions que le refus d'une modification du contrat de travail ne constitue un motif économique réel et sérieux que si la modification refusée s'explique par une réorganisation rendue nécessaire par des difficultés économiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

La lettre de licenciement du 29 avril 2021 qui fixe les limites du litige est rédigée, sous la signature du docteur L., comme suit :

" suite au départ du docteur Lefèvre Clémence en janvier dernier, je deviens seul praticien du cabinet de Saint Louis et vous la seule secrétaire en dehors de Madame [redacted] qui m'aide pour les endoscopies le matin mais n'assure pas le courrier ni la comptabilité du cabinet. Ce départ entraîne une diminution importante des horaires d'ouverture du cabinet où avant un médecin y travaillait chaque matin et après-midi et en particulier il n'y a plus de médecin le jeudi (jours où vous travaillez toute la journée) au cabinet et le mardi (jours où vous travaillez aussi toute la journée) seulement une fois sur deux et encore de façon temporaire jusqu'en juin.

Par contre le mercredi, qui est un gros jour pour l'activité du cabinet, je me retrouve sans secrétaire pour m'assister. Je vous avais donc demandé en début janvier d'abord oralement puis de façon plus formelle par écrit en février de modifier vos horaires de travail, sans modifier le nombre d'heures hebdomadaires mais de façon à ce que vous soyez présente quand je suis au cabinet, en particulier le mercredi.

Vous avez refusé la modification proposée en particulier de travailler le mercredi au moins jusque fin juin. Je vous ai proposé de ne travailler que le matin du mercredi et l'après-midi seulement une fois sur deux mais cela ne vous convenait pas non plus.

Dans ces conditions, du fait de l'inadéquation de vos horaires de travail par rapport aux heures d'activité du cabinet et de la manifeste désorganisation de l'activité de celui-ci actuellement, en particulier le mercredi, je n'ai d'autre choix que de vous licencier après avoir tenté sans succès de trouver un poste pour vous ailleurs au sein du cabinet de Gastro Sud et il n'a pas été possible non plus de trouver au sein de ce cabinet une autre secrétaire qui puisse venir travailler le mercredi à Saint-Louis. J'ai tenté aussi et continue actuellement de trouver un nouveau poste de travail dans une clinique ou un autre cabinet médical parmi mes amis et correspondants mais sans succès à ce jour."

En l'espèce, le contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel en vertu duquel Mme H [redacted] a été embauchée à compter du 13 juin 2005 en qualité de secrétaire, précise, article 4 - horaires de travail, qu'elle effectuera 33 heures par semaine réparties selon le planning transmis par la société, cette répartition pouvant être éventuellement modifiée par avenant sous réserve d'une notification intervenant sept jours avant la date d'application.

Il résulte des explications données par l'intimée dans ses écritures et des pièces produites aux débats qu'à l'arrivée du docteur M.G en 2013-2014 et l'embauche en qualité de secrétaire de Mme M-P. L., Mme Henry a cessé de travailler le mercredi.

Au départ du docteur M.G. en 2016, Mme M-P. L. étant licenciée, l'appelante a été destinataire d'un courrier remis le 08 décembre 2016 (pièce n° 3 / appelante), aux termes "pour des raisons tenant à la réorganisation de l'entreprise", il lui était proposé une modification de ses horaires de travail répartis le lundi, le mercredi et le jeudi toute la journée hormis une pause méridienne ainsi que les vendredi et samedi matins, l'employeur indiquant être conscient qu'il s'agissait d'une modification substantielle de son contrat de travail.

Le 21 décembre 2016, Mme H [redacted] a fait part à son employeur de son refus en raison de ses charges de famille, en rappelant qu'à son retour de congé parental ses horaires de travail excluant le mercredi lui avaient été confirmés (pièce n° 4 / appelante).

Par courrier du 19 janvier 2017 (pièce n° 5 / appelante), l'employeur a réitéré sa demande que Mme H [redacted] avait finalement accepté le 26 janvier 2017 sous réserve d'une alternance entre les mercredi et vendredi après-midis.

L'appelante a, en conséquence, travaillé le mercredi à compter de 2017 et jusqu'au 1^{er} mars 2019, date à laquelle Mme M-P.L. a été à nouveau embauchée en qualité de secrétaire en raison de l'arrivée au cabinet d'un nouveau médecin, le docteur C.L., et a été affectée à cette journée.

