

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE POITIERS

Chambre sociale

ARRÊT DU 19 SEPTEMBRE 2024

ARRET N° 456

N° RG 21/03652

N° Portalis
DBV5-V-B7F-GOAS

Décision déferée à la Cour : Jugement du 29 novembre 2021 rendu par le
Conseil de Prud'hommes de LA ROCHE SUR YON

APPELANTE :

Madame A

VIEL

C/

Association AAACP LE
TREMLIN

Ayant pour avocat plaidant Me Gilles TESSON de la SELARL GILLES
TESSON, avocat au barreau de LA ROCHE-SUR-YON

INTIMÉE :

ASSO'

Ayant pour avocat plaidant Me Marie-Françoise TARRAZI de la SELARL
QUARTESE SOCIAL AVOCATS, avocat au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 907 et 805 du code de
procédure civile, les conseils des parties ne s'y étant pas opposés, l'affaire a été
débatue le 12 juin 2024, en audience publique, devant:

Madame Ghislaine BALZANO, Conseillère
Monsieur Nicolas DUCHÂTEL, Conseiller qui a présenté son rapport

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame Marie-Hélène DIXIMIER, Présidente
Madame Ghislaine BALZANO, Conseillère
Monsieur Nicolas DUCHÂTEL, Conseiller

GREFFIER, lors des débats : **Madame Patricia RIVIÈRE**

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

- Signé par **Madame Ghislaine BALZANO, conseillère en remplacement de Madame Marie-Hélène DIXIMIER, présidente**, légitimement empêchée et par **Madame Patricia RIVIÈRE, Greffier** auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE :

L'association [REDACTED] a recruté Mme [REDACTED] contrat de travail à durée indéterminée à temps complet daté du 4 mai 2020 en qualité de responsable de pôle éducatif.

Mme [REDACTED] a été convoquée à un entretien préalable à une mesure de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception datée du 13 octobre 2020, assortie d'une mise à pied à titre conservatoire, avant d'être licenciée pour faute grave par lettre recommandée du 27 octobre 2020.

Par requête du 11 décembre 2020, Mme [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de la Roche-Sur-Yon afin de contester les modalités de son licenciement.

Par jugement du 29 novembre 2021, le conseil de prud'hommes de la Roche-Sur-Yon a :

- rejeté la demande de nullité du licenciement de Mme [REDACTED]
- jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamné en conséquence [REDACTED] à verser à Mme [REDACTED] les sommes de :
 - 14 763,76 euros brut au titre d'indemnité compensatrice de préavis (4 mois),
 - 1 476,37 euros brut au titre des congés payés y afférents,
 - 1 503,74 euros brut pour rappel de salaire pour mise à pied du 15 au 27 octobre 2020,
 - 150,37 euros brut pour les congés payés y afférents,
 - 3 804,94 euros net correspondant à 1 mois de salaire à titre de dommages-intérêts net de CSG CRDS et toutes autres cotisations sociales en application de l'article L.1235-3 du code du travail,
- ordonné la transmission des documents sociaux et des bulletins de salaire dans un délai maximum de 30 jours après le prononcé du jugement sous astreinte provisoire de 10 euros par jour de retard, le

- conseil se réservant le droit de liquider ladite astreinte, fixé le salaire de référence à 3 804,94 euros brut,
- rejeté les demandes reconventionnelles de [REDACTED],
- condamné [REDACTED] aux entiers dépens et au titre de l'article 700 du code de procédure civile à 1 500 euros.
- jugé qu'à défaut de règlement spontané par [REDACTED] des condamnations prononcées et qu'en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire devront être supportées par la partie défenderesse en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté les parties du surplus des demandes.

Mme [REDACTED] a interjeté appel de cette décision par déclaration du 22 décembre 2021.

Dans ses dernières conclusions datées du 15 mai 2024, auxquelles il convient de se référer pour un plus ample exposé des faits, moyens et prétentions, [REDACTED] demande à la cour de :

Avant-dire droit et en tant que de besoin, ordonner la communication par [REDACTED] de sa réponse au courrier d'alerte de son commissaire aux comptes en date du 28 novembre 2023 et recueillir les observations afférentes des parties.

Sur le fond :

- débouter [REDACTED] de son appel incident, fins, conclusions et prétentions,
- confirmer le jugement du 29 novembre 2021 en ce qu'il a fixé le salaire de référence à 3 804,94 euros brut et condamné [REDACTED] aux entiers dépens et à 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- juger que sa pièce n°83 est recevable.

