29 juin 2022
Cour d'appel de Versailles
RG n° 20/00124

17e chambre

Texte de la **décision**

Entête

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

17e chambre

ARRÊT N°

CONTRADICTOIRE

DU 29 JUIN 2022

N° RG 20/00124

N° Portalis DBV3-V-B7E-TWA3

AFFAIRE :

[C] [W]

C/

Association [6]

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 13 décembre 2019 par le Conseil de Prud'hommes Formation paritaire de CERGY-PONTOISE

Section : AD

N° RG : 18/00098

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Françoise POUPARDIN

Me Jocelyne GOMEZ VARONA

Copie numérique adressée à :

Pôle Emploi

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT NEUF JUIN DEUX MILLE VINGT DEUX,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame [C] [W]

née le 26 février 1982

de nationalité française

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentant : Me Françoise POUPARDIN, Plaidant/ Constitué, avocat au barreau de VAL D'OISE, vestiaire : 74

APPELANTE

****

Association [6]

N° SIRET : 775 666 803

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représentant : Me Jocelyne GOMEZ VARONA, Plaidant/ Constitué, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : D1534

INTIMÉE

****

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 12 mai 2022 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Nathalie GAUTIER, Conseiller chargé du rapport.

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

Madame Clotilde MAUGENDRE, Présidente,

Monsieur Laurent BABY, Conseiller,

Madame Nathalie GAUTIER, Conseiller

Greffier lors des débats : Madame Dorothée MARCINEK

Par jugement du 13 décembre 2019, le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise (section activités diverses) a :

- dit que le licenciement de Mme [C] [Y] épouse [W] est fondé sur une insuffisance professionnelle réelle et sérieuse,

en conséquence,

- débouté Mme [W] de l'ensemble de ses demandes,

- condamné Mme [W] à verser à l'association [6] la somme nette de

800 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- mis les dépens de l'instance à la charge de Mme [W].

Par déclaration adressée au greffe le 13 janvier 2020, Mme [W] a interjeté appel de ce jugement.

Une ordonnance de clôture a été prononcée le 8 mars 2022.

Par dernières conclusions remises au greffe le 6 avril 2020, Mme [W] demande à la cour de :

- réformer le jugement du conseil de prud'hommes de Pontoise en date du 13 décembre 2019,

- dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner l'association [6] à lui payer la somme de 15 000 euros au titre des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner en outre l'association [6] à lui payer la somme de 6 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par ordonnance du 18 décembre 2020, le conseiller de la mise en état a déclaré irrecevables les conclusions remises au greffe par l'association [6] le 7 juillet 2020.

Exposé du litige

LA COUR,

L'association [6] a pour mission principale d'accueillir les fratries d'enfants placés, au titre de la protection de l'enfance dans des villages d'enfants.

Mme [C] [Y], épouse [W], a été engagée par l'association [6] en qualité de moniteur-éducateur au sein du village d'enfants de [Localité 5] par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 14 mai 2012.

Par avenant du 2 janvier 2017, Mme [W] a été nommée au poste d'éducateur spécialisé après avoir obtenu son diplôme

d'éducateur spécialisé le 22 décembre 2016.

Les relations contractuelles étaient régies par la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Mme [W] percevait une rémunération brute mensuelle de 2 103,51 euros.

L'effectif de l'association était de plus de 10 salariés.

Par lettre du 13 février 2017, Mme [W] a été convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, fixé le 21 février 2017, avec dispense de service pendant la durée de la procédure.

Mme [W] a été licenciée par lettre du 3 mars 2017 dans les termes suivants :

« (')

Tout ce qui précède illustre un manque de compétences avérées dans le domaine de l'accompagnement social et éducatif de l'enfant, la conception et la conduite de projets éducatifs, la communication professionnelle, la coordination, compétences requises à la tenue de ce poste.

Les principes de base, postures, discernement, prise de recul, non jugement, réserve professionnelle, capacité d'écoute, capacité d'analyse, accompagnement, capacité de soutien à la parentalité, travail d'équipe, qualité des écrits, ne sont pas acquis malgré un accompagnement bienveillant de votre hiérarchie, votre diplôme de moniteur éducateur et éducateur spécialisé et les formations dont vous avez pu bénéficier (')

Les explications que vous m'avez fournies lors de l'entretien du 21 février 2017 ne m'ont pas permis de modifier mon appréciation. Les manquements dont vous faites preuve témoignent de votre incapacité à mener à bien la mission qui vous a été confiée.

