

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE MANTES LA JOLIE
20, Avenue de la République
78200 Mantes la Jolie

RÉPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT du 13 Décembre 2010

Madame L. épouse A

Références à rappeler pour tous les actes de procédure

Assistée de Maître REGUI (Avocat au barreau de PARIS)

RG N° F 10/00587

DEMANDERESSE

SECTION Activités diverses

Et

AFFAIRE

L. épouse A
contre
ASSOCIATION BABY-LOUP

ASSOCIATION BABY-LOUP
Activité : Crèche Multi-Accueil
12, place du Trident
78570 CHANTELOUP LES VIGNES

Représentée par Madame R. (Présidente) assistée de Me
Louis GAYON (Avocat au barreau de PARIS) - Me Richard MALKA
(Avocat au barreau de PARIS)

MINUTE N° 2010/356

JUGEMENT

Qualification : CONTRADICTOIRE
En PREMIER RESSORT

DÉFENDERESSE

Notification le :

13/12/10

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

Composition du Bureau de Jugement lors des débats et du délibéré :

Monsieur Alain DALENCOURT, Président Conseiller (S)
(ordonnance de délégation en date du 02 novembre 2010)
Mademoiselle Isabelle BONNET, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Florian DUFRESNOY, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Michel PICHON, Assesseur Conseiller (E)

Assistés de : Madame Carole LEGROS, Greffier en chef, lors des
débatS et Madame Françoise OUVARD, Greffier, lors du prononcé



- Date de réception de la demande par le Conseil de Prud'hommes de Poissy : 09 février 2009.
- Date de convocation de la partie demanderesse par lettre simple, de la partie défenderesse par lettre simple et lettre recommandée avec accusé de réception devant le Bureau de Conciliation du 24 mars 2009 : 09 février 2009
- L'affaire a été renvoyée successivement aux audiences de jugement des : 13 octobre 2009, 09 mars 2010 et 12 octobre 2010. Les parties ont été régulièrement convoquées.
- Par une Ordonnance du 08 juillet 2010, Monsieur le Premier Président de la Cour d'Appel de Versailles a désigné temporairement le Conseil de Prud'hommes de Mantes la Jolie pour connaître des affaires inscrites au rôle du Conseil de Prud'hommes de Poissy.
- Les parties ont été régulièrement convoquées à l'audience de jugement du 08 novembre 2010 du Conseil de Prud'hommes de Mantes la Jolie par lettre simple et lettre recommandée avec accusé de réception.

- Débats à l'audience publique du 08 Novembre 2010
- Prononcé du jugement fixé à la date du 13 Décembre 2010

R.G. N° F 10/00587 - Section Activités diverses
Jugement du 13 Décembre 2010

A l'audience de jugement du 08 Novembre 2010, les parties ont comparu comme il est indiqué en tête de ce jugement.

■ La partie demanderesse a plaidé et déposé des conclusions.

Les demandes en leur dernier état sont les suivantes :

A titre principal :

- Constater la discrimination au regard de ses convictions religieuses dont a été victime Mme A.
- Constater l'atteinte aux libertés fondamentales
- Dire et juger que le licenciement de Madame A. est nul et de nul effet
- Dire et juger que Madame A. doit se voir appliquer le statut cadre

En conséquence de quoi,

- Condamner l'association BABY LOUP à verser à Madame A. :
- Dommages intérêts pour licenciement nullité du licenciement et discrimination et atteinte aux libertés fondamentales 63 015,12 Euros
- Indemnité compensatrice de préavis de cadre 9 695,32 Euros
- Congés payés sur préavis 969,53 Euros
- Rappel de salaire (pour la mise à pied du 9 au 16 décembre 2008) 700,17 Euros
- Congés payés afférents à la mise à pied 70,00 Euros
- Indemnité conventionnelle de licenciement 26 662,13 Euros

Subsidiairement, si le Conseil ne reconnaissait pas le statut de cadre de Mme A. , lui octroyer au titre du préavis et de l'indemnité conventionnelle :

- Indemnité compensatrice de préavis non cadre 4 847,66 Euros
- Congés payés sur préavis 484,77 Euros
- Indemnité conventionnelle de licenciement 13 331,07 Euros

A titre subsidiaire :

Si par extraordinaire le Conseil ne devait pas retenir la discrimination et la nullité du licenciement, il ne pourra que dire et juger que la rupture ne repose sur aucune faute grave ni aucune cause réelle et sérieuse.