Sur le statut de lanceuse d'alerte et le licenciement nul :

A titre principal, infirmer le jugement intervenu en ce qu'il a jugé qu'elle n'avait pas le statut de lanceuse d'alerte et que le licenciement n'était pas nul,

Et statuant à nouveau :

- juger qu'elle doit bénéficier du statut de lanceuse d'alerte,
- juger le licenciement nul,
- ordonner sa réintégration dans son emploi à compter du 15 octobre 2020 sur la base de son salaire mensuel de 3 804,94 € brut,
- condamner [REDACTED] au salaire correspondant soit la somme de 178 832,18 euros brut,
- juger ne pas avoir lieu à déduction des sommes perçues de pôle emploi,
- condamner [REDACTED] à lui payer au titre de dommages intérêts nets de CSG-CRDS et toutes autres cotisations sociales pour circonstances vexatoires et blessantes la somme de 10 000 euros net,

A titre subsidiaire, en cas de non-réintégration ou de licenciement sans cause réelle et sérieuse, infirmer le jugement intervenu, et condamner [REDACTED] à lui payer :

- indemnité compensatrice de préavis (4 mois) : 15 219,76 euros brut,
- congés payés afférents : 1 521,98 euros brut,
- rappel de salaire pour mise à pied du 15 au 27 octobre 2020 : 1 648,81 euros brut,
- congés payés afférents : 164,88 euros brut.

Sur l'absence de faute grave et de cause réelle et sérieuse :

- confirmer le jugement ayant jugé le licenciement sans cause réelle ni sérieuse,
- mais statuant à nouveau rectifier le jugement et condamner [REDACTED] à lui payer :
 - indemnité compensatrice de préavis (4 mois) : 15 219,76 euros brut,
 - congés payés afférents : 1 521,98 euros brut,
 - rappel de salaire pour mise à pied du 15 au 27 octobre 2020 : 1 648,81 euros brut,
 - congés payés afférents : 164,88 euros brut.
- majorer les dommages-intérêts à lui payer par [REDACTED] à 40 000 euros.

Sur les préjudices :

- infirmer le jugement ayant condamné [REDACTED] à lui payer à titre de dommages-intérêts 3 804,94 euros nets,
- statuant à nouveau juger à titre principal sur l'indemnisation que le plafonnement issu du barème de l'article L.1235-3 du code du travail (et de l'ordonnance de septembre 2017) doit être écarté en raison de son inconventionnalité au regard des articles 24 de la charte sociale européenne ainsi que 4 et 10 de la convention OIT 158, le droit à un procès équitable, l'atteinte à la liberté constitutionnelle de travailler, la violation des protections des lanceurs d'alerte et des préjudices d'espèce,
- condamner [REDACTED] lui payer à titre de dommages et intérêts nets de CSG CRDS et autres cotisations sociales, la somme de 40 000 euros,
- à titre subsidiaire, si la cour ne retenait pas l'inopposabilité du plafonnement, condamner [REDACTED] à lui payer la somme correspondant à 1 mois de salaire à titre de dommages et intérêts nets de CSG CRDS et toutes autres cotisations sociales en application de l'article L.1235-3 du code du travail, soit 3 804,94 euros net, et au titre des préjudices spécifiques d'espèce supportés 36 195,06 euros net.

En tout état de cause,

- ordonner la transmission des documents sociaux et des bulletins de salaire dans un délai maximum de 15 jours après le prononcé de l'arrêt à intervenir, sous astreinte provisoire de 75 euros par jour de retard,
- dire avoir lieu aux intérêts de droit à compter de la date de la saisine du conseil de prud'hommes ainsi qu'à l'application de l'article 1343-2 du code civil,
- condamner [REDACTED], en cause d'appel aux entiers dépens et au titre de l'article 700 du code de procédure civile à 2 000 euros net,
- rejeter les demandes de [REDACTED]

Dans ses dernières conclusions datées du 14 mai 2024, auxquelles il convient de se référer pour un plus ample exposé des faits, moyens et prétentions, [REDACTED] demande à la cour de :

