

RV/FR

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE DIJON

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 16 MAI 2013

**UNION NATIONALE
DES
ENTREPRENEURS
DU PAYSAGE
(UNEP)**

N°

RÉPERTOIRE GÉNÉRAL N° 12/00798

C/

Décision déferée à la Cour : AU FOND du 21 MAI 2012, rendue par le CONSEIL DE
PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE DIJON
RG 1^{ère} instance : 11/400

**LE DÉFENDEUR
DES DROITS EN
SUCCESSION
DE LA HAUTE
AUTORITÉ
DE LUTTE
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS
ET POUR
L'ÉGALITÉ**

APPELANTE :

UNION NATIONALE DES ENTREPRENEURS DU PAYSAGE (UNEP)
10 rue Saint-Marc
75002 PARIS

représentée par Maître Philippe PACOTTE, avocat au barreau de PARIS, substitué par
Maître Julie PAYAT, avocat au barreau de PARIS

INTIMÉS :

comparante en personne,
assistée de la SELARL TISSOT-HOPGOOD-DEMONT (Maître Brigitte DEMONT-
HOPGOOD), avocats au barreau de CHALON-SUR-SAONE

**LE DÉFENDEUR DES DROITS EN SUCCESSION DE LA HAUTE AUTORITÉ DE
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ**
11 rue Saint-Georges
75009 PARIS

représenté par Maître Michel DEFOSSE, avocat au barreau de DIJON, substitué par Maître
Anaïs BRAYE, avocat au barreau de DIJON

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été
débatue le 21 Mars 2013 en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant
Bruno LIOTARD, Président de chambre et Robert VIGNARD, Conseiller, chargés
d'instruire l'affaire. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries lors du délibéré, la Cour
étant alors composée de :

Bruno LIOTARD, Président de chambre, président,
Robert VIGNARD, Conseiller,
Marie-Françoise BOUTRUCHE, Conseiller,

GREFFIER LORS DES DEBATS : Françoise REBY,

ARRET : rendu contradictoirement,

PRONONCE publiquement par mise à disposition 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,

SIGNE par Bruno LIOTARD, Président de chambre, et par Françoise REBY, Greffier, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Selon contrat de travail à durée indéterminée du 12 janvier 2006, l'UNION NATIONALE DES ENTREPRENEURS DU PAYSAGE (ci-après l'UNEP) a embauché _____, en qualité de déléguée régionale position III, de la convention collective nationale du personnel d'encadrement des entreprises du paysage.

Par lettre du 29 avril 2009, _____ a été informée que l'UNEP dénonçait à effet du 1^{er} juillet 2009, l'application de la convention collective des entreprises nationales du paysage et appliquerait à compter du 1^{er} juillet 2009, la convention collective des bureaux d'études techniques, dite SYNTEC.

Par un nouveau courrier du 24 juin 2009, l'employeur informait les salariés que la convention SYNTEC n'entrerait pas en vigueur au 1^{er} juillet 2009 et que, jusqu'au 29 avril 2010, soit un an après la lettre de dénonciation du 29 avril 2009, l'association continuerait d'être couverte "par les conventions collectives des entreprises du paysage".

Par courrier du 25 février 2010, l'employeur a demandé à la salariée d'adopter un comportement calme et posé dans le cadre de ses fonctions, lui indiquant que plus aucun débordement ne serait toléré. _____ a fait réponse à cette correspondance, par pli recommandé du 13 mars 2010.

En date du 31 mars 2010, l'UNEP et _____ ont régularisé un avenant au contrat de travail de la salariée, aux termes duquel, _____ était reclassée au niveau C1 de la nouvelle convention collective du 10 octobre 2008, à compter du 1^{er} janvier 2010.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 7 juin 2010, auquel était joint un certificat médical du docteur _____ a informé son employeur de son état de grossesse.

Par lettre du 10 juin 2010, remise en main propre, _____ a été convoquée à un entretien préalable dans le cadre d'une procédure de licenciement et s'est vu notifier une mise à pied à titre conservatoire.

