

**CONTRAT DE TRAVAIL** Exécution – Congé parental d'éducation – Expiration – Reprise d'emploi – Manquement de l'employeur – Trouble manifestement illicite – Condamnation sous astreinte à proposer un emploi similaire à celui occupé précédemment.

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES** Référé – Trouble manifestement illicite – Obligation de faire – Proposition d'un poste conforme aux exigences légales – Astreinte provisoire.

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6 - Ch. 2) 12 janvier 2012  
M. contre SA Société Générale

SUR CE, LA COUR

Sur les faits :

Considérant qu'il n'est pas discuté que Mme M. a été engagée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1997 en qualité de « cadre commercial options », catégorie H, à la direction des marchés de capitaux de la Société Générale ; que sa rémunération comportait, selon son engagement, le versement d'une gratification de 13<sup>e</sup> mois et se composait d'une partie fixe et d'une partie variable ;

qu'elle a toujours exercé ses fonctions au sein de la direction précitée de la banque, disposant d'un savoir-faire reconnu dans le domaine des marchés, vite récompensé par son employeur qui la nomma rapidement « responsable marketing » et lui accordait la classification I en janvier 2000, puis J à compter de l'année 2003 ; que sa rémunération représentait 700 000 F en 1998, 1 million de F en 1999, 2,7 millions de F en 2000 et seulement 30 000 € en 2001 qui était, cependant, l'année de sa première maternité, et avec perception, néanmoins, pour 2001, d'une « prime spéciale » de 400 000 F ;

qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, la rémunération fixe de Mme M. a été portée à 73 918 € par an, la salariée travaillant à temps partiel (3/5<sup>e</sup> de temps) depuis novembre 2003, après une seconde maternité ;

qu'elle a repris le travail, à l'issue de sa deuxième grossesse, le 30 décembre 2005, date à laquelle il lui a été précisé par son employeur que le poste de « responsable marketing », précédemment occupé par elle, n'était plus disponible ; que Mme M. ayant en projet un nouveau congé de maternité, à compter de mars 2006, a accepté un poste de chargé de mission temporaire de quelques semaines, toujours au sein de la direction SGCIB ; qu'à compter du 14 novembre 2006, elle a bénéficié d'un congé parental qui devait prendre fin le 29 mars 2009 ;

qu'un rendez-vous s'est tenu entre Mme M. et son employeur le 30 mars 2009, à l'issue duquel Mme M. a signé et remis en mains propres à celui-ci une demande de prorogation de son congé parental sans solde jusqu'au 30 septembre 2009 ;

qu'il résulte du courriel adressé par la direction de la Société Générale à Mme M. que, lors du rendez-vous du 30 mars 2009, des postes ont été proposés à cette dernière qui les a considérés comme ne correspondant pas à celui qu'elle occupait jusqu'à son départ ; que, néanmoins, les parties ont toutes deux convenu que ce délai jusqu'au 30 septembre suivant serait mis à profit pour que soit recherché un poste « correspondant le mieux aux attentes » de Mme M. ;

que, par la suite, divers postes ont été proposés à Mme M., tous étrangers à la direction SGCIB à laquelle celle-ci avait toujours été affectée ; que l'appelante les a refusés ;

qu'à l'échéance du 30 septembre 2009, le dernier poste proposé était celui de « responsable relations presse » et Mme M., dans un courriel du 21 août précédent, l'avait également refusé en ces termes : « je souhaite faire du marketing ou de la com' mais côté pub ; je ne comprends toujours pas pourquoi je ne pourrais pas chercher un poste chez SGCIB ; le fait que mon conjoint soit chez BNP Paribas n'est pas recevable. C est quand