- déclarer irrecevable et rejeter des débats la pièce n° 83 du dossier de [REDACTED] au titre de la violation du secret des correspondances,
- déclarer Mme [REDACTED] mal fondée en son appel, l'en débouter,
- réformer le jugement de première instance en ce qu'il a considéré que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et l'a condamnée à verser à Mme [REDACTED] les sommes suivantes :
 - 14.763,76 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - 1.476,37 euros bruts au titre des congés payés afférents,
 - 1.503,74 euros bruts pour rappel de salaire pour mise à pied du 15 au 27 octobre 2020,
 - 150,37 euros bruts pour les congés payés afférents,
 - 3.804,94 euros nets correspondant 1 mois de salaire à titre de dommages et intérêts nets de CSG CRDS et toutes autres cotisations sociales en application de l'article L 1235-3 du code du travail,
 - 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
 - fixer le salaire de référence à la somme de 3804,94 euros bruts.
- confirmer le jugement de première instance pour le surplus,

Subsidiairement, dans l'hypothèse où la cour reconnaîtrait à Mme [REDACTED] le statut de lanceur d'alerte :

- débouter Mme [REDACTED] de sa demande de réintégration au titre de l'impossibilité matérielle de la réintégrer,
- à défaut débouter Mme [REDACTED] de sa demande au titre du rappel de salaire depuis son licenciement jusqu'à sa réintégration compte tenu de l'absence de déduction de sommes perçues par Mme [REDACTED] au titre d'une activité professionnelle, de revenus de remplacement ou d'indemnités journalières de sécurité sociale,
- débouter Mme [REDACTED] du surplus de ses demandes.

Infiniment subsidiairement, dans l'hypothèse où le licenciement serait considéré comme dénué de cause réelle et sérieuse :

- réduire les dommages et intérêts au minimum du barème soit à une somme inférieure à un mois de salaire, soit inférieure à 3 747 euros,
- réduire la mise à pied conservatoire sollicitée à la somme 1 476,37 euros outre la somme de 147,62 euros au titre des congés payés y afférents,
- réduire l'indemnité compensatrice de préavis à la somme de 14 762,56 euros outre 1 476,25 euros au titre des congés payés y afférents,
- débouter Mme [REDACTED] du surplus de ses demandes.

En tout état de cause :

- débouter Mme [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions contraires,
- condamner Mme [REDACTED] à lui payer la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 15 mai 2024.

MOTIVATION

I. Sur la communication avant-dire droit d'une pièce par l'employeur

Il n'y a pas lieu d'ordonner la communication par l' [REDACTED] sa réponse au courrier d'alerte de son commissaire aux comptes du 28 novembre 2023, qui n'apparaît pas utile à la résolution du litige.

II. Sur la recevabilité de la pièce n° 83

La preuve est libre en matière prud'homale sous réserve de respecter l'exigence de loyauté dans son obtention et le droit au respect de la vie privée.

Cependant, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi (Cass, Ass. plén., 22 décembre 2023, pourvoi n° 20-20.648).

En l'espèce, l'employeur conclut à l'irrecevabilité de la pièce n° 83 communiquée par Mme [REDACTED] qui est un échange de courriels entre la directrice [REDACTED] et M. [REDACTED], chef d'établissement du [REDACTED], en faisant valoir que :

- Mme [REDACTED] n'était pas en copie de ces courriels, qui revêtent la nature de correspondance d'ordre privé, et elle s'est procurée frauduleusement ces messages,
- il s'agit d'un mode de preuve illicite et rien ne justifie cette atteinte au secret des correspondances,
- cette pièce concerne un échange de vues sur les risques juridiques d'un licenciement et n'est en rien une pièce nécessaire à la défense de Mme [REDACTED] car sans lien avec les faits reprochés et sa production est parfaitement déloyale.

Mme [REDACTED] lui oppose en réplique que :

- la pièce ne porte pas atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, l'atteinte éventuelle aux droits antinomiques en présence étant justifiée par le droit à la preuve, indispensable à son exercice et strictement proportionnelle au but poursuivi,
- la formule "*c'était le prix à payer pour ta tranquillité*" mentionnée dans l'échange fait référence à ses alertes, auxquelles la directrice ne veut pas répondre,
- cette pièce est strictement nécessaire à la défense de ses droits dans la mesure où elle a été licenciée car elle avait multiplié les alertes depuis le 16 juillet 2020,
- l'atteinte au secret de la correspondance invoquée par l'employeur ne peut faire obstacle à l'exigence des droits de la défense, et cette atteinte est justifiée et proportionnée au but poursuivi, la protection des lanceurs d'alerte étant un impératif sociétal,
- cette pièce a été obtenue de manière licite par Mme [REDACTED] qui exerçait les fonctions d'assistante de direction et avait accès à cette messagerie dans le cadre de ses fonctions.