L'entretien préalable s'étant déroulé le 21 juin 2010, _____ a été licenciée pour faute grave, par lettre recommandée avec accusé de réception du 28 juin 2010.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Dijon le 15 septembre 2010. Après radiation de la procédure et rétablissement de celle-ci au rôle, la juridiction prud'homale, statuant par jugement du 21 mai 2012, a :

- pris acte de l'intervention du Défenseur des Droits,
- dit que le licenciement de _____ est sans cause réelle et sérieuse,
- constaté que _____ avait informé son employeur de son état de grossesse dès le 7 juin 2010,
- prononcé, en conséquence, la nullité du licenciement intervenu le 28 juin 2010,

- constaté le non-respect des minima conventionnels pour la période du 1^{er} avril 2009 au 31 décembre 2009,
- condamné en conséquence l'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage à payer à l'
 - les sommes suivantes :
 - . 4.369,67 € brut au titre du rappel de salaire sur minima conventionnels à partir du 01/04/2009 jusqu'au 31/12/2009,
 - . 436,96 € brut au titre des congés payés afférents au rappel de salaire,
 - . 1.744,40 € brut au titre de la mise à pied conservatoire du 11/06/2010 au 28/06/2010,
 - . 174,44 € brut à titre de congés payés afférents à la mise à pied conservatoire,
 - . 8.424,54 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - . 842,45 € brut au titre des congés payés afférents au préavis,
 - . 2.620,94 € net au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
 - . 25.000 € net à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
 - . 2.800 € net à titre de dommages et intérêts pour procédure vexatoire,
 - . 23.113,98 € brut à titre de salaires dus en application de l'article L 1225-71 alinéa 2 du code du travail,
 - . 1.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- précisé que conformément aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil, les condamnations prononcées emportent intérêts aux taux légal à compter de la demande de réception de la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation, soit le 17 septembre 2010 pour toutes les sommes de nature salariale, à compter du prononcé de son jugement pour toute autre somme,
- débouté l'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné l'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage aux entiers dépens.

L'UNEP a interjeté appel de cette décision le 14 juin 2012.

Selon conclusions soutenues oralement l'appelante sollicite la cour de débouter la salariée de l'ensemble de ses demandes et de la condamner à lui payer la somme de 3.000 €, en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Reprenant verbalement ses écritures, l'intimée demande à la cour de :

- dire et juger que le licenciement de [nom] ne repose ni sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse,
- constater que [nom] avait informé son employeur de son état de grossesse dès le 7 juin 2010,
- constater que la faute grave n'a été invoquée par l'employeur que du fait de l'état de grossesse déclarée de la salariée,
- prononcer, en conséquence, la nullité du licenciement intervenu le 28 juin 2010,
- constater le non-respect des minima conventionnels pour la période du 1^{er} avril 2009 au 31 décembre 2009,
- condamner l'UNEP à payer à [nom] les sommes suivantes :
 - . rappel de salaire sur minima conventionnel à partir du 01/04/2009 jusqu'au 31/12/2009 : 4.369,67 € brut,
 - . congés payés sur rappel de salaire : 436,96 € brut,
 - . rappel de mise à pied conservatoire pour la période du 11/06 au 28/06/2010 : 1.744,40 € brut,
 - . congés payés sur mise à pied conservatoire : 174,44 € brut,
 - . indemnité compensatrice de préavis : 8.424,54 € brut,
 - . congés payés sur préavis : 842,45 € brut,
 - . indemnité conventionnelle de licenciement : 2.620,94 € net,
 - . dommages et intérêts en raison du caractère illicite du licenciement : 33.698,16 € net
 - . salaires dus en application de l'article L.1225-71 alinéa 2 du Code du travail : 23.113,98 € brut,
 - . dommages et intérêts pour procédure vexatoire : 8.424,54 € net,
 - . dommages et intérêts pour discrimination en lien avec l'état de grossesse : 8.424,54 € net,
 - . article 700 du code de procédure civile au titre des frais exposés tant en première instance qu'en cause d'appel : 4.000 € net,
- condamner l'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage aux entiers dépens.

Aux termes d'observations motivées, auxquelles il a été référé verbalement, le Défenseur des Droits a prié la cour de prendre acte qu'il considérait que l'UNEP a licencié pour faute grave, pour la seule raison que son état de grossesse interdisait toute autre forme de licenciement, mesure contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

A l'issue des plaidoiries des avocats des parties, le président ayant prononcé la clôture des débats, l'affaire a été mise en délibéré au 16 mai 2013, pour la décision être rendue à cette date.

En cours de délibéré, la cour a reçu le 5 avril 2013 une note en délibéré de Maître PACOTTE, datée du 3 avril 2013, à laquelle étaient jointes deux pièces numérotées 52 et 53.

Le 11 avril 2013, la juridiction a également reçu un courrier de Maître DEMONT-HOPGOOD lui demandant d'écarter des débats la note en délibéré de la partie adverse.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens soutenus par les parties, la cour entend se référer à la décision entreprise et aux écritures susvisées.