Dire que Madame A. doit se voir appliquer le statut cadre

En conséquence de quoi,

Condamner l'association BABY LOUP à verser à Madame A. les sommes suivantes :

- Dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 63 015,12 Euros
- Indemnité compensatrice de préavis de cadre 9 695,32 Euros
- Congés payés sur préavis 969,53 Euros
- Rappel de salaire (pour la mise à pied du 9 au 16 décembre 2008) 700,17 Euros
- Congés payés afférents à la mise à pied 70,00 Euros
- Indemnité conventionnelle de licenciement 26 662,13 Euros

Subsidiairement, si le Conseil ne reconnaît pas le statut de cadre de Madame A. ; lui octroyer, au titre de préavis et de l'indemnité conventionnelle :

- Indemnité compensatrice de préavis non cadre 4 847,66 Euros
- Congés payés sur préavis 484,77 Euros
- Indemnité conventionnelle de licenciement 13 331,07 Euros

.../...

R.G. N° F 10/00597 - Section Activités diverses
Jugement du 13 Décembre 2010

En tout état de cause :

Condamner l'association à verser à Madame A :

- Dommages intérêts pour l'atteinte à sa vie privée et à sa dignité et réparation du préjudice moral 10 000,00 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 Euros
- Exécution provisoire sur la totalité (article 515 du Code de Procédure Civile)
- Ordonner la capitalisation des intérêts conformément aux dispositions de l'article 1154 du Code Civil à compter de l'introduction de l'instance.
- Condamner l'employeur aux entiers dépens.

- La partie demanderesse sollicite du Conseil l'audition de 3 témoins.

■ La partie défenderesse se portant demanderesse reconventionnelle, dépose des conclusions et sollicite du Conseil que Madame L. épouse A. soit déboutée de l'intégralité de ses demandes,

- Subsidiairement, si le Conseil devait retenir que le licenciement de Madame A. repose sur une cause réelle et sérieuse ou est dénué de fondement, constater que cette dernière ne peut prétendre qu'aux sommes suivantes :

- Salaire correspondant à la mise à pied à titre conservatoire 644,66 Euros plus congés payés afférents
- Indemnité conventionnelle de licenciement 10 878,62 Euros
- Indemnité compensatrice de préavis, plus congés payés afférents 4 834,94 Euros

Et forme une demande reconventionnelle au titre de :

- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 Euros

Et demande au Conseil de bien vouloir entendre 6 témoins.

■ Le Conseil autorise Madame Jeannette BOUGRAB, ès-qualités de Présidente de la HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ, à présenter ses observations.

■ Après en avoir délibéré, et pour le respect de l'équité, le Conseil fait droit à la demande d'audition de trois témoins pour chacune des parties. Les déclarations de ces témoins ont été transcrites sur procès-verbaux dont les minutes portent les numéros 2010/653 à 2010/658.

Le Conseil, après avoir entendu les parties en leurs explications, a mis l'affaire en délibéré et a prononcé ce jour le présent jugement dont la teneur suit :

LES FAITS

L'Association BABY-LOUP a été créée en 1990 et a pour objet l'accueil de la petite enfance. La crèche BABY-LOUP propose ses services de garde 24 heures sur 24 tous les jours de la semaine depuis 2002. L'Association comporte 18 salariés. Madame L. épouse A. a été engagée par l'Association BABY-LOUP par contrat emploi solidarité le 6 décembre 1991 en qualité d'assistante maternelle jusqu'au 6 juin 1992.

Un nouveau contrat de qualification fut régularisé entre Madame L. épouse A. et l'Association BABY-LOUP du 1^{er} décembre 1993 au 30 novembre 1995 en qualité d'éducatrice jeunes enfants.

.../...

R.G. N° F 10/00587 - Section Activités diverses
Jugement du 13 Décembre 2010

Le 1^{er} janvier 1997, Madame L. épouse A. a bénéficié d'un contrat à durée indéterminée en qualité d'éducatrice des jeunes enfants avec les fonctions de directrice adjointe de la crèche et de la halte garderie.

