

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 - Chambre 6

ARRÊT DU [REDACTED]  
(n° 11 , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : [REDACTED] -MPDL

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 28 Novembre 2011 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'AUXERRE section encadrement RG n° [REDACTED]

**APPELANTE**  
**Mademoiselle** [REDACTED]

représentée par Me Fabien KOVAC, avocat au barreau de DIJON substitué par Me Bérengère VAILLAU, avocat au barreau de DIJON

**INTIMÉE**  
[REDACTED]

représentée par Me Claude-Henri CHAMBAULT, avocat au barreau d'AUXERRE

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 04 Septembre 2013, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Marie-Pierre DE LIÈGE, Présidente, chargée d'instruire l'affaire.

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

Madame Marie-Pierre DE LIÈGE, Présidente  
Madame Marie-Antoinette COLAS Conseillère  
Madame Catherine BRUNET, Conseillère

**Greffier** : Mme Evelyne MUDRY, lors des débats

**ARRET** :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition de l'arrêt 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.
- signé par Madame Marie-Pierre DE LIÈGE, Présidente et par Monsieur Bruno REITZER, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPL. DÉPOSÉ  
LE 11/11/2013  
AU GREFFE

B

ls

## Les faits

Mademoiselle [REDACTED] sur recommandation de l'ancienne directrice Mme [REDACTED] a été engagée le 3 septembre 2007 en qualité de directrice [REDACTED], statut cadre dirigeant, suivant contrat à durée indéterminée, par l'association [REDACTED], association qui a pour but de contribuer et de promouvoir l'amélioration de l'état sanitaire des cheptels de rente de l'Yonne.

Par LRAR du 22 juillet 2009, Mlle [REDACTED] était licenciée pour insuffisance professionnelle.

Mlle [REDACTED] saisissait alors le conseil de prud'hommes de Auxerre. Celui-ci par jugement du 28 novembre 2011 disait que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamnait l'association [REDACTED] à payer à Mme [REDACTED] la somme de 7 287 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, déboutant la salariée de ses autres demandes.

Mademoiselle [REDACTED] a régulièrement formé le présent appel contre cette décision.

Elle demande à la cour de confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse mais de l'infirmier pour le surplus.

Elle sollicite 29 111,60 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Soutenant avoir été victime d'un harcèlement moral elle demande également que l'association [REDACTED] soit condamnée à lui payer 35 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

À titre subsidiaire, elle sollicite la même somme à titre de dommages et intérêts, l'employeur ayant selon elle manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail.

Elle demande en outre 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association a formé appel incident. Elle demande à la cour d'infirmier le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a dit le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et de débouter Mlle [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes, sollicitant 2000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'entreprise comptait six salariés, Mlle [REDACTED] incluse.

Le salaire brut moyen mensuel de Mlle [REDACTED], sur les trois derniers mois, était de 2426,05 €

La convention collective de la chambre d'agriculture de l'Yonne est applicable à la relation de travail, conformément à l'article 3 du contrat de travail.

## LES MOTIFS DE LA COUR :

Vu le jugement du conseil de prud'hommes, les pièces régulièrement communiquées et les conclusions des parties, soutenues oralement à l'audience, auxquels il convient de se référer pour plus ample information sur les faits, les positions et prétentions des parties.

### *Sur l'exécution puis la rupture du contrat de travail de Mlle*

La salariée soutient que dès sa prise de fonction elle a été confrontée à un climat d'hostilité à son égard de la part de la secrétaire-comptable et des trois techniciennes, celles-ci montrant ostensiblement par leur attitude un refus de l'intégrer à leur équipe. Elle précise que d'ailleurs dans un courrier du 10 août 2008 mademoiselle Z, en fin de stage à l'association [REDACTED] avait alerté les membres du bureau sur le manque de rigueur, l'attitude ouvertement dédaigneuse et l'atmosphère « puérile » et « particulièrement bruyante » qui régnait en l'absence la directrice.

Le 25 septembre 2008, la comptable, Mme [redacted] était licenciée pour faute grave par M. [redacted] alors président de l'association [redacted]. Des avertissements étaient notifiés aux trois techniciennes, qui ont été annulés après contestations de celles-ci.