Le docteur C.L. ayant à son tour quitté le cabinet début 2021, Mme M-P. L. a été à nouveau licenciée pour motif économique tandis que Mme H [redacted] était destinataire d'un courrier en date du 22 février 2021 (sa pièce n° 8), identique à celui du 08 décembre 2016, ci-dessus évoqué, lui proposant en raison d'une "*réorganisation de l'entreprise*", une modification de ces horaires de travail consistant notamment à inclure le mercredi, le temps de travail restant inchangé à hauteur de 33 heures hebdomadaires.

Par email du 20 mars 2021 (pièce n° 9 /appelante), Mme H [redacted] a refusé cette proposition notamment concernant le mercredi en raison de ses "*obligations familiales impérieuses (rendez-vous médicaux et garde de mes enfants en bas âges les mercredis) dont je vous ai déjà exposé longuement.*"

Elle a, en conséquence, été convoquée à un entretien préalable qui s'est tenu en présence de Mme M-N.D. le 20 avril 2021 avant d'être licenciée pour motif économique le 29 avril suivant.

Si le motif de licenciement économique tenant à la réorganisation de l'entreprise n'exige pas la démonstration de difficultés économiques contemporaines au licenciement, l'article L.1233-3 3° du code du travail, l'inscrit néanmoins dans la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise dans un contexte d'anticipation des risques ou des difficultés.

Or il n'est pas démontré par l'employeur que la diminution des horaires d'ouverture du cabinet qui est directement liée au départ du second praticien et a d'ores et déjà motivé le licenciement économique de l'autre secrétaire, ait une incidence préjudiciable sur l'activité globale et la compétitivité de l'entreprise répartie sur trois sites et notamment sur l'activité du docteur L. à nouveau seul à exercer sur le site de Saint-Louis, cette situation entraînant plutôt un transfert de patientèle, fût-il partiel, vers son activité et non une menace pour la pérennité de l'entreprise.

Une expérience malheureuse avec un intérimaire en particulier ne saurait justifier que l'employeur qui a eu recours au travail temporaire le mercredi et le vendredi après-midi (pièce n° 12 / appelante) et ne fait pas valoir que cela constituerait une charge excessive pour l'entreprise, y renonce définitivement, ce d'autant qu'il résulte du compte-rendu de l'entretien préalable du 20 avril 2021 (pièce n° 12 / appelante) que Mme H [redacted] avait demandé à ce que l'employeur laisse passer l'année scolaire en cours pour pouvoir se réorganiser dès la fin du mois de juin .

La cour observe, en outre, que postérieurement au départ de Mme M-P.L., l'employeur ne produit aucun élément susceptible de caractériser une incidence à venir sur la compétitivité de l'entreprise du fait de l'absence de secrétariat le mercredi.

Il importe enfin de constater que la même Mme M-P.L. a été réembauchée dès le 12 mai 2021 (pièce n° 16 / appelante), soit deux semaines après le licenciement contesté, alors même que par email du 05 mai 2021 (sa pièce n°14), à réception de la lettre de licenciement, Mme H [redacted] réexpliquait à son employeur les motifs de son refus et, relevant que son préavis était susceptible de prendre fin le 29 juin 2021, déclarait accepter la dernière proposition de l'employeur à compter du 30 juin 2021.

Il résulte de ce qui précède que non seulement la nécessité d'une réorganisation justifiée par la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise n'est pas caractérisée mais les modifications sollicitées par l'employeur pouvaient intervenir à bref délai dans des conditions préservant l'emploi de l'appelante, l'employeur ayant au demeurant déclaré lors de l'entretien préalable qu'il n'avait aucun reproche à formuler sur la qualité de son travail (pièce n° 12 / appelante).

Au surplus, l'article L. 3123-12 du code du travail énonce que lorsque l'employeur demande à un salarié à temps partiel de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, ce qui est le cas en l'espèce, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans ces conditions, le licenciement prononcé est dénué de cause réelle et sérieuse.

Le jugement entrepris sera infirmé à cet égard.

Sur les conséquences financières du licenciement sans cause réelle et sérieuse

Au vu des bulletins de paie produits aux débats (de juin 2020 à mai 2021, pièces n° 2 / appelante), la cour fixe la moyenne mensuelle à la somme de 2.008,89 euros brut pour 143 heures, primes d'ancienneté et exceptionnelle comprises, indemnités de déplacement et indemnité compensatrice de congés payés visée sur le dernier bulletin de paie déduites.

A défaut de réintégration dans l'entreprise, le salarié licencié pour motif économique dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse a droit à une indemnité dont le montant résulte du barème de l'article L.1235-3 du code du travail soit en l'espèce au regard de l'ancienneté de l'appelante, une indemnisation comprise entre 3 et 13 mois de salaires.