*même dans les métiers de SGCIB que j'ai une expérience. Mon congé sans solde arrive à échéance le 30 septembre. Il est hors de question de le prolonger à nouveau. Donc, soit vous me trouvez un poste correct, équivalent à celui que j'ai quitté en partant en congé maternité, soit on se met d'accord sur les conditions de mon départ » ;*

que par lettre en date du 1<sup>er</sup> octobre 2009, signée de son directeur des ressources humaines – remise en mains propres à Mme M. qui l'a signée également, la Société Générale – « n'ayant pu trouver d'accord sur les opportunités de mobilité pouvant être proposées (par elle à Mme M.) » – proposait à Mme M. « une mise en disponibilité rémunérée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009 pour une durée d'un mois, soit jusqu'au 31 octobre 2009 inclus » ;

que par lettre du 30 octobre 2009, la directrice des ressources humaines renouvelait la mise en disponibilité rémunérée de Mme M. « à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2009 » ;

que, le 31 mai 2010, Mme M. qui, dans l'intervalle, n'avait pas reçu d'autre proposition, adressait à la Société Générale une lettre recommandée dans laquelle elle dénonçait la situation intolérable qui était la sienne depuis son retour de congé maternité ; qu'elle rappelait à son employeur dans cette correspondance qu'il ne lui avait pas proposé depuis son retour de poste similaire à celui qu'elle occupait depuis 2002 ; que la privation de travail dont elle faisait l'objet avait des conséquences préjudiciables sur son cursus professionnel et qu'elle attendait de véritables propositions de poste de sa part, soulignant à nouveau le caractère selon elle discriminatoire du comportement de la Société Générale, tenant à la fois à sa qualité de mère de famille et à celui de son conjoint qui, à la fin de l'année 2005, avait quitté la Société Générale pour rejoindre la BNP Paribas, auprès de laquelle il exerçait son activité dans le domaine, comme elle, des « dérivés actions », ainsi qu'il le faisait précédemment au sein de la Société Générale ; qu'en conclusion de sa correspondance Mme M. menaçait de saisir la HALDE ;

que dans sa réponse du 2 juillet 2010, la Société Générale contestait la présentation des faits rapportés par Mme M., faisant valoir que c'était la salariée elle-même qui, lors de son retour de congé parental, avait sollicité la prolongation de ce congé, et assurant qu'elle avait tout mis en œuvre pour proposer un poste « conforme aux attentes » de Mme M. ; qu'elle joignait à sa lettre le profil d'un nouveau poste « de support communication au sein de HUMN » (direction des ressources humaines) dont la mission consistait à « aider à l'élaboration et mettre en œuvre les actions de communication interne de HUMN globalement, avec une forte dimension accompagnement du changement » ;

que dans un courriel ultérieur du 17 septembre 2010, la Société Générale précisait que le poste anciennement occupé par Mme M. à la SGCIB avait été supprimé pendant son congé parental, que la rémunération du nouveau poste était augmentée avec un fixe annuel de 78 000 € et que ce nouveau poste correspondait bien aux compétences et expérience de Mme M. ;

que dans une lettre du 27 septembre 2010 Mme M. refusait cette nouvelle proposition en exposant que ce poste purement « interne » ne correspondait nullement à ses compétences acquises sur les marchés dérivés ; qu'en outre, la rémunération offerte n'était pas nécessairement comparable, alors que si un bonus lui avait été annoncé lors d'échanges verbaux, il n'était pas indiqué si ce bonus était identique à celui des opérateurs de marchés qu'elle percevait antérieurement et qui constituait une part essentielle de sa rémunération à l'époque ; qu'enfin, « la ligne de reporting » était très différente de la précédente puisqu'autrefois « en sa qualité de directeur de la communication dérivés actions », elle rapportait directement au « directeur des activités de marchés » alors que, dorénavant, elle aurait deux responsables hiérarchiques interposés entre elle et ce directeur ;

que dans une nouvelle lettre du 1<sup>er</sup> octobre 2009, la Société Générale maintenait que la proposition du poste litigieux correspondait pleinement au respect des obligations qui lui incombait, notamment avec un fixe de 78000 € et « un bonus », mais qu'« afin de prendre en considération (ses) attentes, elle proposait de la mettre en mobilité interne et de continuer à chercher un poste qui corresponde davantage à (ses) souhaits » ; que la Société Générale concluait en ces termes : « nous proposons, afin de prendre en compte vos contraintes personnelles, de prendre votre poste de chargé de support communication le 11 octobre prochain, en gardant la perspective de trouver un poste qui corresponde davantage à vos attentes » ;