Sur ce, Mme [REDACTED] verse aux débats un mail daté du 18 novembre 2020 de M. [REDACTED] et conseiller technique au sein de l'association, adressé en réponse à un mail de Mm [REDACTED] directrice de l'association, [REDACTED], respectivement directeur administratif et financier [REDACTED] et président de l'association, étant également en copie du message, pour lui indiquer notamment :

“PS : Concernant [REDACTED] on le savait et ce n'est pas une surprise. On sait notre dossier fragile mais c'était le prix à payer pour ta tranquillité.”

Ce courriel fait suite au message adressé par le conseil de [REDACTED] à l'association le 13 novembre 2020 pour lui indiquer que la salariée contestait les modalités de son licenciement.

Il est manifeste que ce courriel a été adressé par M. [REDACTED], ainsi qu'à MM. [REDACTED] de manière confidentielle.

Si la production de ce courriel ne constitue pas une atteinte au secret des correspondances dès lors que Mme [REDACTED] a eu connaissance de ces messages privés par une autre salariée et qu'elle ne saurait donc se voir reprocher d'avoir violé le secret des correspondances, le procédé d'obtention de ces courriels est indiscutablement déloyal rendant en principe irrecevable la preuve ainsi obtenue.

Il ressort en effet des explications des parties que Mme [REDACTED] qui n'était pas destinataire de ces messages, en a obtenu communication par l'intermédiaire de l'assistante de direction de l'association, qui avait accès à la messagerie de sa directrice mais qui ne justifie d'aucune autorisation de diffusion du message litigieux, et qui a d'ailleurs exigé de Mm [REDACTED] qu'elle attende la rupture de son propre contrat de travail pour le produire en justice, ce qui suffit à établir que cette salariée a violé l'obligation de loyauté qui la liait à son employeur.

Par ailleurs, au regard du contenu ambigu de l'extrait du message que [REDACTED] met en exergue, il apparaît que la communication de ce message n'était pas strictement nécessaire à l'exercice de ses droits en justice dans le litige l'opposant à son employeur.

Ainsi, ce courriel permet seulement de conclure que la direction de l'association avait conscience de l'existence d'un risque judiciaire lié à la rupture du contrat de travail de Mme [REDACTED] qui serait contrebalancé par le gain de “tranquillité” procuré par ce licenciement, les deux pouvant résulter autant de l'existence des alertes de la salariée que de l'appréciation portée sur les différents incidents ayant émaillé la courte relation contractuelle, à l'origine de plusieurs recadrages de la salariée par sa responsable avant lesdites alertes.

Il convient en outre de relever que Mm [REDACTED] est en mesure de produire d'autres éléments, tel le courriel de M. [REDACTED], agent du conseil départemental, qui lui a indiqué suite à l'annonce de son départ : *“Je m'attendais un petit peu à cette mauvaise nouvelle. Je pense aussi que vous avez fait ce que vous aviez à faire en alertant sur les conditions d'hébergement des jeunes”*, qui laisse plus clairement apparaître que le licenciement résulterait, aux yeux de certains interlocuteurs, de ses alertes sur les mauvaises conditions d'accueil des jeunes migrants au sein de l'un des établissements.

De sorte que la production du courriel adressé par M. [REDACTED] à Mme [REDACTED] n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de Mme [REDACTED]

Au résultat de cet examen, la pièce n° 83 produite par l'appelante est déclarée irrecevable.

III. Sur la nullité du licenciement et la violation du statut de lanceur d'alerte

Le lanceur d'alerte est défini par l'article 6 de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie de l'économie comme une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général dont elle a eu personnellement connaissance.

L'article 8 de la même loi énonce que le salarié doit porter son alerte à la connaissance d'un supérieur hiérarchique, de l'employeur ou de toute personne désignée à cette fin. En l'absence de diligence de la part de ces personnes le signalement peut être adressé à l'autorité judiciaire.