SUR QUOI,

Sur les pièces aux débats

Attendu qu'aux termes de l'article 445 du code de procédure civile, après la clôture des débats, les parties ne peuvent déposer aucune note à l'appui de leurs observations, si ce n'est en vue de répondre aux arguments développés par le ministère public, ou à la demande du président dans les cas prévus aux articles 442 et 444 ;

Attendu qu'en l'espèce, la communication en délibéré effectuée pour l'UNEP, l'a été à l'initiative de sa défense, sans demande et sans autorisation de la juridiction ;

Attendu qu'aux termes de l'article 15 du code de procédure civile, le juge doit en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ;

Qu'il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement ;

Qu'en conséquence, la cour écarte des débats la note en délibéré produite pour l'UNEP et les pièces numérotées 52 et 53 qui y étaient jointes ;

Sur le rappel de salaire du 1er avril 2009 au 31 décembre 2009

Attendu que l'article 13 du contrat de travail de la salariée stipulait : "La convention collective applicable à l'entreprise à la date du présent engagement est la convention collective nationale du personnel d'encadrement des entreprises du paysage dans ses dispositions ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension tant que l'UNEP relève de son champ d'application." ;

Que la convention ainsi visée était la convention collective nationale de travail concernant le personnel d'encadrement des entreprises paysagistes du 6 juin 1988, étendue par arrêté du 17 novembre 1988 ;

Qu'il résultait nécessairement de l'article 1 de cette convention collective, nonobstant la formulation ambiguë des dispositions contractuelles susvisées, que l'application de ladite convention collective par l'UNEP était volontaire ;

Qu'en effet, ce texte avait pour objet de régler, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les cadres des deux sexes des entreprises paysagistes, des entreprises de reboisement et des entreprises paysagistes d'intérieurs relevant du régime agricole ; que l'UNEP, de par ses statuts, regroupe de telles entreprises, sans relever de leur catégorie, étant en ce qui la concerne une union patronale ;

Attendu que le 10 octobre 2008, les partenaires sociaux au sein des entreprises du paysage ont signé une nouvelle convention collective qui a été étendue par arrêté du 16 mars 2009, publié au Journal Officiel du 25 suivant ;

Attendu que l'application volontaire par un employeur d'une convention collective résultant de la mention dans un contrat de travail n'implique pas à elle seule l'engagement d'appliquer à l'avenir les dispositions de ses avenants et, a fortiori, d'une nouvelle convention se substituant à celle appliquée volontairement ;

Mais attendu que le 29 avril 2009, a été destinataire d'une lettre ainsi rédigée :

"Nous faisons suite à nos récents entretiens et vous confirmons la situation suivante. L'UNEP applique à l'ensemble de ses salariés la nouvelle convention collective nationale des entreprises du paysage et antérieurement à celle-ci les conventions collectives non-cadres et cadres des entreprises du paysage. Nous vous rappelons que compte tenu de son objet, l'UNEP ne relève pas, de droit, du champ d'application de cette convention collective. Elle en fait, toutefois, une application volontaire depuis de nombreuses années. Il apparaît que l'UNEP ne se retrouve plus dans l'application de cette nouvelle convention collective notamment eu égard aux nouvelles classifications. Il a été étudié la convention collective la plus appropriée et il s'avère que c'est celle des bureaux d'études techniques dite «SYNTEC» qui est la mieux adaptée à l'objet et au fonctionnement de l'UNEP. Il a ainsi été décidé de dénoncer la convention collective nationale des entreprises du paysage et d'appliquer celle des bureaux d'études techniques dite «SYNTEC» à compter du 1er juillet 2009." ;

Attendu qu'il ressort de manière très explicite de ce courrier, que quand bien même l'UNEP avait décidé de dénoncer l'application de la nouvelle convention et d'en appliquer une autre au 1^{er} juillet 2009, elle avait entre-temps admis que la nouvelle convention se substituait à l'ancienne et décidé de l'appliquer transitoirement ; qu'il est dès lors sans emport, qu'étant revenue sur sa décision, l'union ait le 24 juin 2009 écrit au personnel, pour indiquer que la convention collective des bureaux d'études n'entrerait pas en vigueur le 1^{er} juillet 2009 ; qu'il l'est également qu'elle ait écrit dans le même courrier que, jusqu'au 29 avril 2010, l'entreprise resterait couverte par les conventions collectives des entreprises du paysage, c'est-à-dire compte tenu de l'utilisation du pluriel, par les conventions collectives anciennes, puisque la nouvelle convention a réuni les dispositions concernant les cadres et non-cadres dans un texte unique ;

Que la salariée est donc en droit de se prévaloir des dispositions de la convention collective, dans sa rédaction nouvelle à compter du 1^{er} avril 2009 ; que selon l'article 5 de ladite convention, le salaire minimal annuel brut pour un cadre C1 était de 33.276 €, soit pour neuf mois de 24.957 € ; que, d'avril à décembre 2009, elle n'a pourtant perçu qu'un salaire brut de 20.587,41 € ;