Un avenant fut régularisé entre les parties le 2 mai 2002.

Un règlement intérieur du personnel de l'Association a été mis en place dès la création de l'Association où il est stipulé dans son article 5 :

"...Dans l'exercice de son travail, celui-ci doit respecter et garder la neutralité d'opinion politique et confessionnelle en regard du public accueilli tel que mentionné dans les statuts."

En octobre et novembre 1996, le comité technique de l'Association re-précise des règles de déontologie et éthique de fonctionnement garantissant ainsi la philosophie de BABY-LOUP.

Le 21 mars 2001, la présidente de l'Association BABY-LOUP rappelle les règles de laïcité au sein de la crèche par courrier remis en main propre à Madame L. épouse A.

C'est dans ces conditions qu'un nouveau règlement intérieur fut établi et adressé à l'Inspection du Travail le 9 juillet 2003.

Au mois de mai 2003, Madame L. épouse A. bénéficie d'un congé maternité suivi d'un congé parental.

Au mois de juin 2003, l'Association BABY-LOUP applique la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 (FEHAP).

Madame L. épouse A. était de nouveau en congé maternité à la suite de son premier congé parental et demandait un nouveau congé parental devant se terminer le 8 décembre 2008.

Le 14 octobre 2008 Madame L. épouse A. sollicite un entretien avec la Présidente de l'Association BABY-LOUP pour rompre son contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Un entretien fut fixé entre les parties pour le 5 novembre 2008. Un compte rendu de l'entretien fut établi et signé entre les parties et la déléguée du personnel. Un nouveau compte rendu fut établi pour le 12 novembre 2008 modifiant celui du 5 novembre 2008, Madame L. épouse A. refusant de le régulariser.

Le 4 décembre 2008, l'Association BABY-LOUP faisait part à Madame L. épouse A. de son refus de régulariser une rupture conventionnelle et lui précisait la date de sa reprise du travail pour le 9 décembre 2008.

Le 9 décembre 2008, Madame L. épouse A. se présentait à son poste de travail et la direction lui demandait de retirer son voile conformément au règlement intérieur.

Le même jour l'Association BABY-LOUP notifiait à Madame L. épouse A. une mise à pied conservatoire. Celle-ci refusait de signer cette dernière contre décharge.

.../...

R.G. N° F 10/00597 - Section Activités diverses
Jugement du 13 Décembre 2010

Le 10 décembre 2008, Madame L. épouse A., n'ayant pas reçu sa lettre de mise à pied conservatoire et de convocation à un entretien préalable, se présentait de nouveau au sein de l'Association.

Madame L. épouse A. contestait la mesure de mise à pied conservatoire par courrier du 14 décembre 2008.

L'entretien préalable était fixé au 15 décembre 2008 à 17 heures 30.

Le 19 décembre 2008, l'Association BABY-LOUP notifiait par lettre recommandée avec accusé de réception le licenciement pour faute grave à Madame L. épouse A. aux motifs suivants :

"Le 9 décembre, vous vous êtes présentée à la crèche, revêtue de votre voile islamique. Après qu'un vestiaire vous a été affecté et que le temps vous a été donné pour vous changer, Madame B. Directrice de la crèche, descendant vérifier l'organisation du repas des enfants, a constaté que vous étiez toujours habillée comme à votre arrivée, et ce malgré les demandes répétées de son adjointe, Madame G., de vous changer. Madame B. vous a alors réitéré l'ordre de vous changer, mais vous avez catégoriquement refusé de suivre ses directives, faisant valoir que vous étiez ainsi en tenue de travail.

Pour éviter tout incident devant les enfants, Madame B. vous a invité à l'accompagner dans la salle de réunion à l'étage. Mesdames S., adjointe à la direction et G., adjointe également et déléguée du personnel, étaient présentes à cet entretien. Devant ces personnes, sur un ton arrogant, après un rappel des règles de neutralité s'appliquant à la crèche, vous avez déclaré à Madame B. "tu ne vas pas me faire la morale !". Cette dernière vous a répondu qu'il s'agissait simplement d'un rappel des termes du règlement intérieur. Elle a alors réitéré l'ordre de vous changer sans délai, ordre auquel vous avez opposé un refus catégorique. Une altercation s'en est suivie, vous en prenant à Madame S qui, pour sa part, tentait aussi de vous raisonner.

