

COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE  
18e Chambre

EXTRAIT DES MINUTES  
DU SECRETARIAT - GREFFE DE LA COUR  
D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE (S.du-Rh)

ARRÊT AU FOND  
DU 08 OCTOBRE 2013

N° 2013/ 861

REPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de TOULON en date du 05 Décembre 2011, enregistré au répertoire général sous le n° 10/295.

Rôle N° 11/22183

APPELANTE

SA

SA

représentée par Me Sandrine GUIDICELLI, avocat au barreau de TOULON

C/

INTIMEE

Madame

DEFENSEUR DES  
DROITS  
SUCCEDANT A LA  
H.A.L.D.E

représentée par Me Laurent CHOUETTE, avocat au barreau de TOULON

PARTIE INTERVENANTE

DEFENSEUR DES DROITS SUCCEDANT A LA H.A.L.D.E, demeurant  
11 rue Saint Georges - 75009 PARIS

représentée par Me Alain OTTAN, avocat au barreau de MONTPELLIER (2  
boulevard de la République, BP 91, 34401 LUNEL CEDEX) substitué par  
Me Marina OTTAN, avocat au barreau de MONTPELLIER

Grosse délivrée le :

08 OCT. 2013

à :

- Me Sandrine  
GUIDICELLI, avocat  
au barreau de TOULON

\*\_\*\_\*\_\*\_\*

- Me Laurent  
CHOUETTE, avocat au  
barreau de TOULON

Copie pour  
information le :

08 OCT. 2013

à :

- Me Alain OTTAN,  
avocat au barreau de  
MONTPELLIER

Copie certifiée  
conforme délivrée aux  
parties le :

08 OCT. 2013

**COMPOSITION DE LA COUR**

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, l'affaire a été débattue le **25 Juin 2013**, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant **Madame Christine LORENZINI, Conseiller**, chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame Gisèle BAETSLE, Président  
Madame Fabienne ADAM, Conseiller  
Madame Christine LORENZINI, Conseiller

**Greffier lors des débats** : Mme Julia DELABORDE.

Les parties ont été avisées que le prononcé public de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 08 Octobre 2013

**ARRÊT**

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 08 Octobre 2013

Signé par Madame Christine LORENZINI, Conseiller, pour le Président empêché et Mme Julia DELABORDE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

### Rappel des faits et de la procédure :

La SA B est appelante d'un jugement en date du 5 décembre 2011 rendu par le Conseil de Prud'hommes de LOULON qui a :

- dit le licenciement de Madame abusif,
- l'a requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamné la société au paiement de diverses sommes en conséquence de cette requalification, ainsi qu'au remboursement des allocations chômage versées à la salariée,
- ordonné exécution provisoire de la décision,
- condamné la société à payer à Madame une somme de 1000 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

L'appel a été formalisé par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 21 décembre 2011, la lettre recommandée avec accusé de réception de notification du jugement étant en date du 12 décembre 2011.

- Dans ses écritures développées à la barre, la SA demande à la Cour de :
- déclarer irrecevable la production par le Défenseur des droits de la pièce 14, s'agissant d'un mode de preuve illicite,
  - dire et juger que le licenciement de Madame repose sur des motifs étrangers à toute discrimination liée à des activités syndicales,
  - réformer le jugement en date du 5 décembre 2011 en toutes ses dispositions,
  - débouter Madame de toutes ses demandes, fins et conclusions,
  - la condamner au paiement de la somme de 2000 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile et des entiers dépens,

- Dans ses écritures également soutenues sur l'audience, Madame sollicite de voir :
- dire nul et de nul effet le licenciement prononcé à son encontre,
  - ordonner sa réintégration à son poste avec les avantages acquis qui auraient été les siens,
  - condamner la SA E à lui payer les sommes correspondant aux éléments de salaire de la date de rupture du contrat de travail jusqu'à sa réintégration effective dans l'entreprise,
  - condamner l'employeur au paiement de la somme de 15 000 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi,
  - subsidiairement, ou dans l'hypothèse d'un refus de réintégration :
  - condamner la SA E au paiement de la somme de 45 000 € de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail,
  - la condamner au paiement de la somme de 5 000 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile et des entiers dépens.