Qu'il lui reste dû un rappel de salaire de 4.369,59 € et non de 4.369,67 € comme mentionné par erreur sur les centimes par le conseil de prud'hommes ; que le jugement entrepris sera émendé en conséquence ;

Sur le principe du licenciement

Attendu que a été licenciée aux termes d'une lettre ainsi motivée :
"... Nous nous voyons contraints de prononcer votre licenciement pour faute grave, cette décision reposant sur les raisons vous ayant été verbalement exposées et que nous vous rappelons ci-après :

Depuis de nombreux mois, nous avons eu à déplorer le comportement professionnel que vous avez décidé d'adopter avec la quasi-totalité des professionnels avec lesquels vous devez collaborer au quotidien.

En effet, votre attitude est agressive, conflictuelle, et à tout le moins intempérante avec :

- (i) les élus pour lesquels vous travaillez,
- (ii) les partenaires de l'UNEP (Chambres d'agriculture, FAFSEA, Centre de Formations),
- (iii) votre hiérarchie.

Nous avons dû à plusieurs reprises vous mettre en garde contre une telle dérive comportementale, laquelle n'est bien évidemment pas acceptable au vu des fonctions qui vous sont contractuellement dévolues.

L'UNEP est une organisation qui s'appuie sur l'investissement bénévole de ses adhérents.

L'ensemble des permanents salariés se doivent d'adopter un comportement moteur et empathique pour accompagner les élus dans le cadre de leur mandat.

Nous vous rappelons qu'en qualité de Délégué Régional, vous devez animer la vie de la région et favoriser les échanges, ce qui induit « d'assister le Président de Région et les représentants de l'Union Régionale dans leurs fonctions, veiller à la convivialité des échanges ». Vous devez également « promouvoir les actions de l'UNEP au sein des établissements d'enseignement. »

Ces éléments fondamentaux de votre mission vous sont parfaitement connus et sont d'ailleurs consignés dans votre fiche de poste. Ils sont d'autant plus cruciaux que vous bénéficiez d'une grande autonomie dans l'exercice de vos fonctions, compte tenu de l'organisation générale de l'UNEP et de la répartition géographique de ses effectifs par région.

Or, nous avons été contraints de constater que tout sujet de la vie de l'UNEP donne lieu à polémique, propos agressifs, mises en cause de votre part à l'égard des personnes précitées.

A titre d'exemples, votre comportement s'est notamment concrétisé par les faits suivants :
- un incident de paye quant à votre arrêt maladie donne lieu à des remarques inacceptables et déplacées de votre part ;

- vos échanges de courriels avec Monsieur _____ votre supérieur hiérarchique direct, montre également le ton dont vous usez habituellement dans vos correspondances, lequel est manifestement contraire à la subordination juridique caractérisant pourtant notre relation contractuelle, et à l'harmonie dans les relations de travail ;

- vos échanges de courriels du mois d'avril 2010 avec Monsieur _____ ayant concerné la gestion de votre absence et l'impossibilité d'accéder au contenu de vos armoires et tiroirs pendant celle-ci, montrent encore votre état d'esprit ainsi que la tonalité de vos échanges avec une personne que vous êtes pourtant censée assister, et ce conformément aux termes de votre mission ;

- le dossier Florissimo a été l'occasion d'échanges de correspondances électroniques, notamment avec Madame _____ parfaitement stériles et contraires à l'objet de vos missions ;

- votre email avec Madame _____ relatif au compte rendu de la réunion téléphonique du 14 avril 2010 : dans ce document, diffusé auprès de l'ensemble des Délégués Régionaux de votre équipe, vous mettez publiquement en cause les conditions de travail en vigueur à l'UNEP et vous critiquez ouvertement la gestion RH de l'UNEP. Vous entretenez également une polémique concernant « votre promotion » ;

Nous devons déplorer l'ensemble de ces faits alors même que par courrier en date du 25 février 2010, et outre les observations vous ayant été formulées notamment dans le cadre de vos évaluations, nous avons pris la peine de vous préciser :

« Vos interventions doivent toujours se faire dans le souci constant d'adopter une attitude constructive en cas de désaccord et ce dans l'intérêt de tous pour servir au mieux les entrepreneurs qui nous emploient.

Vous conviendrez que nous ne pouvons pas continuer dans cette dynamique. Je vous demande en conséquence que vous adoptiez à partir d'aujourd'hui un comportement calme et posé dans le cadre de vos fonctions à l'UNEP afin d'assurer les missions qui vous sont confiées par les professionnels. Je ne tolérerai plus aucun débordement. »

Or, malgré ce rappel à l'ordre solennel, vous avez persisté dans un comportement parfaitement incompatible avec l'exercice de vos fonctions, ce d'autant plus que les élus de l'UNEP Bourgogne/ Franche-Comté ont clairement manifesté leur réprobation face à votre comportement conflictuel, et pour certains d'entre eux leur souhait de quitter ou de vouloir quitter leur fonction au sein du Bureau de l'UNEP régional. Nous avons reçu plus d'une dizaine de courriers de plainte dénonçant votre attitude au travail.