Confrontée à cette situation difficile, Mlle [redacted] avait alors demandé à l'association [redacted] au mois de septembre 2008 de pouvoir bénéficier d'un accompagnement en termes de coaching avec deux missions : le développement personnel et managérial du directeur ; l'établissement d'une cohésion de l'équipe en créant les conditions d'une alliance entre le directeur et les membres de l'équipe. Un contrat fut régularisé avec Mme [redacted] à cet effet le 9 septembre 2008.

Il ressort toutefois des dires des deux parties, qui en font néanmoins une présentation différente, que l'opération d'accompagnement de Mlle [redacted] n'a pas donné les résultats escomptés, les relations ne s'améliorant pas entre la directrice et les autres salariées en dépit de plusieurs changements intervenus au sein de l'équipe.

Selon Mlle [redacted], Mme [redacted] adoptait une attitude envahissante, se permettant d'intervenir sur des sujets qui ne relevaient pas de ses missions, ou s'imposant lors de réunions extérieures et amoindrissant d'autant son crédit personnel en tant que directrice.

Selon Mlle [redacted], également, les relations entre le coach et les différents membres du personnel, dont elle-même, étaient également déstabilisantes, les entretiens parfois intrusifs Mme [redacted] profitant de son statut et des contours mal définis de celui-ci pour imposer de manière insidieuse sa présence au sein de l'association [redacted] ... jusqu'à, ce qui n'est pas discuté, devenir ultérieurement l'épouse du nouveau président de celle-ci, M. [redacted].

Mme [redacted] établira le 15 juin 2009 un bilan de sa mission constituant aux dires de la salariée « un véritable réquisitoire à son encontre »

La salariée prétend qu'alors, le 19 juin 2009, le président de l'association [redacted] lui a proposé une rupture conventionnelle de son contrat de travail, ce que ce dernier conteste.

Mlle [redacted] bénéficiait d'un arrêt de travail le même jour du 19 juin au 5 juillet puis de diverses prolongations jusqu'au 26 octobre 2009.

Entre-temps, elle était convoquée à un entretien préalable à son éventuel licenciement fixé au 16 juillet puis le 22 juillet une lettre lui notifiant celui-ci pour insuffisance professionnelle lui était adressée.

La lettre de licenciement adressée à Mlle [redacted] est rédigée comme suit :

*« ... Nous sommes au regret de vous notifier votre licenciement pour insuffisance professionnelle. Le motif de ce licenciement est celui qui vous a été exposé lors de l'entretien précité, à savoir votre inaptitude professionnelle à occuper le poste de directrice du [redacted] qui se traduit par une mauvaise gestion du service du fait de votre incapacité d'adaptation aux responsabilités de ce poste ».*

La lettre reproche ensuite à la salariée :

- une incapacité à prévoir organiser, coordonner et contrôler l'activité de l'association [redacted] ;
  - un manque de rigueur dans ses relations avec les salariés et avec le conseil d'administration le bureau ;
  - une incapacité à prévoir les moyens humains techniques et financiers nécessaires à la conduite des actions ;
  - un manque de professionnalisme à l'égard des usagers et autres interlocuteurs ;
  - une incapacité à manager une équipe de travail,
- tout ceci en dépit de la mission d'accompagnement et de valorisation du directeur, mobilisée à ses côtés.

Mlle [redacted] soutient que son licenciement est, tout d'abord, dépourvu de cause réelle et sérieuse car il n'a pas respecté les dispositions conventionnelles qui prévoient à l'article 24 que la cessation de l'emploi peut intervenir « par licenciement pour inaptitude professionnelle et après refus par l'agent d'un reclassement dans des fonctions correspondant à ses capacités », étant précisé que « l'intéressé doit avoir fait l'objet auparavant des mesures disciplinaires prévues au premier alinéa de l'article 26 ci-après. »

L'employeur, qui ne discute pas l'applicabilité de ces dispositions de la convention collective, soutient qu'il n'existait au sein de l'association aucun poste permettant de proposer «un reclassement à un poste dans des fonctions correspondants à ses capacités», tous les autres étant des emplois subalternes et moins qualifiés.