Devant la violation manifeste de vos obligations, et face à votre insubordination caractérisée, Madame B. n'a eu d'autre choix que de référer de la situation à la Présidente. Elle vous a alors demandé de sortir et de patienter dans la salle d'attente, ce à quoi vous avez répondu "J'espère que tu ne vas pas me faire "poireauter" longtemps, je n'étais venue ici que pour 5 minutes". Environ une heure après, Madame B. est venue vous remettre une lettre vous signifiant votre mise à pied conservatoire à effet immédiat, réitérée verbalement, et vous avisant d'une convocation à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement.

Après avoir lu cette lettre, vous avez refusé de la signer. Vous êtes ensuite restée dans la salle d'attente jusqu'à environ 15 h, passant divers appels téléphoniques, puis avez fait irruption en pleine réunion de direction, réclamant que l'on vous remette de nouveau cette lettre qu'une nouvelle fois vous avez refusé de signer. Elle vous a donc été adressée le jour même par voie recommandée. Une deuxième altercation s'est produite en pleine réunion, alors qu'une adjointe vous demandait de quitter la salle pour cesser de perturber le travail.

Au mépris de la mise à pied qui venait de vous être signifiée, vous vous êtes maintenue dans les locaux de la crèche, vous informant des situations des enfants présents, ayant des échanges avec les parents. Répugnant tout recours à la force physique, nous avons tenté de vous convaincre de partir, mais en vain. Ce n'est qu'à 18 heures 10 que vous avez enfin décidé de quitter la structure, mais en annonçant à tous que l'on vous aurait "sur le dos" tous les jours.

Le lendemain matin, 10 décembre, votre comportement inqualifiable a repris de plus belle. Après être rentrée de force dans la crèche alors que Madame B. tentait de vous en dissuader en vous rappelant de nouveau la mise à pied conservatoire prononcée la veille, vous avez indiqué "cela ne vaut rien" et vous vous êtes rendue directement au milieu des enfants dans la salle des moyens. Madame B. vous a demandé de quitter les lieux. Le ton montant, elle vous a convoqué dans son bureau, ce que vous avez refusé.

Vos provocations incessantes et multiples, parfois sous le regard des enfants, n'ont cessé de redoubler durant le temps où vous avez imposé votre présence dans les locaux. Alors que Madame B. vous réitérait encore l'ordre de partir, vous lui avez rétorqué "Eh bien va y appelle la police pour me faire sortir !", vos agissements n'ayant manifestement d'autres fins que de tenter de multiplier des incidents dont vous espériez qu'ils tournent à votre avantage.

.../...

Nous avons joint la Mairie pour qu'un médiateur intervienne d'urgence, mais cela n'a pas été possible dans l'immédiat. Méprisant ouvertement nos injonctions multiples de vous voir quitter sans délai les lieux, vous avez décidé de partir définitivement à 18 heures.

Votre insubordination, votre obstruction, vos menaces, constituent autant de violations de vos obligations contractuelles totalement incompatibles avec votre maintien dans les effectifs durant votre préavis et justifient plus qu'amplement votre licenciement pour faute grave.

Ce licenciement pour faute grave, privatif des indemnités de rupture et de préavis, prendra effet dès la première présentation de cette lettre. Nous vous adressons en recommandé d'ici quelques jours les documents afférents à la rupture de votre contrat de travail.

Compte tenu de vos agissements et du préjudice en résultant pour la crèche, nous nous réservons tous nos droits à votre encontre.

Quant à votre lettre reçue le 16 décembre, les explications figurant dans cette notification de licenciement en établissent tout l'inarité et la fausseté".

Le Conseil est saisi du présent litige.

MOYENS DES PARTIES

✓ Pour la demanderesse :

Cette dernière fait valoir qu'il y avait un accord de rupture conventionnelle entre les parties dès le 5 novembre 2008, que l'Association BABY-LOUP avait changé les termes de l'accord le 12 novembre 2008 et qu'elle avait refusé de régulariser ce compte rendu qui n'était pas le reflet de l'entretien du 5 novembre 2008.