Enfin, nous devons également vous indiquer que les initiatives que vous avez prises pendant votre période de mise à pied, consistant à entrer en contact avec un élu de l'UNEP par ailleurs conseiller prud'homal pour « plaider » votre dossier, ainsi qu'à adresser une correspondance à Monsieur [redacted] pour évoquer la gravité de la situation comptable, reflète votre état d'esprit incompatible avec la poursuite de vos missions. En conséquence, au regard de l'ensemble de ces raisons, et compte tenu du fait que vous vous êtes abstenue de nous fournir la moindre explication qui aurait pu nous permettre de modifier notre appréciation de la situation, nous vous notifions votre licenciement pour faute grave, avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité de licenciement... » ;

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail qu'aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, sauf faute grave non liée à l'état de grossesse ou impossibilité dans laquelle il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou l'adoption, de maintenir ledit contrat ;

Attendu que l'employeur qui se prévaut d'une faute grave du salarié doit prouver l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre de licenciement et doit démontrer que ces faits constituent une violation des obligations du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Attendu qu'en l'espèce, l'employeur s'est abstenu d'indiquer que les fautes reprochées à la salariée étaient de nature à empêcher son maintien dans l'entreprise ; qu'il apparaît qu'il ne s'agit pas là d'une simple imperfection formelle dans la rédaction de la lettre de licenciement ; qu'en effet, celle-ci commence d'abord par constater que la situation alléguée dure depuis plusieurs mois ; que, pour autant, l'employeur n'avait pas estimé jusque-là cet état de fait incompatible avec la poursuite de la relation contractuelle ; que, si par courrier du 25 février 2010, [redacted] a bien été destinataire d'une lettre qu'on peut qualifier de recadrage, jusqu'à son licenciement, elle n'avait été l'objet d'aucune sanction disciplinaire, pas même d'un avertissement ; que dans les exemples cités pour illustrer le comportement fautif de la salariée avant sa convocation à l'entretien préalable, les plus récents datent du mois d'avril 2010 ;

Que par ailleurs, il est évident d'une part que le licenciement de la salariée est l'aboutissement d'une procédure organisée par le président de la délégation régionale, Monsieur [redacted], et d'autre part que les faits qui sont reprochés à la salariée, à admettre qu'ils soient fautifs, sont insusceptibles de caractériser une faute grave ;

Attendu que le caractère concerté des plaintes des membres du bureau auprès du président national est démontré par leurs termes identiques, certains signataires s'étant même bornés à signer le modèle fourni par Monsieur [redacted] sans faire disparaître son nom (plaintes [redacted] et [redacted] sous cote 30 de l'appelante) ; que si Monsieur [redacted] (pièce n° 32) a fait disparaître le nom de Monsieur [redacted] les termes de son courrier, sont strictement identiques à ceux de ses collègues et démontre qu'il a copié le même modèle ;

Qu'alors qu'une attitude intempérante à l'égard de la Chambre d'agriculture, le FAFSEA et le Centre de formations est reprochée à la salariée, ces organismes, par des lettres de leurs directions indiquent n'avoir formulé aucune plainte à l'égard de la salariée (pièces 97, 98 et 99 de l'intimée) ; que le directeur du GFA de Champigneulle indique en outre avoir été surpris en apprenant le licenciement de [redacted], tandis que le directeur du FAFSEA qualifie de cordiales les relations avec l'UNEP ; qu'enfin le principal du collège des Amognes à Saint-Benin d'Azy remercie [redacted] pour sa disponibilité et pour une intervention faite dans son établissement (pièce 92 de l'intimée) ;

Attendu que si l'appelante soutient que les plaintes datées du 14 avril 2010 doivent être interprétées comme une "une sorte de pétition", elles ne se présentent pas comme telles puisque prenant la forme de lettres séparées ; que par ailleurs aucun élément versé aux débats ne vient corroborer la réalité des relations difficiles de [redacted] avec les organismes expressément cités ;

Attendu que cinq faits antérieurs à la mise à pied sont cités comme exemples du comportement fautif de la salariée, ainsi que deux faits postérieurs à celle-ci :

1 - L'incident de paie

Attendu que _____, en arrêt maladie du 22 février 2010, au 31 mars 2010, s'estimant victime d'un dysfonctionnement au niveau de la gestion de son arrêt maladie a adressé le 23 avril 2010 une mise en demeure par courrier recommandé au délégué général de l'union lui demandant de régulariser son salaire du mois de mars 2010 ;