que, le 7 octobre suivant, Mme M. écrivait à son employeur qu'elle maintenait son refus de prendre le poste, même à titre temporaire – relevant que, par cette proposition de poste temporaire, la Société Générale reconnaissait le caractère inapproprié de l'offre qu'elle lui faisait ; que son savoir-faire et son niveau de rémunération pouvaient en revanche être retrouvés dans l'un des postes relevant des activités de marchés, dont elle concluait que son employeur ne voulait sans doute pas le lui proposer puisqu'aucune proposition en ce domaine ne lui avait été faite ;

que par trois lettres successives des 20 octobre 2009, 10 novembre 2009 et 9 février 2011, la Société Générale expliquait à Mme M. que, ne rejoignant pas le poste en débat, elle était considérée en absence injustifiée et que, dans ces conditions, son salaire n'avait aucune raison de lui être versé ; qu'elle précisait qu'elle n'entendait pas pour autant la licencier pour faute grave, comme elle aurait pu le faire, puisqu'elle-même avait saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail ; qu'elle attendrait, en conséquence, la décision de justice à venir, estimant qu'en tout état de cause, cette rupture était « consommée » et invitant d'ailleurs sa salariée à travailler d'ores et déjà pour un autre employeur, si elle le souhaitait ;

que par lettre du 29 mars 2011, Mme M. confirmait que la rémunération correspondant au poste proposé était nettement inférieure à celle qu'elle percevait précédemment

– soit 73000 € de fixe annuel et un bonus de 175000 € –, rappelait qu'elle faisait l'objet d'un traitement doublement discriminatoire fondé sur sa situation de famille (sa qualité de mère et l'activité professionnelle de son conjoint à la BNP) – et dénonçait l'apparente libéralité de son employeur, comme un chantage à la démission ; qu'elle sollicitait, dans ces conditions, sa « réintégration » à un poste similaire, au sein de la salle des marchés des dérivés actions et indices ;

que dans une nouvelle lettre du 8 avril 2011, la Société Générale soutenait que le poste offert était, au contraire, similaire puisque relevant du même métier, la communication, et du même secteur d'activité, la banque d'affaires, affirmait que la rémunération était « augmentée » et concluait que Mme M., par son refus, était elle-même à l'origine de sa non-réintégration ;

Considérant que Mme M. a saisi la juridiction prud'homale, tout d'abord, le 16 novembre 2010, d'une instance au fond, tendant à obtenir la résiliation judiciaire de son contrat, avec paiement notamment des salaires et indemnités subséquents ;

que par ordonnance du 26 avril 2011, le bureau de conciliation a ordonné la communication du registre unique du personnel et a condamné la Société Générale à verser à Mme M. les salaires impayés d'octobre 2010 à mars 2011, réglés depuis ;

que dans l'intervalle, le 27 janvier 2011, Mme M. a également introduit une instance en référé, à l'origine de l'ordonnance dont appel ;

que, devant les premiers juges qui ont dit n'y avoir lieu à référé sur les demandes de Mme M., celles-ci ne tendant qu'au paiement provisionnel de salaires dus depuis le mois d'octobre 2009 ; qu'en cause d'appel, comme rappelé ci-dessus, Mme M. réclame en outre la condamnation de la Société Générale à la « réintégrer » sur un poste de travail similaire à celui qu'elle occupait avant son congé parental ;

Sur la demande de communication de pièces (...)

Sur la demande de « réintégration » :

Et considérant que les parties s'opposent en l'espèce sur le point de savoir si les postes proposés à Mme M. étaient ou non similaires à l'emploi occupé par Mme M. lorsqu'elle est partie en congé parental ;

que la Société Générale ne prétend pas en effet qu'elle n'aurait pas disposé de poste équivalent à proposer à l'appelante, mais que tous les postes proposés à cette dernière correspondaient bien à son emploi précédent et que c'est Mme M. elle-même qui, de manière abusive, aurait refusé d'occuper ces postes, en prétendant sans fondement que ces postes n'étaient pas similaires ;