Le conseil de Madame L. épouse A. indique également que cette dernière était en congé maternité puis parental jusqu'au 8 décembre 2008 et n'avait pas connaissance du nouveau règlement intérieur en date de juillet 2003.

Madame L. épouse A. indique qu'elle a toujours porté le voile avant son départ en congé maternité et parental comme en attestent les salariés de l'entreprise.

Elle conteste avoir fait preuve d'insubordination, d'avoir été insultante ou provocatrice à l'égard de l'ensemble du personnel présent les 9 et 10 décembre 2008. Elle explique être restée dans les locaux de l'Association pour éviter toute absence injustifiée comme lui conseillait l'Inspection du Travail et des conseillers du salarié, n'étant pas en possession de la lettre de la mise à pied conservatoire.

Madame L. épouse A. fait valoir qu'au vu de la forte population étrangère l'Association BABY-LOUP servait de la viande Hiallal aux enfants.

Elle soutient que plusieurs témoignages démontrent qu'aucun incident ne s'est produit les 9 et 10 décembre 2008.

Le conseil de Madame L. épouse A. réfute les attestations de l'Association BABY-LOUP, ces dernières étant dactylographiées et dictées par la direction comme en attestent Madame E. et Madame K.

Pour Madame L. épouse A., le Conseil ne pourra que retenir la décision de la HALDE sur la discrimination et qu'il est inopérant que la nouvelle présidente de l'institution intervienne à la barre dans ce litige. .../...

R.G. N° F 10/00587 - Section Activités diverses
Jugement du 13 Décembre 2010

Dans ces conditions, le Conseil devra déclarer nul le licenciement de Madame L épouse A et faire droit à l'intégralité de ses demandes.

Sur le statut cadre, le conseil de Madame L épouse A fait valoir que cette dernière avait le coefficient 460. Au regard de ses fonctions et de la convention collective, elle est donc cadre de la petite enfance. Elle exerçait bien en qualité de directrice adjointe. Le Conseil ne pourra dès lors que déclarer que Madame L épouse A a bien le statut cadre.

✓ Pour la défenderesse :

- Sur le licenciement :

Le principe de laïcité de la crèche BABY-LOUP a bien été établi tant dans les statuts de l'Association que dans les règlements intérieurs.

Contrairement aux affirmations de Madame L épouse A cette dernière était parfaitement informée des règlements intérieurs.

En effet, les règles de laïcité ont été rappelées par l'Association à Madame L épouse A dans une lettre remise en main propre le 21 mars 2001.

Madame L épouse A a bien indiqué à l'Association BABY-LOUP dans le compte rendu de l'entretien du 5 novembre 2008 que ses convictions religieuses l'amènent à porter le voile islamique et qu'elle ne fera aucune concession sur son lieu de travail. Elle sait par ailleurs que le règlement intérieur de l'Association ne l'autorise pas et c'est pour ces raisons qu'elle propose la rupture de son contrat à l'amiable. Madame L épouse A ayant signé ce document, l'Association n'avait aucune raison de finaliser une rupture conventionnelle et ce n'était qu'une intention.

L'Association rapporte expressément la preuve qu'avant janvier 2003, Madame L épouse A ne portait pas le voile lors de ses prestations de travail. Si il lui est arrivé de porter le voile c'était à l'insu de la direction.

Madame L épouse A a fait preuve d'insubordination en ne respectant pas le règlement intérieur comme il est démontré dans son comportement lors de sa reprise de travail le 9 décembre 2008.

De surcroît, ce même jour la salariée a refusé de signer contre décharge sa mise à pied conservatoire et de quitter la crèche comme il lui était demandé. L'Association BABY-LOUP rapporte également la preuve, par plusieurs témoignages, qu'elle a perturbé le fonctionnement de l'institution en s'invitant à une réunion où elle n'était pas conviée.

L'Association BABY-LOUP a une activité de service public puisqu'elle perçoit 80 % de son budget par des subventions locales, départementales, régionales et nationales.

Dans ces conditions, le licenciement pour faute grave de Madame L épouse A était parfaitement justifié.