Que Monsieur _____ lui a répondu par courrier du 28 avril 2010, en lui faisant parvenir un chèque de 1.178,23 €, reconnaissant une erreur de l'union dans l'établissement de l'attestation de salaire et une erreur non admissible, par manque de réactivité, du cabinet comptable, tout en faisant observer à la salariée que la forme et le ton de son courrier étaient totalement déplacés ;

Que cependant, la cour relève que le style employé par la salariée, très ferme tout en restant courtois, est celui d'une mise en demeure, justifiée par la défaillance de l'employeur à payer environ les deux tiers de son salaire près d'un mois après l'échéance ;

Que l'UNEP ne peut se retrancher ni derrière son erreur ni celle de son prestataire de service pour excuser une erreur patente et faire grief à la salariée de lui reprocher l'exécution défectueuse de son contrat de travail ;

Que ce premier fait n'est en rien fautif ;

2 - Les échanges de courriels avec Monsieur _____

Attendu que sont concernés un courriel du 8 février 2010, envoyé par Monsieur _____ et la réponse que lui a faite _____ le 19 février 2010 (pièce n° 8 de l'appelante) ;

Que, dans sa réponse, _____ demande à son supérieur hiérarchique de la rassurer sur le fait qu'il ne croyait pas son planning vierge d'ici fin mars 2010 ;

Que le ton de ce courrier par ailleurs courtois est teinté d'une certaine ironie ; qu'en tout état de cause, antérieur de plus de deux mois à l'engagement de la procédure de licenciement, il n'est pas susceptible de la justifier, puisque les faits sont nécessairement prescrits ;

3 - Les échanges de courriels du mois d'avril 2010 avec Monsieur _____

Attendu que le 2 avril 2010, _____ a signalé à Monsieur _____, qu'à son retour de congé maladie la veille, elle avait constaté que deux armoires de son bureau avaient été forcées pendant son absence ; qu'elle lui demandait si elle devait informer la gendarmerie ;

Que Monsieur _____ lui répondait le même jour avoir dû forcer les tiroirs en son absence, pour trouver un carnet de chèques et lui faisait reproche de ne pas avoir accepté de le recevoir le 22 février à 11h, alors que selon lui, elle était disponible ;

Que _____ donnait suite à ce courriel le 6 avril, se déclarant surprise par "vos commentaires et vos accusations sans fondements, après vos propos diffamatoires sur mon travail...j'en prends bonne note." ; qu'en suite, elle expliquait son indisponibilité le 22 et rappelait que tant Monsieur _____ que la trésorière avaient toujours refusé de disposer d'un chéquier et que, pendant son absence, celui-ci était parfaitement rangé et accessible ;

Attendu que les explications fournies par la salariée, ne nécessitaient pas qu'elle accuse le président régional de propos diffamatoires ; qu'il est cependant exact que celui-ci, procédant par insinuation, avait soupçonné la salariée dans son courriel, d'être venue au bureau le 22 février, uniquement pour fermer les armoires et l'empêcher d'accéder aux dossiers pendant son absence ;

Que la cour retient que c'est en utilisant le même registre que M. [redacted] que l'intimée lui a répondu et que, dès lors, il ne peut lui être fait sérieusement grief de cet échange de courriers électroniques ;

4 - Le dossier Florissimo

Attendu que dans cette affaire, qui correspond à une action conduite pendant l'absence pour maladie de [redacted], celle-ci a le 23 avril 2010 écrit à Monsieur [redacted] et à Madame [redacted] trésorière, par courriers recommandés, mettant en exergue différentes difficultés d'ordre comptable dans le dossier, demandant des renseignements et pièces complémentaires, en informant qu'à réception des éléments, elle transmettrait en l'état le dossier à la délégation nationale, sans validation de sa part ;

Que rien, dans ce courrier purement technique, n'est de nature à avérer un comportement fautif de la salariée, même si la forme recommandée de la correspondance, dans ces circonstances, est inhabituelle et peu justifiée ;

5 - L'échange de courriels avec Madame

Attendu que, le 15 avril 2010, Madame [redacted] a fait le compte rendu d'une réunion téléphonique du 14 avril 2010 où elle indique que lors de cette réunion la salariée a indiqué qu'elle souhaiterait que son président cesse de dire qu'elle n'est pas au travail alors qu'elle est en prospection et que certains élus disent qu'elle a eu une belle promotion, alors que c'est simplement son statut cadre qui a été maintenu ;