Dans ses observations écrites, oralement soutenues à la barre, le Défenseur des Droits expose que la société ne produit pas d'éléments permettant de retenir que le licenciement de la salariée est justifié par des motifs étrangers à toute discrimination et que Madame a été victime d'une discrimination par association.

Pour plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, il convient de se référer à leurs écritures oralement soutenues à l'audience.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

### Sur la recevabilité de l'appel :

La recevabilité de l'appel n'est pas discutée. Les éléments du dossier ne conduisent pas la cour à le faire d'office.

### Sur la recevabilité de la retranscription d'un entretien en date du 13 août 2009 :

La SA demande le rejet de la pièce 14 du Défenseur des droits, s'agissant de la retranscription d'un enregistrement entre les époux et le Président Directeur Général et le Directeur Général de la société réalisé sans l'accord et à l'insu de ces derniers.

Madame considère que la preuve n'est pas déloyale, l'employeur ne contestant ni l'entretien ni le contenu de celui-ci.

Il n'est cependant pas contesté que ce document qui résulte d'un moyen de preuve clandestin, obtenu de manière déloyale et contraire à l'exigence de loyauté qui proscribent les procédés clandestins ainsi que les stratagèmes, doit être écarté et ne peut être examiné par la Cour.

Il sera, en conséquence, fait droit à la requête de la SA et cet enregistrement écarté des débats.

#### Sur l'intervention du Défenseur des droits :

En application des dispositions de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits est habilité à présenter des observations à l'instance. Il convient en conséquence de lui donner acte de son intervention volontaire et de ses observations.

#### Sur le fond :

Madame a été engagée le 25 août 2003 par la SA en qualité d'agent administratif en contrat à durée déterminée de remplacement, devenu contrat à durée indéterminée à compter du 25 novembre 2003.

Le 12 août 2009, elle était convoquée à un entretien fixé au 14 août mais reporté au 20 août 2009. Elle était licenciée par lettre recommandée avec accusé de réception le 27 août 2009, avec dispense d'effectuer son préavis.

C'est dans ces conditions qu'est intervenue la décision querellée.

La convention collective applicable est celle de la fédération française du négoce des matériaux de construction.

Il s'évince des dispositions de l'article L.1232-6 du code du travail que la lettre de licenciement doit énoncer le ou les motifs du licenciement de manière suffisamment précise pour permettre au juge d'en apprécier le caractère réel et sérieux. Elle fixe les limites du litige, ce qui interdit à l'employeur d'invoquer de nouveaux griefs comme au juge d'examiner d'autres griefs non évoqués dans la lettre.

Selon l'article L.1235-1 du Code du Travail, en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est ainsi motivée :

*(...) Nous vous notifions par la présente votre licenciement pour les motifs suivants :*

*✓ non respect des consignes de travail puisque, malgré nos instructions précises et répétées, vous avez continué à ouvrir les plis recommandés adressés à la société ;  
 ✓ relances téléphoniques en cas d'impayés faites sur un ton très agressif, entraînant des plaintes de clients;  
 ✓ utilisation de vos horaires de travail pour passer des commandes pour certains salariés (couteaux Pradel, machines à café) sans aucune autorisation, les deux colis reçus étant volumineux car pesant respectivement 17.36 kg et 15.54 kg.*

*De telles actions, non seulement nuisent à notre autorité auprès des autres salariés, mais aussi à l'image de l'Entreprise et notamment auprès des fournisseurs non référencés expéditeurs de ces commandes personnelles, et de surcroît portent préjudice à l'entreprise dans la mesure où vous utilisez votre temps de travail et les moyens de l'entreprise pour effectuer ces commandes et ces distributions de produits reçus.*

*Enfin, à plusieurs reprises vous vous êtes permise d'exprimer votre inquiétude sur le devenir de l'entreprise en présence des membres de la Direction mais également d'autres salariés.*

*Cette attitude négative déstabilise le personnel témoin de vos propos et les rumeurs engendrées, de même que votre empressement à exposer vos ressentis et états d'âme qui créent un mauvais esprit.*

*En conséquence, votre préavis de deux mois, dont vous êtes dispensée, débutera à la date de première présentation de ce courrier à votre domicile (...).*

Madame expose qu'en réalité son licenciement est fondé sur une discrimination syndicale.