.../...

R.G. N° F 10/00587 - Section Activités diverses
Jugement du 13 Décembre 2010

- Sur le statut cadre :

Le coefficient 460 s'applique également au statut technicien, emploi d'éducatrice jeunes enfants dans la convention collective nationale FEHAP, ce qui était l'emploi de Madame L. épouse A. Madame S qui exerce exactement les mêmes fonctions, occupe également un emploi d'éducatrice de jeunes enfants, statut employé, pour un coefficient 460.

Dans ces conditions, le Conseil devra débouter Madame L. épouse A. de sa demande de statut cadre.

POSITION DU CONSEIL

- Sur l'application du règlement intérieur :

ATTENDU que la Constitution du 4 octobre 1958 précise en son article 1^{er} :

"La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale...." ;

ATTENDU que les statuts de l'Association BABY-LOUP, dès son origine le 9 avril 1990, ont prévu la mise en place d'un règlement intérieur en leur article 11 qui sera approuvé par l'assemblée générale ;

ATTENDU que le règlement intérieur du personnel dès 1990 prévoyait en son article 5 :

Rôle du personnel :

"Le personnel doit avoir un rôle complémentaire à celui des parents pour ce qui est de l'éveil des enfants. Dans l'exercice de son travail, celui-ci doit respecter et garder la neutralité d'opinion politique et professionnelle du public accueilli tel que mentionné dans les statuts" ;

ATTENDU que le comité technique dans son rapport en date du 10 octobre 1996 relevait :

"...que différents partenaires publics, institutionnels, ont à plusieurs reprises attiré l'attention de l'Association BABY-LOUP sur le fait que le règlement intérieur du personnel doit être encore plus explicite quant au devoir de neutralité à respecter par les salariées dans leur travail..." ;

ATTENDU que l'Association BABY-LOUP a rappelé à Madame L. épouse A. par lettre remise en main propre le 21 mars 2001, les règles de laïcité au sein de BABY-LOUP en ces termes :

"En lien avec le nouveau conseil d'administration, le bureau actuel tient à réaffirmer l'importance du respect de la règle de laïcité applicable aux salariées quelles que soient leurs opinions, lorsqu'elles sont en activité à BABY-LOUP..."

Je souhaite donc qu'en votre qualité de Directrice adjointe de la crèche, vous appliquiez cette règle et la fassiez appliquer auprès des salariées que vous dirigez..." ;

ATTENDU que le règlement intérieur du 9 juillet 2003 en son article II A) liberté de confiance, neutralité, obligation de réserve et respect du secret professionnel dispose que :

"Le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par BABY-LOUP tant dans les locaux de la crèche, ses annexes ou en accompagnement des enfants confiés à la crèche à l'extérieur" ;

.../...

R.G. N° F 10/00587 - Section Activités diverses
 Jugement du 13 Décembre 2010

ATTENDU que dans le contrat de travail régularisé par les parties le 1^{er} janvier 1997, Madame L. épouse A. s'engageait à respecter les prescriptions du règlement intérieur en vigueur dans l'Association et à se conformer aux instructions et directives émanant de la direction ou son représentant ;

ATTENDU que l'Inspection du Travail n'a fait aucune remarque particulière à l'Association BABY-LOUP sur son règlement intérieur ;

ATTENDU qu'aucun salarié de l'Association n'a saisi l'Inspection du Travail pour faire constater une irrégularité du règlement intérieur ;

ATTENDU qu'il ressort du témoignage de Madame F. attestant pour Madame L. épouse A. que cette dernière avait connaissance du nouveau règlement intérieur ;

ATTENDU que Madame L. épouse A. a signé le compte-rendu du 5 novembre 2008 où elle a déclaré à sa direction :

"Que ses convictions religieuses l'amènent à porter le voile islamique et qu'elle ne fera aucune concession sur son lieu de travail. Qu'elle sait par ailleurs que le règlement intérieur de l'Association ne l'autorise pas....." ;

ATTENDU que le règlement intérieur de l'Association BABY-LOUP est bien conforme aux dispositions de l'article L.1311 et suivants du Code du Travail ;

ATTENDU que l'Association BABY-LOUP est un établissement privé mais a une activité de service public par l'activité d'une crèche et est financée à plus de 80 % par des fonds publics ;

ATTENDU que la salariée ne peut invoquer la décision de la HALDE du 1^{er} mars 2010 dans la mesure que cette dernière n'est pas définitive et que la nouvelle présidente de cette institution a déclaré à la barre qu'un nouvel examen de l'affaire sera prochainement évoqué ;

ATTENDU que le Conseil n'est pas tenu de prendre en compte la décision de la HALDE.