Il soutient que la stricte application de la convention s'est en l'espèce révélée impossible, sans toutefois rapporter la preuve d'une quelconque proposition faite à la salariée de l'affecter sur un autre poste.

Mais surtout, l'employeur contourne la seconde obligation faite par la convention collective qui prévoit que *"l'intéressé doit d'abord avoir fait l'objet de mesures disciplinaires prévues au premier alinéa de l'article 26 et que dans l'hypothèse d'un projet de licenciement, le cas est obligatoirement soumis pour avis à l'appréciation de la commission paritaire prévue à l'article 29 de la même convention."*

Sur la nécessité de mesures disciplinaires antérieures d'un autre type, l'employeur se contente de répondre que Mlle [redacted] avait été auparavant « rappelée à l'ordre à de multiples reprises », ce qui n'est pas assimilable aux mesures disciplinaires visées par la convention à son article 26 : blâme inscrit au dossier, avertissement écrit, mise à pied, rétrogradation, licenciement.

En outre, le projet de licenciement de Mlle [redacted] n'a pas été soumis à l'appréciation de cette commission.

Dès lors, et avant même d'avoir abordé sur le fond la question de l'insuffisance professionnelle de Mlle [redacted] la cour dira que ce licenciement qui n'a été précédé d'aucune autre sanction, faute d'avoir respecté la condition préalable obligatoire de soumission pour avis à l'appréciation de la commission paritaire, condition posée par la convention collective applicable qui limite de manière conventionnelle la liberté de licencier et qui constitue une règle de fond impérative plus favorable au salarié que la loi, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur le fond, s'agissant d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, la cour rappellera qu'en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, il suffit pour l'employeur d'invoquer ce motif, pour que la lettre soit dûment motivée. L'appréciation des aptitudes professionnelles et de l'adaptation à l'emploi relève du pouvoir patronal. Pour autant, l'insuffisance alléguée doit reposer sur des éléments concrets et ne peut être fondée sur une appréciation purement subjective de l'employeur. Pour justifier le licenciement, les griefs formulés doivent être suffisamment pertinents, matériellement vérifiables et perturber la bonne marche de l'entreprise ou être préjudiciables aux intérêts de celle-ci.

Or en l'espèce, la lettre de licenciement se borne à formuler à l'encontre de la salariée un ensemble de critiques de caractère général sans illustrer celles-ci par un seul événement circonstancié et daté.

Au-delà, il ressort du dossier des débats, qu'à tout le moins, l'embauche et les difficultés d'exécution de sa mission rencontrées par Mlle [redacted] sont intervenues au sein d'une association, petite structure, manifestement animée de nombreux soubresauts, qui ont amené successivement :

- à l'envoi au responsable de l'association [redacted] par une stagiaire, le 10 août 2008, d'un courrier dénonçant, notamment, l'attitude irrespectueuse et provocatrice de la secrétaire -
- à l'encontre de la nouvelle directrice, éléments confirmés par l'attestation d'une ancienne employée en contrat de professionnalisation (pièces 52, 53 et 54),
- au licenciement de cette secrétaire pour faute grave,
- à l'envoi de 3 avertissements aux autres salariées, ensuite retirés,
- à l'embauche d'un coach,
- à la démission de deux salariés les 6 mars et 30 avril 2009,
- à la démission du président M [redacted] le 19 mai 2009,
- et... au mariage du coach, Mme [redacted] embauchée pour ramener le calme et l'ordre dans la structure, avec le nouveau président

B

W

Ces circonstances ne permettent pas de considérer comme établie l'insuffisance professionnelle reprochée à Mlle [redacted], contredite par ailleurs par plusieurs attestations élogieuses d'anciens responsables hiérarchiques ou de partenaires qui vantent son professionnalisme, son dynamisme, son travail consciencieux et rigoureux et la « saine émulation » dont [redacted] ont bénéficié, « son attachement à fournir un travail de qualité apprécié des différents acteurs de son environnement professionnel »

L'insuffisance professionnelle de la salariée, qui n'est en réalité étayée que par le rapport de Mme [redacted] n'est donc pas établie et de ce point de vue également le licenciement de cette dernière est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La cour confirmera donc la décision des premiers juges

#### ***Sur l'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse***

Au moment de son licenciement, la salariée justifiait de plus de deux ans d'ancienneté dans une structure dont l'effectif est inférieur à 11 personnes.