Elle expose que la relation contractuelle s'est déroulée sans difficultés jusqu'au jour où, en juin 2009, à l'initiative de son mari et d'elle-même, une section syndicale FO a été créée dans l'entreprise ; son mari est alors devenu délégué syndical FO et elle a été désignée trésorière de la section syndicale ainsi créée. A partir de ce moment, elle a été menacée de licenciement si son mari ne cessait pas son activité syndicale, plusieurs de ses attributions lui ont été retirées et elle faisait l'objet de chantage et de pressions. Dès le 12 août 2009, elle était convoquée à un entretien préalable à licenciement avec mise à pied verbale.

La SA conteste toute discrimination et soutient que le licenciement est fondé sur des motifs objectifs précis et vérifiables, la salariée manquant à ses obligations contractuelles.

Le salarié qui estime être victime d'une discrimination syndicale doit présenter au juge des éléments de fait, des indices, laissant supposer son existence. Il revient ensuite à l'employeur de s'en exonérer en prouvant que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'un mandat syndical (art. L. 1134-1 du Code du Travail).

En l'espèce, Madame justifie de ce qu'une section syndicale FO a été créée le 11 juin 2009 au sein de l'entreprise, son mari en étant le délégué ; elle justifie également par la production des courriers du syndicat à l'employeur que cette création a été accueillie avec réticence par la direction ; elle démontre également par l'attestation de Monsieur que l'accès au lieu de travail lui a été refusé ainsi que la possibilité d'occuper son poste sans aucun écrit ni motif, l'employeur se contentant de répondre qu'elle a été en arrêt-maladie à compter du même jour ; elle justifie que la commande de couteaux Pradel l'a été en 2007, comme d'autres commandes, au profit des salariés de la société et qu'il en est de même de la commande d'une machine à café en mai 2009, destinée à la salle de repos du personnel et il ne résulte d'aucune pièce contraire que la société s'y soit opposée ou n'en ait pas eu connaissance préalable. La salariée démontre également qu'elle a connu une progression de carrière constante jusqu'à la création de la section syndicale à laquelle elle appartenait. Elle produit différentes mails courantes antérieures à la procédure de licenciement mais postérieures à la création de la section syndicale sur les pressions dont elle a fait l'objet.

La concomitance évidente entre la création d'une section syndicale ainsi que des activités à ce titre du mari de Madame et l'initiation de la procédure de licenciement alors que la salariée dénonçait les difficultés que lui faisait brutalement la direction, l'interdiction d'accès sur le lieu de travail laissent présumer que le licenciement de la salariée visait en réalité à la sanctionner en raison des liens l'unissant à son mari, délégué syndical récemment désigné, en sorte que celle-ci présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale par association.

La SA soutient que le licenciement est fondé sur des faits objectifs étrangers à la délégation syndicale du conjoint de Madame. Cependant, la Cour observe que :

- le grief de non respect des consignes de travail en ouvrant les plis recommandés adressés à la société n'est pas établi, aucune des personnes ayant rédigé une attestation n'indiquant avoir vu Madame ouvrir de tels courriers ; en tout état de cause, la lettre de licenciement ne se réfère à aucune date ni faits précis ;

- la même observation vaut pour le second grief, celui de procéder à des relances téléphoniques agressives envers des clients et plaintes de ceux-ci ; en effet, la lettre de Monsieur ne fait état d'aucun fait précis sinon d'un " ton agressif et autoritaire", sans autres précisions ; il en va de même de Madame qui évoque les propos fermes sur un ton autoritaire, sans plus les détailler, de Madame envers des clients pour des impayés, étant rappelé que cette dernière recherchait le paiement des factures dues à son employeur et n'agissait pas dans son intérêt personnel, ainsi que le confirme l'attestation de Madame qui précise que celle-ci était chargée de la relance des impayés, ce qui implique une certaine fermeté vis à vis du client récalcitrant ; si cette salariée évoque des propos qu'aurait tenus Madame elle n'en précise pas la teneur ; enfin, l'attestation de Madame est sans intérêt dans le

cadre de ce grief ;

- quant à l'utilisation du temps de travail et des moyens de l'entreprise pour procéder à des commandes pour le personnel, Madame n'est pas utilement contredite quand elle soutient que les commandes se faisaient depuis au moins avril 2007 et que la machine à café a été commandée pour la salle de repos du personnel et livrée plus de deux mois avant l'initiation de la procédure de licenciement ; en l'état des attestations contradictoires produites par les parties et le doute devant bénéficier à la salariée, il n'est pas établi que ces commandes aient été faites à l'insu de l'employeur, lequel ne soutient pas que sa salariée y aurait eu un intérêt personnel ni ne conteste qu'elle ait agi au bénéfice des salariés de la société, en l'absence de comité

d'entreprise ;

- enfin, le grief selon lequel Madame [redacted] aurait manifesté des inquiétudes sur le devenir de la société et aurait exposé ses ressentis et états d'âme qui auraient créés un mauvais esprit au sein de l'entreprise ne ressort d'aucune pièce du dossier soumis à la Cour.