Dans ces conditions, le Conseil dit que le règlement intérieur de l'Association BABY-LOUP est parfaitement licite et que Madame L. épouse A. devait le respecter.

Sur les motifs du licenciement :

- Sur l'insubordination :

ATTENDU que Madame L. épouse A. en ne respectant pas le règlement intérieur comme elle l'a reconnu dans le compte-rendu du 5 novembre 2008 a fait preuve d'une insubordination caractérisée ;

ATTENDU que Madame L. épouse A. a refusé de retirer son voile le 9 décembre 2008 à sa reprise de travail malgré les demandes réitérées de sa direction ;

ATTENDU que Madame L. épouse A. a refusé de quitter les locaux de l'entreprise lors de sa mise à pied conservatoire ;

ATTENDU que la mise à pied conservatoire n'a pas de forme particulière et peut être aussi bien verbale qu'écrite ;

R.G. N° F 10/00587 - Section Activités diverses
Jugement du 13 Décembre 2010

ATTENDU que Madame L. épouse A. savait pertinemment que sa mise à pied conservatoire lui avait été notifiée dès le 9 décembre 2008 et qu'elle a refusé de signer cette dernière remise en main propre et que même si elle n'avait pas écrit elle devait quitter son lieu de travail et ainsi ne devait pas se présenter dans les locaux de l'association le 10 décembre 2008 ;

Dans ces conditions, Madame L. épouse A. a fait preuve, de nouveau, d'insubordination.

ATTENDU que l'insubordination répétée est un motif à licenciement pour faute grave ;

- Sur les altercations :

ATTENDU que les altercations de Madame L. épouse A. envers Madame S et la direction se sont produites au 1^{er} étage des locaux de l'Association ;

ATTENDU que tous les membres participant à la réunion attestent du comportement de Madame L. épouse A. ;

ATTENDU que les témoignages en faveur de Madame L. épouse A. font valoir que cette dernière était calme et sereine et assise sur un tabouret ;

ATTENDU que ces témoins n'ont pas pu entendre les altercations, ces derniers se trouvant au rez-de-chaussée avec les enfants ;

Dans ces conditions, le Conseil dit que Madame L. épouse A. est bien à l'origine des altercations des 9 et 10 décembre 2008.

- Sur le port du voile de Madame L. épouse A. avant ses congés parentaux :

ATTENDU que les témoins cités à la barre par Madame L. épouse A. ont tous précisé qu'elle portait le voile mais pas constamment avant janvier 2003 ;

ATTENDU que si Madame L. épouse A. a porté le voile avant décembre 2003, c'était à l'insu de la direction ;

ATTENDU que le 21 mars 2001, l'Association BABY-LOUP par lettre remise en main propre à Madame L. épouse A. avait bien confirmé la laïcité de l'Association et de faire respecter les règles la régissant ;

Dans ces conditions, le Conseil dit que Madame L. épouse A. ne peut affirmer qu'elle portait le voile de façon constante sur son lieu de travail avant janvier 2003.

- Sur la demande de rupture conventionnelle de Madame L. épouse A. :

ATTENDU que suite à la demande de Madame L. épouse A. il était bien prévu d'établir une rupture conventionnelle ;

ATTENDU qu'il apparaît au Conseil, suite au compte rendu du 5 novembre 2008, que ce n'était qu'un projet de rupture. En effet, l'employeur n'a jamais établi le montant de l'indemnité spécifique comme prévu à l'article L.1237-13 du Code du Travail ;

.../...