Elle a ensuite rencontré de réelles difficultés à retrouver un emploi pérenne, enchaînant plusieurs contrats à durée déterminée de courte durée, avant d'être embauchée par le [redacted] du Loiret le 4 octobre 2012.

Les circonstances de l'espèce justifient de fixer à 20 000 € l'indemnité due à Mlle [redacted] par application de l'article 1335-5 du code du travail.

#### ***Sur le harcèlement moral.***

Mlle [redacted] soutient qu'alors qu'elle avait été embauchée pour diriger et assurer la cohésion d'une équipe, ses membres, au bout de quelques mois ont reçu pour directives de la pousser à la faute entraînant une dégradation de ses conditions de travail très rapide à l'origine d'une grave dépression.

L'article L 1222-1 du code du travail dispose que " le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. Par ailleurs l'article L1152-1 du même code précise qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel".

Le juge doit appréhender les faits dans leur ensemble et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué.

Dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Pour établir ce qu'elle considère comme un harcèlement, Mlle [redacted]

invoque tout d'abord une attitude délibérément désagréable et hostile, en particulier mais pas exclusivement à son encontre, de la part des membres de son équipe, et tout particulièrement de Mme [redacted] qui a été finalement licenciée en septembre 2008. Cette attitude désagréable et provocatrice de l'équipe est attestée par la stagiaire et la personne en contrat de professionnalisation, dont les témoignages sont relatés ci-dessus, mais aussi par les témoignages de plusieurs personnes ayant été amenées à fréquenter le [redacted] à l'époque.

M. [redacted], alors président du conseil d'administration, a d'ailleurs signé personnellement la lettre de licenciement pour faute grave notifiée à Mme [redacted], le 5 septembre 2008 dans laquelle il reprend entre autres griefs « un refus persistant de collaborer avec la directrice Mlle [redacted] ne lui donnant aucune information et occultant délibérément toute difficulté... attitude également révélée par votre volonté de discréditer la directrice aux yeux du bureau, à de multiples reprises et encore le jour de l'entretien préalable vous avez osé affirmer que celle-ci aurait retiré des documents du parapheur destiné au trésorier, entraînant non-paiement de la facture [redacted] (situation qui s'est révélée mensongère)... ».

La salariée soutient que cette attitude des membres de son équipe était en réalité orchestrée par le bureau de l'association. Il est exact que dans sa « lettre de contestation de son licenciement » en date du 14 octobre 2008 Mme [redacted] qui discute chacun des reproches qui lui sont faits, affirme en ce qui concerne son attitude vis-à-vis de la directrice : « je vous rappelle M. Le président que lors d'une entrevue du 8 février 2008 en présence de Mlles B., L., A., vous nous avez convoquées pour savoir comment mettre fin au mandat de la directrice ou que nous la poussions à la faute pour qu'elle soit licenciée et que vous avez demandé à Mlle [redacted] si elle était d'accord pour reprendre le poste »

Invoquée par cette seule salariée, qui manifestement souhaitait, avant tout, se défendre contre les griefs qui lui étaient faits, la cour considère que si l'attitude désagréable et déstabilisatrice, en outre réitérée, des membres de l'équipe est clairement établie à l'encontre de Mlle [redacted], en revanche la responsabilité du président de l'association [redacted] est insuffisamment, par cette seule accusation proférée par Mme [redacted]

Le licenciement pour faute grave de cette salariée, qui vise entre autres griefs, son attitude envers Mlle [redacted] peut au contraire être considéré à ce moment-là comme la réponse apportée par le président de l'association [redacted] pour protéger la salariée.