Mme H [REDACTED] arguant de son âge, de ses charges de famille, de son ancienneté, de l'angoisse générée par son licenciement et de difficultés financières à venir, sollicite le montant maximal prévu par le barème.

La société intimée rappelle, pour sa part, les sommes d'ores et déjà réglées au titre de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de congés payés ainsi que les propositions de réembauche qui ont été formulées en vain.

Il convient, au vu de l'âge de l'appelante soit 47 ans à la date du licenciement, de son expérience professionnelle à proportion d'une ancienneté de 15 ans et des circonstances de la rupture mais également de l'évolution de sa situation dès lors qu'elle justifie encore percevoir l'allocation de retour à l'emploi en août 2022 (pièces n° 17 / appelante), de lui accorder la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement entrepris sera infirmé en ce sens.

En outre, il est constant à la lecture des écritures des parties que l'appelante a accepté le contrat de sécurisation professionnelle et, à ce titre, n'a pas effectué son préavis de deux mois.

Or en l'absence de motif économique, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) devenant sans objet, l'employeur doit :

- d'une part, restituer à la salariée l'indemnité compensatrice de préavis qui avait été versée à France Travail en vue de financer les prestations résultant de l'adhésion au CSP, soit en l'espèce, la somme de 4.017,78 euros outre celle de 401,77 euros au titre des congés payés afférents.

Il convient par infirmation du jugement contesté d'accorder ces sommes à l'appelante.

- d'autre part, rembourser à France Travail les indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de six mois prévue par l'article L.1235-4 du code du travail, sous déduction cependant de la contribution au financement du CSP d'ores et déjà versée par l'employeur conformément à l'article L.1233-69 du code du travail.

Il convient, par infirmation, de faire application de ces dispositions en limitant cependant le remboursement au profit de France Travail à trois mois.

Sur la priorité de réembauche

En application de l'article L.1233-45 du code du travail, le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

En cas de non-respect de cette priorité, l'article L.1235-13 du même code prévoit que le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

L'appelante fait valoir que, postérieurement à son licenciement, elle a fait connaître sa volonté d'être réembauchée sans obtenir de réponse, Mme M-P.L. étant à nouveau embauchée dès le 12 mai 2021. Elle considère que le poste qui lui a été proposé en octobre 2021 ne permet pas à l'employeur de justifier de son obligation s'agissant d'un contrat à durée déterminée en remplacement d'un salarié en arrêt de travail d'un mois pour maladie. Elle sollicite un mois de salaire en réparation.

En réponse, la société intimée rappelle avoir proposé à l'appelante un poste de secrétaire d'endoscopie avec formation en remplacement de la salariée en arrêt maladie pour une durée d'un mois avec transformation en contrat à durée indéterminée ensuite, proposition réitérée en vain.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 29 avril 2021 fait état de la priorité de réembauche ainsi que la nécessité pour la salariée de faire savoir qu'elle souhaite en bénéficier.

Par email du 05 mai 2021 adressé à réception de la lettre de licenciement, Mme H se déclare *"prête à venir travailler dès le 30 juin 2021"* et à accepter l'emploi du temps proposé en dernier lieu par l'employeur incluant un mercredi après midi sur deux lui permettant de gérer ses obligations familiales. Elle ajoute *"vous m'avez dit que vous allez réembaucher j'espère alors qu'elle a déjà un CDI dans un autre cabinet et moi je serai au chômage ... imaginez-vous mon stress, mon désespoir et ma détresse ? Je pense qu'il n'est pas trop tard si vous changez d'avis."*

Ce courriel s'analyse en une demande explicite de la salariée de bénéficier d'une priorité de réembauchage en ce compris à l'égard de Mme M-P. L. (pièce n° 14 / appelante).

Alors même que le salarié a été licencié pour motif économique, en raison du refus de la modification de son contrat de travail, l'employeur est tenu, s'il le demande, de lui proposer, au titre de la priorité de réembauchage, le poste devenu vacant.

Or il apparaît, en l'espèce, que Mme M-P.L. a été réembauchée dès le 12 mai 2021 (pièce n°16 /appelante) sans réponse apportée par l'employeur à l'email adressé par l'appelante le 05 mai.

Dans ces conditions, l'employeur a manqué à son obligation de réembauche, peu important le contrat à durée déterminée proposé *"en priorité"* le 05 octobre 2021 à l'appelante *"qui se transformerait sans doute"* en contrat de travail en durée indéterminée si la salariée concernée *"persistait à refuser le vaccin"* ou *"ce qui est le plus probable"* pour remplacer les autres secrétaires pendant leurs congés, qui constitue en premier lieu un remplacement temporaire d'un contrat suspendu et non une embauche au sens des dispositions applicables et en second lieu une création de poste présentée comme étant éventuelle.