ATTENDU qu'aucun document n'a été transmis à l'Inspection du Travail pour cette rupture conventionnelle conformément à l'article L.1237-14 du Code du Travail ;

ATTENDU que dans ces conditions, l'Association BABY-LOUP s'est rétractée dans son intention de rupture conventionnelle comme prévu à l'article L.1237-13 dernier alinéa du Code du Travail ;

Dans ces conditions Madame L. épouse A ne peut valablement faire valoir au Conseil l'accord de l'Association BABY-LOUP pour la rupture conventionnelle.

ATTENDU comme il est démontré ci-dessus que Madame L. épouse A a fait preuve d'insubordination caractérisée en refusant de retirer son voile conformément au respect du règlement intérieur et en refusant de quitter les locaux de l'Association malgré sa notification de mise à pied conservatoire et n'a pas hésité à interrompre une réunion sans qu'elle en soit invitée ;

Le Conseil dit que le licenciement de Madame L. épouse A est bien constitutif d'une faute grave la privant de son préavis qu'elle ne pouvait donc effectuer, refusant de se conformer au règlement intérieur de l'Association BABY-LOUP.

- Sur les témoignages :

ATTENDU que le Conseil retient uniquement les témoignages des personnes qui ont assisté aux faits ayant entraîné la rupture du contrat de travail de Madame L. épouse A pour motiver sa décision et rejette les attestations de Mme X et Mlle Y

ATTENDU que les témoins à la barre n'apportent aucun élément supplémentaire à leurs attestations écrites à l'exception des témoins de Madame L. épouse A qui reconnaissent qu'avant 2003, cette dernière ne portait pas le voile de manière constante.

- Sur le statut de cadre :

ATTENDU que le coefficient 460 peut être appliqué à des non-cadres ;

ATTENDU que les fonctions de Madame L. épouse A étaient correspondantes à celles de Madame S qui faisait également partie de la catégorie employés ;

ATTENDU que la Convention collective prévoit pour avoir le statut cadre dans la petite enfance :

"Avoir exercé au moins 5 ans comme éducateur de la petite enfance et être chargé de la responsabilité éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la responsabilité éducative et administrative d'un service restreint" ;

ATTENDU que Madame L. épouse A ne remplissait pas ces conditions ;

Le Conseil la déboute de sa demande de reconnaissance du statut cadre.

- Sur les demandes de Madame L. épouse A :

ATTENDU que le Conseil dit que le licenciement de Madame L. épouse A est bien constitutif d'une faute grave ;

.../...

R.G. N° F 10/00587 - Section Activités diverses
Jugement du 13 Décembre 2010

Le Conseil la déboute de ses demandes de préavis, de congés payés sur préavis, d'indemnité conventionnelle de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

ATTENDU que le Conseil déboutant également Madame L. épouse A. de sa demande en reconnaissance du statut cadre et ne faisant droit à aucune de ses demandes, la déboute également de ses demandes d'article 700 du Code de Procédure Civile et de l'exécution provisoire ;

- Sur la demande reconventionnelle d'article 700 du Code de Procédure Civile :

ATTENDU qu'il paraît équitable au Conseil de laisser à la charge de l'Association BABY-LOUP les frais irrépétibles qu'elle a engagés ;

Le Conseil déboute l'Association BABY-LOUP de sa demande reconventionnelle.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Mantes la Jolie, Section Activités Diverses, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré conformément à la loi,

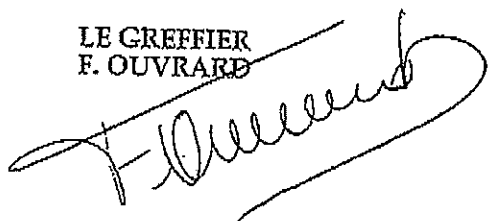
DÉBOUTE Madame L. épouse A. de l'ensemble de ses demandes.

DÉBOUTE l'Association BABY-LOUP de sa demande reconventionnelle.

DIT que Madame L. épouse A. supportera les entiers dépens qui comprendront les éventuels frais d'exécution.

Ainsi prononcé, ce jour, en audience publique tenue à Mantes la Jolie, le 13 décembre 2010, par Monsieur DALENCOURT, Conseiller, assisté de Madame OUVRARD, Greffier.

LE GREFFIER
F. OUVRARD



LE PRÉSIDENT
A. DALENCOURT