Votre manque de remise en cause, d'acceptation de faire autrement, de nécessité de qualité dans l'accompagnement des enfants est préjudiciable à l'Association. »

Le 2 mars 2018, Mme [W] a saisi le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise aux fins de dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir des dommages et intérêts.

Sur la procédure :

Par ordonnance du 18 décembre 2020, le conseiller de la mise en état a déclaré irrecevables les conclusions déposées par l'association [6] le 7 juillet 2020.

Par arrêt du 2 juin 2021, la 17ème chambre de la cour d'appel de Versailles a confirmé l'ordonnance du 18 décembre 2020 suite à une requête formée par l'association [6] aux fins de déféré contre cette ordonnance et a rejeté la demande de l'intimée de signification de ses conclusions de première instance.

L'article 954 du code de procédure civile stipule que la partie qui ne conclut pas ou qui, sans énoncer de nouveaux moyens, demande la confirmation du jugement est réputée s'en approprier les motifs.

La cour retient comme acquises aux débats les pièces communiquées par l'appelante figurant sur son bordereau remis préalablement à la clôture, qui comprennent les pièces que l'intimée lui avait communiquées.

Sur la rupture :

La salariée fait valoir qu'aucun fait justifiant le licenciement n'est rapporté par l'employeur et que les manquements reprochés sont vagues et largement dilués dans la lettre de licenciement de neuf pages sans pour autant démontrer en quoi ils auraient eu une incidence sur le bon fonctionnement du Village de [Localité 5] et de la famille concernée.

La salariée indique qu'il convient de rechercher les raisons pour lesquelles aucune observation ne lui ayant été faite pendant plusieurs années, elle a été licenciée juste après l'obtention de son diplôme d'éducateur spécialisé, le véritable motif du licenciement étant à rechercher au niveau de la politique salariale de l'association.

Elle ajoute qu'aucun avertissement ou rappel à l'ordre ne lui a été adressé et que les premiers reproches sont intervenus dans la période précédant le licenciement alors qu'elle n'aurait pas pu continuer à travailler pendant des années pour une association reconnue d'utilité publique si elle avait été inapte, sa mauvaise compréhension de son poste étant alors néfaste aux enfants.

L'insuffisance professionnelle constitue un motif de licenciement dès lors qu'elle repose sur des éléments objectifs matériellement vérifiables au regard des responsabilités du salarié.

L'incompétence alléguée doit reposer sur des éléments concrets et ne peut être fondée sur une appréciation purement subjective de l'employeur.

L'insuffisance professionnelle peut se définir comme l'incapacité du salarié à accomplir les tâches qui lui sont confiées en raison d'un manque de compétences.

Il résulte de l'article L. 1235-1 du code du travail que la charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse du licenciement n'incombe pas spécialement à aucune des parties mais que le doute doit profiter au salarié.

L'association formule de très nombreux reproches à la salariée dans la lettre de licenciement qui remettent en cause totalement son approche et ses compétences professionnelles dans le cadre :

. du suivi individuel de l'enfant,

. du développement des liens entre les enfants et leur famille,

. du travail d'équipe coordonné par la hiérarchie,

. de la relation professionnelle avec les partenaires dont l'Aide Sociale à l'Enfance,

. de l'élaboration et du partage de l'information,

. du langage et des règles de bienséance en communauté.

Parmi les manquements professionnels visés dans la lettre de licenciement, l'employeur fait état des désaccords permanents de la salariée, de son refus de mettre en place la politique de l'association dans le cadre du suivi individuel des enfants, d'une posture d'opposition, d'un refus d'encadrer des visites parents/ enfants, d'un manque d'intérêt dans l'accompagnement social et éducatif et d'un refus de prendre en charge un stagiaire éducateur le 1er février 2017.

Alors que l'insuffisance professionnelle résulte d'un comportement exclusif de toute faute volontaire de l'intéressé, ces faits listés par l'employeur dans la lettre de licenciement correspondent à un comportement fautif ou insoumis de la salariée, qui ne 'veut pas faire' et non pas qui ' ne sait pas faire' et qui ne relèvent donc pas de l'insuffisance professionnelle.