Il n'est donc pas établi que le président ou d'autres membres du bureau aient joué un rôle actif et stimulateur du mauvais accueil réservé à Mlle [redacted], le harcèlement moral n'est pas établi à l'encontre des responsables de l'association [redacted]. La cour considère en revanche comme établi le fait que ces responsables avaient, en revanche, une parfaite connaissance et conscience du sort difficile qui était réservé par l'équipe à la directrice.

Or, les mois qui ont suivi le licenciement de Madame [redacted] démontrent que les responsables de l'association [redacted], qui étaient tenus à une obligation de sécurité, obligation de résultat, vis-à-vis de Mlle [redacted] ne l'ont pas efficacement protégée, ses difficultés avec les membres du personnel se poursuivant au-delà du départ de Mme [redacted], sans que l'intervention de Mme Minot n'apporte une quelconque amélioration à la situation.

La cour retiendra donc un manquement des responsables de l'association [redacted] à leur obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail.

Ces circonstances ont rapidement eu un impact négatif sur l'état psychique de Mlle [redacted] et ont ensuite conduit l'association [redacted] à rechercher à son encontre un licenciement pour insuffisance professionnelle dont la cour considère comme exposé ci-dessus qu'il n'est pas justifié.

Licenciée alors qu'elle était en situation de fragilité au plan de la santé, la salariée a continué ensuite à subir un état dépressif pendant une longue période, ne cessant son traitement médicamenteux qu'en mai 2012.

Ces circonstances justifient d'allouer à Mlle [redacted] une somme de 15 000 € nets de CSG et de RDS, en réparation de son préjudice moral distinct du préjudice consécutif à son licenciement, et résultant de l'absence de bonne foi de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail.

L'employeur devra remettre à la salariée des documents sociaux, bulletins de salaire, et attestation pôle emploi conformes à la présente décision sans qu'il soit nécessaire de prononcer une astreinte à cet effet, Mlle [redacted] gardant la possibilité de saisir le juge de l'exécution en cas de résistance de l'employeur.

### ***Sur le remboursement des allocations chômage***

Le licenciement de la salariée étant intervenu pour une cause réelle et sérieuse et relevant de l'application de l'article L 1235-3 du code du travail, la cour, par application de l'article L 1235-4 du code du travail, ordonnera d'office à l'employeur de rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement et dans la limite de quatre mois.

B

ls

organismes intéressés les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement et dans la limite de quatre mois

**Sur les dépens et la demande de dommages et intérêts au titre de l'article 700 du CPC**

L'association [redacted] qui succombe supportera la charge des dépens  
La Cour considère, par ailleurs, que, compte tenu des circonstances de l'espèce, il apparaît inéquitable de faire supporter par Mlle [redacted] la totalité des frais de procédure qu'elle a été contrainte d'exposer. Il sera donc alloué une somme de 2500 euros, à ce titre pour l'ensemble de la procédure.

**DÉCISION DE LA COUR :**

En conséquence, la Cour,

**Infirme** la décision du Conseil de prud'hommes sauf en ce qu'il a dit le licenciement de Mlle [redacted] dépourvu de cause réelle et sérieuse.

et statuant à nouveau et y ajoutant :

Condamne l'association [redacted] à payer à Mlle [redacted] les sommes suivantes :

\* 20 000€, à titre d'indemnité pour licenciement abusif en application de l'article L 1235-3 du code du travail,

\* 15 000 € de dommages et intérêts en réparation d'un préjudice moral distinct,

sommes nettes de CSG et de RDS avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

**Débouté** les parties de leurs demandes complémentaires ou contraires.

Condamne l'employeur à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées à la salariée du jour de son licenciement et dans la limite de quatre mois

Condamne l'association [redacted] à régler à Mlle [redacted] la somme de 2500 € au titre de l'article 700 du CPC pour l'ensemble de la procédure

La condamne aux entiers dépens de l'instance.

LE GREFFIER,



En vertu de la loi n° 575 du 23 mai 1958 relative à l'organisation et au fonctionnement des tribunaux judiciaires de droit commun, les greffiers des tribunaux judiciaires de droit commun sont nommés par décret en Conseil d'Etat. Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité du président du tribunal judiciaire et sont placés sous le contrôle de l'administration judiciaire.

LA PRESIDENTE,