Il convient, en conséquence, d'accorder, en réparation du non-respect par l'employeur de son obligation, une indemnité correspondant à un mois de salaire soit au regard de la moyenne retenue par la cour la somme de 2.008,89 euros.

Sur le préjudice futur

L'appelante fait valoir qu'en raison de la prime d'ancienneté dont elle bénéficiait, elle ne retrouvera pas la rémunération équivalente sur un nouvel emploi et subira, même dans cette hypothèse, un préjudice financier encore accentué par la dégressivité de ses droits au titre du chômage, la possibilité qu'elle ne perçoive plus que les minima sociaux en l'absence d'emploi et l'incidence sur ses droits à retraite. Elle réclame, en conséquence, 30.000 euros en réparation de ce préjudice futur.

En réponse, l'intimée fait valoir que la salariée ne justifie d'aucune recherche de travail active ni de l'évolution de sa situation ou d'une perte de chance. Elle rappelle lui avoir proposé deux propositions auxquelles l'appelante qui dispose de revenus de remplacement et n'est âgée que de 46 ans, n'a donné aucune suite.

Il importe de rappeler que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse arbitrée sur le fondement de l'article L.1235-3 du code du travail dans les proportions ci-dessus accordées, répare d'ores et déjà le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi.

Il n'y a pas lieu, en conséquence, à la lecture des motifs invoqués par l'appelante d'accorder réparation au titre d'un préjudice distinct.

Mme H [] sera déboutée de sa demande à ce titre.

Sur la remise des documents de fin de contrat rectifiés

Il convient d'ordonner la remise par l'employeur de documents de fin de contrat conformes à la présente décision sans qu'il y ait lieu de prononcer une astreinte à ce titre.

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

Il convient, par ajout au jugement critiqué, de mettre les dépens de première instance à la charge de la SCM Gastro Sud et celle-ci succombant en cause d'appel, de faire de même pour les dépens d'appel.

Elle sera en outre déboutée de sa demande formée en application de l'article 700 du code de procédure civile et, en équité, condamnée sur ce fondement à payer à Mme H [] la somme de 2.000 euros.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Infirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 28 juillet 2022 par le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre de la Réunion,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Dit que le licenciement de Mme [] H [] est dénué de cause réelle et sérieuse,

Condamne la SCM Gastro Sud prise en la personne de ses représentants légaux, à payer à Mme [] H [] les sommes suivantes :

- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 15.000 euros,
- indemnité compensatrice de préavis : 4.017,78 euros,
- congés payés afférents : 401,77,
- dommages et intérêts pour non respect de la priorité de réembauchage : 2.008,89 euros,

Ordonne le remboursement par la SCM Gastro Sud, prise en la personne de ses représentants légaux, à France Travail des indemnités de chômage versées à Mme [] H [] dans la limite de trois mois sous déduction de la contribution au financement du contrat de sécurisation professionnelle d'ores et déjà versée par l'employeur,

Déboute Mme [] H [] de sa demande de réparation au titre d'un préjudice futur,

Ordonne la remise par la SCM Gastro Sud de documents de rupture conformes à la présente décision,

Dit n'y avoir lieu à astreinte,

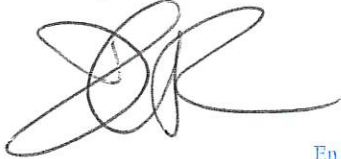
Condamne la SCM Gastro Sud aux dépens de première instance et d'appel,

Condamne la SCM Gastro Sud, prise en la personne de ses représentants légaux, à payer à Mme [redacted] H [redacted] la somme de 2.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

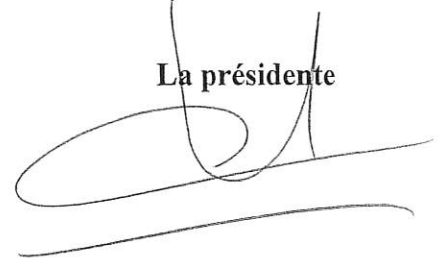
Déboute la SCM Gastro Sud de sa demande en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Le présent arrêt a été signé par Madame Corinne Jacquemin, présidente de chambre, et par Mme Delphine Grondin, greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La greffière ,



La présidente



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre ledit arrêt à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires dy tenir la main, à tous commandants et of ficiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi, le présent arrêt a été signé comme ci-après.

Le directeur des services de greffe,