L'employeur ne peut donc se prévaloir de faits fautifs.

S'agissant des lacunes professionnelles de la salariée, il lui est reproché :

- une incompréhension de la finalité de sa mission, une confusion entre l'accompagnement et l'immixtion dans le quotidien des accueillantes des enfants (les aides familiales, et éducatrices) accompagnée d'une remise en cause de leur travail, un manque d'un de regard tiers sur les projets d'accompagnement des enfants dans le village, une incapacité à conserver une distance avec les partenaires externes,

- des difficultés dans les relations avec les partenaires,

- des difficultés d'élaboration et de partage d'informations, de s'inscrire dans un travail d'équipe coordonné.

Concernant ce dernier point, la salariée produit la pièce14 communiquée par l'employeur, une attestation du directeur du Village de [Localité 5] qui relate le désaccord de la salariée exprimé dans la cuisine des personnels « au cours du mois de janvier 2017 » pour appliquer une décision du village à propos d'une fratrie. Il s'agit d'un fait unique, non daté, concernant l'expression de la salariée dans un lieu de détente, et il n'est pas soutenu que Mme [W] n'a ensuite pas déféré à la demande express émanant à ce moment-là de sa chef de service.

Par mail du 3 février 2017 adressé à la salariée, la chef de service lui fait également part de son étonnement de lui avoir indiqué oralement qu' « en cas de désaccord avec le village sur une orientation ou un projet pour une fratrie vous ne vous positionnerez pas en réunion de synthèse avec nos partenaires ASE ».

Pourtant cette position est davantage une attitude respectueuse de la salariée acceptant une décision commune, la position inverse pouvant être interprétée par l'employeur comme une déloyauté de Mme [W] devant des tiers que si elle faisait part d'un avis divergent de celui adopté par le village des enfants.

Le mail de la chef de service à la salariée le 12 janvier 2017 confirme les actions à mener à court terme sans que cela ne puisse être analysé comme un rappel à l'ordre (pièce 9 employeur).

Les autres pièces produites par l'association ne permettent pas de déduire que la salariée a failli dans sa mission d'accompagnement éducatif des enfants, tant en qualité de moniteur éducateur pendant plusieurs années qu'en qualité d'éducateur spécialisée pendant deux mois (pièces 9- 11- 13 et 26).

Les autres manquements reprochés ne sont pas établis.

A titre d'exemple, l'employeur ne justifie pas d'une défaillance de la salariée dans le suivi des enfants [M], [O] et [N] ou de l'enfant [A], cas cités dans la lettre de licenciement.

Une absence pour congé maladie, justifiée, ne peut pas davantage s'analyser comme une 'fuite' organisée de la salariée pour éviter de participer à des réunions concernant l'organisation de la vie d'enfants dont elle est la référente.

- des difficultés à rédiger des écrits internes concis, impartiaux et objectifs et clairs, des rapports destinés au juge des enfants confus.

Ces reproches sont concentrés sur une période très courte, soit de novembre 2016 à février 2017 par l'envoi de mails successifs à la salariée par la chef de service sans aucun autre envoi durant les années précédentes.

La correction annoncée par la chef de service dans ces mails des écrits de Mme [W], n'est pas communiquée, ce qui ne permet pas une comparaison efficiente et il en est de même pour les comptes rendus hebdomadaires.

Les quelques exemples produits ne permettent pas de confirmer les critiques formulées dans la lettre de licenciement.

Aussi, les nombreuses remontrances de la chef de service concentrées sur une courte période du 26 novembre 2016 au 6 février 2017 (pièces 15, 18,19 et 26) sans laisser le temps à la salariée de modifier la teneur de ses écrits et leur présentation, ne sont pas suffisantes pour caractériser l'insuffisance de la salariée qui venait d'ailleurs d'obtenir son diplôme d'éducateur spécialisé. Certes, l'association a demandé à la salariée dans l'entretien d'évaluation du 18 mai 2016 d'améliorer ses écrits professionnels et de fixer, parmi les objectifs à atteindre, un objectif relatif à la technique des écrits pour « présenter des écrits plus synthétiques avec des éléments d'analyse » mais aucune action n'a été mise en place à ce titre par l'employeur avant les mails de récrimination adressés par la chef de service à la salariée à compter de novembre 2016.