Aux termes de l'article L.1132-3-3, alinéa 1^{er}, du code du travail, dans sa version issue de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Selon le deuxième alinéa de ce texte, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En cas de litige, il appartient à celui qui se prévaut de ce droit de présenter des éléments de fait qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un crime ou d'un délit ou qu'il a signalé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 et il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé.

Il résulte des dispositions susvisées, d'une part, que le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions n'est pas tenu de signaler l'alerte dans les conditions prévues par l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 organisant une procédure d'alerte graduée et, d'autre part, qu'il ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la

connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

En l'espèce, Mme [REDACTED] fait valoir les éléments suivants :

- elle a alerté dès le 16 juin 2020 oralement la directrice sur les conditions d'hébergement indignes, puis elle a renouvelé cette alerte par écrit, le 22 juillet 2020, et d'autres alertes ont eu lieu en interne et se sont soldées par des échecs,
- elle a alerté à nouveau la directrice et le conseil d'administration le 1^{er} octobre 2020 puis le conseil départemental le 2 octobre 2020,
- elle a respecté l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 en effectuant un signalement à l'autorité administrative et elle n'était pas tenue de signaler l'alerte dans les conditions prévues par l'article 8 s'agissant de la procédure d'alerte graduée,
- suite à cette alerte, elle a été mise à pied et convoquée pour un entretien disciplinaire pour un motif instrumentalisé, alors que le conseil départemental a diligenté le 7 octobre 2020 une inspection dans les locaux, la directrice étant convoquée le 8 octobre, l'association ayant été tenue de reloger les jeunes mineurs en hôtel,
- Le conseil départemental n'autorisera la reprise de l'activité dans ces locaux que le 24 décembre 2021, ce qui confirme le bien-fondé de ses alertes.

L'employeur lui oppose que :

- il a rencontré une première difficulté avec Mme [REDACTED] qui a fait montre d'un comportement violent à l'égard d'un jeune ce qui avait entraîné une mise au point le 16 juillet 2020 avec la directrice,
- le 28 septembre 2020, la salariée a réitéré son comportement violent à l'égard d'un jeune accueilli sur le site [REDACTED] en allant à l'encontre de ses directives concernant la gestion des conflits et en faisant prendre des risques à elle-même et à son équipe, au mépris de l'obligation de sécurité,
- juste après les faits, dans l'objectif de tenter d'obtenir une protection, la salariée a envoyé le 1^{er} octobre à 23h57 à l'association puis sans attendre sa réponse le 2 octobre à 15h00 au conseil départemental, un courriel dénonçant en toute mauvaise foi les conditions d'accueil des jeunes,
- la coïncidence troublante de cette alerte et sa précipitation dans un contexte de sanction disciplinaire imminente doit être pris en compte,
- les motifs visés dans la lettre de licenciement ne concernent pas l'alerte faite par la salariée, condition nécessaire à l'octroi du statut de lanceur d'alerte, mais bien des faits fautifs avérés et étrangers à l'alerte, et la Cour de cassation prononce la nullité du licenciement en raison d'une atteinte au statut de lanceur d'alerte dès lors que ce motif figure en tant que tel dans la lettre de licenciement,
- les conditions nécessaires à l'application du statut ne sont pas réunies, la salariée ne dénonçant pas un crime ou un délit, les faits visés n'étant que des désagréments matériels liés à des locaux anciens dus à des dysfonctionnements au niveau des installations,
- la salariée n'a pas respecté la procédure en ce sens qu'elle aurait dû permettre à son employeur de vérifier la recevabilité de son alerte dans un délai raisonnable,
- les locaux visés par la salariée ont fait l'objet d'une visite de conformité par le conseil départemental lors de son ouverture dans l'année précédant son licenciement,
- les différents courriels et photos versés aux débats par la salariée

concernent des dysfonctionnements anciens constatés aux mois de mars, mai et août 2019 à une période suivant la déclaration de conformité et qui n'engendraient pas de problèmes de sécurité à défaut de quoi le conseil départemental n'aurait pas considéré les locaux comme conformes,