Or, considérant qu'il résulte du rappel des faits ci-dessus que, dès l'issue de son congé parental, le 29 mars 2009, Mme M. était prête à reprendre une activité professionnelle ; que cette reprise n'est cependant pas intervenue, en l'absence de poste proposé par la Société Générale à Mme M. recueillant l'accord de celle-ci ;

que, certes, la solution transitoire de la mise en congé sans solde, décidée lors du rendez-vous de la reprise, le 30 mars 2009, jusqu'au 30 septembre 2009, peut apparaître résulter d'un commun accord des parties, compte tenu de la lettre cosignée entre Mme M. et son employeur, précisément le 30 mars 2009 ;

qu'en revanche, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009 et pendant un an, la Société Générale a, de sa propre et seule initiative, accepté de payer son salaire à Mme M., en l'absence de tout travail fourni par cette dernière, au motif allégué que les postes proposés à Mme M. ne correspondaient pas à ses « attentes » et justifiaient des recherches complémentaires afin de satisfaire lesdites attentes ;

que, de plus, si la Société Générale a cessé de payer son salaire à Mme M. à compter du mois d'octobre 2010, elle a néanmoins toléré pendant toute une année de rémunérer une salariée qui, selon elle, aurait abusivement refusé des propositions conformes aux exigences légales et aux obligations qu'a un employeur à l'égard d'une salariée rentrant de congé parental ;

qu'enfin, pendant 18 mois environ, faute pour Mme M. d'accepter les postes qu'elle lui proposait, d'après elle, valablement, la Société Générale a délibérément conservé dans ses effectifs une salariée qui ne travaillait pas, sans lui adresser la moindre sanction, ni a fortiori lettre de licenciement, pour un comportement qu'elle-même qualifiait, pourtant, de faute grave ;

Considérant que ce comportement manifestement attentiste de la Société Générale démontre de manière

évidente qu'aux yeux mêmes de l'employeur, les postes offerts par lui à Mme M. ne correspondaient pas à celui que l'appelante avait précédemment occupé et auquel elle avait le droit à nouveau de prétendre ;

qu'en admettant, dans les conditions décrites ci-dessus, les refus que lui opposait Mme M., la Société Générale convenait par là-même de la légitimité de ces refus et, partant, reconnaissait nécessairement que ses propositions n'étaient pas conformes aux exigences de l'article L. 1225-55 du Code du travail, selon lesquelles le salarié « à l'issue du congé parental d'éducation, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente » ;

Et considérant que, s'agissant du dernier poste proposé, en juillet 2010 seulement, sur « relance » de la salariée dans sa lettre du 31 mai 2010 – celui de chargé de communication à la direction des relations humaines force – est de constater que cette proposition apparaît manifestement non conforme aux dispositions de l'article L. 1225-55 précité ;

qu'en effet, point n'est besoin de saisir le juge du fond pour constater que le domaine de compétence et d'expérience de Mme M., affectée depuis son entrée au sein de la Société Générale à la direction des marchés (SGCIB) sur des postes relevant de la technique financière des dérivés et actions, était étranger au domaine des ressources humaines ;

que, de plus, comme rappelé dans l'exposé des faits ci-dessus, le niveau de responsabilité du nouveau poste proposé, assimilable à une véritable rétrogradation de Mme M., était très inférieur à celui dont disposait auparavant l'appelante, qui correspondait directement avec le directeur ;

qu'enfin, la rémunération correspondant au poste litigieux était, elle aussi, manifestement inférieure à celle antérieurement perçue par Mme M., celle-ci n'ayant pas été contredite par la Société Générale lorsqu'elle a affirmé, dans sa lettre du 31 mai 2010, qu'elle percevait, avant son départ en congé parental, une rémunération supérieure avec un bonus annuel de 175 000 €, ajouté à son fixe de 73 918 € et s'interrogeait vainement sur la nature et l'importance du bonus qui devait être attaché au poste proposé ;

que force est de constater, d'ailleurs, que, comme pour les postes précédemment offerts à l'appelante, la Société Générale, tout en prétendant dans les courriers concernant ce dernier poste, que ce poste correspondait aux exigences légales, déclarait être d'accord pour continuer à rechercher un poste satisfaisant davantage « les attentes » de Mme M. ;