Que le 19 avril 2010, [redacted] a fait part de ses observations sur le projet de compte-rendu : ajoutant qu'elle s'interrogeait sur la part prise par la délégation nationale sur la désinformation des élus régionaux, indiquant que l'esprit d'équipe était bien présent mais que les conditions de travail se dégradaient et que le problème était la gestion RH. ou l'absence de gestion RH. ;

Attendu que, pour critique que soient les observations de la salariée, il n'apparaît pas qu'elle dépasse la liberté d'expression dont jouit tout salarié, particulièrement un cadre, alors que l'expression de son opinion demeure purement interne et est exprimée devant ses seuls pairs, comme elle destinataires du compte rendu de Madame [redacted] ;

6 - Sur les faits postérieurs à la mise à pied

Attendu qu'il est reproché à [redacted] d'avoir d'une part pris contact avec un élu de l'UNEP par ailleurs conseiller prud'homal pour "plaider" son dossier, ainsi que d'avoir adressé une correspondance à Monsieur [redacted] pour évoquer la gravité de la situation comptable ;

Attendu que le premier des deux faits n'est pas avéré par les éléments au dossier ; que le serait-il, la cour ne voit pas en quoi le comportement de la salariée serait fautif ; que s'agissant du second, [redacted] a effectivement adressé un courrier recommandé le 10 juin 2010 à Monsieur [redacted], pour lui indiquer qu'elle n'avait pas pu clôturer les comptes des cinq premiers mois de l'année et que la consigne lui avait été donnée de ne pas faire remonter les comptes avant le 30 juin 2010 ; qu'elle lui demandait si elle devait malgré tout, les lui envoyer ;

Attendu qu'un salarié mis à pied doit s'abstenir de travailler pendant la durée de sa mise à pied ; que [redacted] n'avait donc pas à prendre une initiative qui lui était interdite par la mesure conservatoire la concernant ;

Que cependant ce seul fait n'est pas de nature à constituer une faute grave ;

7 - Sur la nullité du licenciement

Attendu que [redacted] a été licenciée alors que son employeur était régulièrement informé de son état de grossesse pour des faits qui soit étaient non fautifs, soit insusceptibles de recevoir la qualification de faute grave ;

Que ce licenciement est intervenu à l'issue d'une procédure qui paraît avoir été orchestrée par Monsieur [redacted] qui a suscité un certain nombre de plaintes ; qu'il résulte pourtant de nombreuses attestations que des membres de l'UNEP ou ses interlocuteurs appréciaient [redacted] et son activité ;

Qu'à l'évidence la qualification de faute grave n'a été retenue que pour tourner les règles applicables à la protection des femmes enceintes ; que le jugement déféré doit donc être confirmé en ce qu'il a jugé nul le licenciement de la salariée ;

Sur les conséquences de la nullité du licenciement

Attendu que la salariée dont le licenciement est nul pour avoir été notifié pendant la période de protection et qui ne demande pas sa réintégration a droit, d'une part, au salaire correspondant à la période de nullité, d'autre part, outre les indemnités de rupture, à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond dès lors qu'il est au moins égal à celui prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail ; qu'en outre, [redacted] ayant été mise à pied à titre conservatoire, elle est en droit de percevoir son salaire pendant la période de mise à pied et les congés afférents ;

Attendu qu'il résulte du bulletin de salaire du mois de juin 2010 de la salariée que c'est une somme de 1.774,40 € brut qui lui a été retenue au titre de la mise à pied ; que le jugement entrepris doit donc être confirmé en ce qu'il a condamné l'UNEP à lui payer ce montant, outre 177,44 € brut au titre des congés afférents ;

Attendu que si [redacted] avait travaillé son préavis d'une durée de trois mois par application de l'article 10 des dispositions spécifiques aux cadres de la convention collective nationale des entreprises du paysage, elle aurait perçu un salaire, compte tenu de l'avantage en nature voiture, de : $(2.808,18 \times 3) = 8.424,54 \text{ €}$;

Que le jugement entrepris sera encore confirmé, en ce qu'il a condamné l'UNEP à payer à son ex-salariée la somme de 8.424,54 € brut à titre d'indemnité représentative de préavis, outre 842,45 € brut au titre des congés afférents ;

Attendu que, pour une ancienneté de quatre ans et huit mois, la salariée était en droit de percevoir une indemnité de licenciement conventionnelle, dont le mode de calcul est en fait celui de l'indemnité légale de licenciement, soit : $((2.808,18 \times 0,2) \times 4) + ((2.808,18 \times 0,2) \times 8/12)) + = 2.620,97 \text{ €}$;

Que la cour, statuant dans les limites de la demande dont elle est saisie, confirme donc le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'UNEP à payer à l'intimée la somme de 2.620,94 € à titre d'indemnité de licenciement ;