Il en résulte que les griefs formulés par l'employeur dans la lettre de licenciement ne sont pas établis et qu'il ne justifie pas d'éléments objectifs étrangers à la qualité d'épouse de délégué syndical et de membre de section syndicale de Madame [redacted] le motif apparent ne correspondant manifestement pas au motif véritable.

Madame [redacted] sollicite sa réintégration dans l'entreprise. La SA [redacted] soutient qu'il ne peut être fait droit à une telle demande dès lors que la salariée ne justifiait d'aucun mandat protecteur ni ne se trouvait en arrêt de travail d'origine professionnelle à la date de la rupture du contrat de travail.

La SA [redacted] n'allègue pas que la réintégration de la salariée est impossible.

Le licenciement étant déclaré nul en application des dispositions des articles L. 1132-1 et L.1132-4 du Code du Travail, il y a lieu de faire droit à la demande de réintégration présentée par la salariée.

Infirmant en conséquence le jugement entrepris, la cour prononce la nullité du licenciement de Madame [redacted] qui, à sa demande, sera réintégrée au sein de la SA [redacted] aux mêmes conditions fonctionnelles (emploi, classification) et de rémunération qui étaient les siennes en août 2009, incluant les avantages acquis qui auraient été les siens si le contrat de travail n'avait pas été illicitement rompu.

La salariée dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont elle a été privée, sans que puissent être déduits les revenus de remplacement ou issus d'une autre activité qu'elle a perçu au cours de la période mais déduction faite des indemnités de rupture qu'elle a perçues.

Madame [redacted] justifie par ailleurs d'un préjudice moral distinct, du fait des agissements de l'employeur qui l'a licenciée pour des motifs fallacieux. En l'état des éléments versés aux débats, il y a lieu de lui allouer la somme de 5 000 € de dommages et intérêts par application des dispositions de l'article 1382 du Code Civil.

### **Sur les demandes formées au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile et les dépens :**

L'équité commande de faire droit à la demande présentée par Madame [redacted] au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile mais d'en réduire le montant à de plus justes proportions.

La SA [redacted], partie succombante, sera débouté de sa demande de ce chef et supportera les entiers dépens de l'instance.

## **PAR CES MOTIFS**

*La cour, statuant publiquement, en matière prud'homale, par arrêt contradictoire, par mise à disposition au Greffe, le huit octobre deux mille treize,*

REÇOIT l'appel régulier en la forme,

DONNE ACTE de son intervention volontaire et de ses observations au Défenseur des Droits,

INFIRME le jugement en date du 5 décembre 2011 du Conseil de Prud'hommes de DRAGUIGNAN,

Et statuant de nouveau,

DIT le licenciement de Madame [redacted] nul et de nul effet,

ORDONNE sa réintégration dans l'entreprise,

CONDAMNE la SA [redacted] à payer à Madame [redacted] une indemnité égale au montant de la rémunération, primes et congés payés inclus, qu'elle aurait dû percevoir entre la date de son licenciement et la date de sa réintégration, déduction faite des indemnités de ruptures perçues à l'occasion du licenciement,

CONDAMNE la SA [redacted] à payer à Madame [redacted] la somme de **CINQ MILLE EUROS (5 000 €)** de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral distinct,

DÉBOUTE les parties de leurs conclusions contraires ou plus amples,

Y ajoutant,

CONDAMNE la SA [redacted] aux entiers dépens de l'instance,

LA DÉBOUTE de sa demande au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

LA CONDAMNE à payer à Madame [redacted] la somme de **DEUX MILLE EUROS (2 000 €)** sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile au titre des frais irrépétibles exposés.

**LE GREFFIER.**

**LE CONSEILLER  
POUR LE PRÉSIDENT EMPÊCHÉ.**



Copie en  
Pis greffier en cas