- un niveau de langage inadapté et des propos crus tenus sur le site professionnel

Le rappel à l'ordre sur le langage par lettre de l'employeur du 14 décembre 2016 (pièce 23 E) est contesté par la salariée (également pièce 23 E) et non confirmé par d'autres éléments, s'agissant d'une réprimande de Mme [W] sur ses propos « obscènes » tenus dans la cuisine sur le temps du repas avec ses collègues mais à proximité d'un lieu de visite médiatisé, ce qui n'est pas confirmé par des attestations de ces derniers.

L'employeur ne verse également aucune pièce pour corroborer l'usage régulier d'un langage inadapté de la salariée.

Pour sa part, la salariée communique de nombreuses attestations de différents acteurs - éducatrice spécialisée, éducatrices familiales, assistantes familiales, aides familiales - qui entourent les enfants au sein du Village d'enfants de [Localité 5] et qui mettent en avant ses qualités professionnelles depuis 2012.

Ces témoins donnent des exemples très précis et détaillés de sa fonction consistant à participer à l'élaboration de projets d'accompagnements personnalisés d'enfants en lien avec tous les partenaires internes et externes, notamment l'ASE et vantent son efficacité, sa disponibilité, son soutien, sa bienveillance et son sérieux en qualité de référente de plusieurs fratries.

Les témoignages, de plusieurs pages pour certains, évoquent également son attachement à favoriser le développement ou le maintien des relations entre les parents et les enfants accueillis au village et sa participation pour ce faire.

Une aide familiale atteste notamment ' que le contexte professionnel au village d'enfants de [Localité 5] peut parfois être particulièrement difficile et conflictuel, notamment en lien avec les mouvements du personnel réguliers, les absences pour arrêts maladie et les difficultés de communication avec la direction.' et elle décrit le travail réalisé par Mme [W] dans l'intérêt des enfants, en relation avec leur famille, avec un retour de travail effectué par la salariée avec l'ASE.

En complément de ce qui a été précédemment indiqué, l'employeur ne produit aucune pièce d'un juge des enfants, d'un parent d'une fratrie, d'un membre des personnels de l'association pour appuyer ses dires ni les entretiens de recadrages mentionnés dans la lettre de licenciement.

En définitive, l'ensemble des pièces communiquées ne met pas en évidence les insuffisances professionnelles reprochées à la salariée.

Il convient, infirmant le jugement, de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Mme [W] qui, à la date du licenciement, comptait au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement au moins onze salariés a droit, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa version applicable à l'espèce, à une indemnité qui ne saurait être inférieure aux salaires bruts perçus au cours des six derniers mois précédant son licenciement.

Au regard de son âge au moment du licenciement, 35 ans, de son ancienneté d'environ 4,5 ans dans l'association, du montant de la rémunération qui lui était versée, de son aptitude à retrouver un emploi eu égard à son expérience

professionnelle et de ce qu'elle ne justifie pas si elle a retrouvé un emploi après la rupture, il convient, infirmant le jugement, d'allouer à Mme [W], en réparation du préjudice matériel et moral subi, la somme de 13 000 euros.

Motivation

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner d'office le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Sur les dépens et la demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

L'association qui succombe sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel.

Il est inéquitable de laisser à la charge de Mme [W] les frais par lui exposés en première instance et en cause d'appel non compris dans les dépens à hauteur de 4 000 euros.

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

Statuant publiquement et contradictoirement, en dernier ressort et par mise à disposition au greffe,

INFIRME partiellement le jugement,

Statuant à nouveau,

DIT le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE l'association [6] à payer à Mme [C] [W] la somme de 13 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

ORDONNE d'office le remboursement par l'employeur, à l'organisme concerné, du montant des indemnités de chômage éventuellement servies au salarié du jour de son licenciement au jour du prononcé de l'arrêt dans la limite de 6 mois d'indemnités,

CONFIRME pour le surplus le jugement,

CONDAMNE l'association [6] à payer à Mme [C] [W] la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais irrépétibles exposés en première instance et en cause d'appel,

CONDAMNE l'association [6] aux dépens.

- 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 Clotilde Maugendre, présidente et par Madame Dorothée Marcinek, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La Greffière La Présidente