Attendu qu'aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 1225-4 du code du travail, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes ; que selon l'article L. 1225-71 du même code, lorsque le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité ;

Attendu qu'en l'espèce, la salariée s'abstient de produire tout acte d'état civil relatif à l'enfant dont elle était enceinte ; qu'il résulte cependant de l'avis d'arrêt de travail qui lui a été accordé par son médecin traitant que son congé maternité se terminant au 3 février 2011, elle bénéficiait d'une protection qui expirait au 3 mars 2011 ;

Qu'elle a donc été privée de salaire du 29 juin 2010 au 3 mars 2011, soit huit mois et cinq jours, c'est-à-dire l'équivalent d'un salaire de $(2.808,18 \times 8) + (2.808,18 \times 5/30) = 22.933,47 \text{ €}$ brut ;

Que la cour émettant le jugement entrepris sur ce point, condamne en conséquence l'UNEP à verser à son ex-salariée la somme de 22.933,47 € brut, en application de l'article L. 1225-71 du code du travail ;

Attendu que la salariée sollicite d'une part des dommages et intérêts à raison du caractère illicite de son licenciement et d'autre part à raison de discrimination en raison de son état de grossesse ;

Que cependant l'intéressée ne justifiant pas que la discrimination à raison de son état de grossesse ait pris d'autre forme que son licenciement nul, elle ne caractérise pas de préjudice distinct ;

Que c'est donc exactement que les premiers juges ne lui ont alloué qu'une seule indemnité au titre de son licenciement nul ;

Qu'en la fixant à 25.000 €, il apparaît à la cour qu'au regard des divers éléments de préjudice de la salariée, licenciée alors qu'elle était enceinte, âgée de 32 ans, comptant une ancienneté de plus de quatre ans et alors qu'elle n'a pas recouvré d'emploi depuis lors, le conseil de prud'hommes a fait une exacte appréciation du préjudice enduré par

Qu'en conséquence, le jugement dont appel sera confirmé sur ce point ;

Sur le caractère vexatoire du licenciement

Attendu que, pour soutenir que son licenciement aurait pris un caractère vexatoire, se borne à faire état des conditions précipitées dans lesquelles son licenciement est intervenu, du choc qui en est résulté pour elle et du fait qu'elle a été obligée de rompre avec son milieu de travail, du jour au lendemain ;

Mais attendu que ces seuls éléments sont insuffisants à caractériser le caractère vexatoire du licenciement, dès lors qu'ils sont inhérents à la procédure de licenciement pour faute grave, qu'elle soit ou non justifiée ;

Que, contrairement à ce qui a été jugé par le conseil de prud'hommes, il ne revient pas à l'employeur d'établir que les mesures prises ne sont pas vexatoires mais à la salariée de démontrer le caractère vexatoire de son licenciement ;

Que, étant défailtante à ce faire, la cour infirmant le jugement déféré sur ce point, déboute l'intimée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire ;

Sur l'intervention du Défenseur des Droits

Attendu qu'il y a lieu de donner acte au défenseur des droits de son intervention ;

Sur les dépens

Attendu que l'UNEP qui succombe au principal doit être condamnée aux dépens ;

Sur les frais irrépétibles

Attendu que l'UNEP doit être déboutée de sa demande d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Qu'au contraire, sur le même fondement, en sus de la somme allouée par la juridiction de première instance, l'UNEP sera condamnée à payer à la somme de 2.000 €, au titre de ses frais irrépétibles d'appel ;

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Ecarte des débats la note en délibéré produite pour l'UNEP et les pièces numérotées 52 et 53 qui y étaient jointes,

Donne acte au Défenseur des Droits de son intervention,

Infirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'UNEP à payer à
les sommes de :

- . 4.369,67 € brut à titre de rappel de salaires sur minima conventionnels,
- . 23.111,98 € brut à titre de salaires dus en application de l'article L. 1225-71 du code du travail,
- . 2.800 € net de dommages et intérêts pour procédure vexatoire,

Le confirme pour le surplus dans toutes ses autres dispositions,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et ajoutant,

Condamne l'UNEP à payer à les sommes de :
. 4.369,59 € brut à titre de rappel de salaires sur minima conventionnels,
. 22.933,47 € brut, en application de l'article L. 1225-71 du code du travail,

Déboute de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire,

Déboute l'UNEP de sa demande d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, au titre de ses frais irrépétibles d'appel,

Condamne l'UNEP à payer à la somme de 2.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, au titre de ses frais irrépétibles d'appel,

Condamne l'UNEP aux dépens.

Le greffier

Françoise REBY

Le président

Bruno LIOTARD

Pour expédition certifiée conforme
Le Greffier en Chef,