Considérant qu'il résulte des énonciations précédentes, avec l'évidence requise en référé, que la Société Générale qui, au demeurant, sans s'en expliquer, n'a jamais proposé à Mme M. de poste dépendant de sa direction « naturelle », la SGCIB, comme, pourtant, la salariée le demandait, a proposé à la salariée des postes ne répondant pas aux exigences de l'article L. 1225-55 du Code du travail ; que, ce faisant, la Société Générale s'est incontestablement soustraite aux obligations légales lui incombant et laissant, en conséquence, la salariée sans travail, à tout le moins, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2009, a causé à Mme M. un trouble manifestement illicite ;

que Mme M. est dès lors en droit d'obtenir de la juridiction des référés toutes mesures propres à faire cesser ce trouble et faire exécuter ses obligations par la Société Générale ;

qu'il convient donc, accueillant ses demandes, d'ordonner, sous astreinte, à la Société Générale de proposer un emploi similaire, comme dit au dispositif ci-après ;

qu'il y a lieu, en outre, de condamner la Société Générale à payer à l'appelante, avec remise des bulletins de paye correspondants, les salaires dont elle lui est redevable depuis le mois d'avril 2011 – compte tenu de l'ordonnance du bureau de conciliation intervenue et exécutée comme dit précédemment –, sur la base non contestée de 5 774 € bruts par mois, ainsi que 946,97 € au titre du prorata du 13<sup>e</sup> mois pour l'année 2010 ; que de ces divers chefs, toutefois, l'astreinte requise ne sera pas ordonnée, en l'état ;

Considérant que le comportement illicite et persistant de la Société Générale, qui a conduit celle-ci à priver Mme M. de travail et de salaires pendant de longs mois, est constitutif d'un évident préjudice pour l'appelante, justifiant l'allocation d'une indemnité réparatrice provisionnelle que la cour estime être en mesure d'évaluer, sans contestation possible, à 10 000 € ;

Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, il y a lieu d'allouer à Mme M. la somme de 3 000 € qu'elle réclame ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme l'ordonnance entreprise en ce que le conseil de prud'hommes a dit n'y avoir lieu d'ordonner en référé la communication des autres pièces, requise par Mme M. ;

Infirmes l'ordonnance en ses autres dispositions et statuant à nouveau,

Ordonne à la Société Générale de proposer à Mme M. un emploi similaire à celui qu'elle occupait antérieurement à son congé parental, assorti d'une rémunération au moins équivalente, sous astreinte de 200 € par jour de retard, courant un mois après la notification de la présente décision et pendant un délai de trois mois, passé lequel il sera à nouveau statué ;

Condamne la Société Générale à verser à Mme M. le montant des salaires dus depuis le mois d'avril 2011, sur la base de 5 774 € bruts par mois, ainsi que la somme de 946,97 € au titre du prorata du 13<sup>e</sup> mois pour l'année 2010, avec remise des bulletins de paye correspondants.

(Mme Lebé, prés. - Mes Bousard-Verrecchia, Leclercq, av.)

#### Note.

La décision ci-dessus illustre avec force les pouvoirs du juge des référés (sur cette question v. *supra* l'étude de T. Durand). Une salariée occupant des fonctions de première importance les avait interrompues durant son congé maternité, lui-même suivi d'un congé parental d'éducation. L'employeur – malgré une large palette de postes à sa disposition – a tout fait pour s'exonérer de son obligation de réintégration dans le poste ou, à défaut, dans un poste similaire (L. 1225-55 C. Tr.).

Plutôt que de se diriger vers une voie indemnitaire (Soc. 7 oct. 1992, Bull. n° 505), la salariée a réclamé et obtenu du juge des référés, une condamnation de l'employeur sous astreinte à lui proposer un poste conforme aux exigences légales. On signalera un élément intéressant et malheureusement peu usité : l'astreinte limitée dans le temps ; elle permet au juge de rappeler, le cas échéant, l'affaire et de prononcer à cette occasion une nouvelle astreinte, définitive dans son montant.

Souhaitons que cet exemple inspire les conseillers prud'hommes... à commencer par ceux qui avaient dit n'y avoir lieu à référé en première instance...