- Mme [REDACTED] a mis en place de nombreux chantiers aux fins notamment d'améliorer le site, et des travaux ont été engagés pour un montant de 280 000 euros,
- au moment de l'alerte, Mm [REDACTED] était en sa qualité de cadre au conseil de direction et d'adjoint de direction parfaitement au fait des efforts importants faits pour améliorer la situation des bâtis ainsi que des travaux d'envergure à intervenir, et c'est avec la plus parfaite mauvaise foi qu'elle a lancé son alerte,
- aucun problème mettant en danger la sécurité des personnes n'a été relevé sur le site lors de la visite du 2 juin 2020 par l'organisme de contrôle SOCOTEC,
- il est mensonger de soutenir que le conseil départemental aurait autorisé la réouverture des locaux le 24 décembre 2021 alors même qu'aucune autorisation n'est intervenue dans la mesure où aucune injonction de procéder à la fermeture des locaux n'était intervenue,
- il a été décidé de concert avec le conseil départemental de déplacer les jeunes pendant le temps des travaux qui ne leur permettaient pas de demeurer sur les lieux et ils ont réintégré la structure une fois les travaux terminés,
- le 24 septembre 2020, Mme [REDACTED] a informé la société [REDACTED] de l'autorisation donnée de rénover la maison [REDACTED] et ces travaux devaient débuter dans le courant du mois d'octobre soit au moment où l'alerte était mise en œuvre.

Sur ce, il ressort de l'ensemble des pièces produites que la chronologie des événements est la suivante :

- Mme [REDACTED] été recrutée par contrat de travail à durée indéterminée du 4 mai 2020 en qualité de responsable de pôle éducatif,
- le 13 juillet 2020, un premier incident opposant Mme [REDACTED] à l'un des mineurs accueillis dans la structure d'hébergement gérée par l'association employeur située à [REDACTED] est survenu, la salariée indiquant dans son rapport d'incident du 14 juillet 2020 qu'elle a été contrainte de refuser l'accès à l'épicerie à un jeune dont elle n'était pas satisfaite du comportement alors qu'il voulait déjeuner, qu'elle a par la suite saisi la casserole dont il se servait pour lui retirer "*l'occasion de terminer son repas*" et qu'elle a été amenée à saisir ce jeune fermement au niveau du bras pour le contraindre à remettre un chargeur qu'il avait dérobé, en reconnaissant "*le calme n'a pas toujours été tenu, ni par le jeune, ni par moi, relativement excédée de la situation*",
- le 16 juillet 2020, suite à cet incident, Mme [REDACTED] a rencontré Mme [REDACTED] et lui a adressé un courriel le 21 juillet 2020 pour lui indiquer : "*J'ai pris le temps de la réflexion quant à notre dernier entretien du 16 juillet qui n'a pas manqué, je l'avoue, de me surprendre (...) Vous avez évoqué les difficultés rencontrées sur la première semaine de mes congés sur la structure de Talmont notamment (...) J'ai parfaitement entendu les propos que vous avez tenus et je tiens absolument à ce que ceux-ci ne se reproduisent en aucune façon. C'est ce que j'ai pu vous dire lors de notre entretien (...) Je comprends parfaitement que la situation rencontrée à Talmont ait pu vous mettre à mal. (...) Vous devez transmettre vos compétences cela*

sans que vous vous transformiez en "super" chef de service. Ce n'est pas ce que j'attends de vous. Vous devez éviter de vous exposer de la sorte (...) ce type d'intervention n'est pas constructive. Cela ne fait pas progresser les professionnels et les jeunes à mon sens. Je vous rappelle qu'à votre niveau de responsabilité, vous êtes en position "meta" (...) qui implique une certaine distance. A cette fin je vous demande expressément dès aujourd'hui de réduire de manière significative votre présence sur le terrain. (...) Pour les sanctions prises pour certains des jeunes, je souhaite que dorénavant celles-ci soient prises conjointement avec les chefs de service ou les coordinateurs afin qu'ils puissent eux-mêmes les porter (...)",

- le 22 juillet 2020, Mme [REDACTED] répondu au message de Mme [REDACTED] pour indiquer : *"(...) Mme [REDACTED], je ne souhaite que ça être à ma place mais je ne pourrai le faire tant que je sais les équipes autant en difficultés... Ils ont besoin de soutien, je ne vois pas mon rôle sans le leur donner, sans leur montrer que je mets les mains dans le cambouis aussi... Pour en revenir au Tremplin et à notre échange de la semaine dernière, la politique ressources humaines et la forme de management associé me questionne (équipe en souffrance ++, conditions salariales et culture sociale et éducative non compatibles, inéquité entre les collectifs (...), la question des bâts m'interpelle grandement et il est difficile d'assumer l'existant au regard des risques conséquents encourus (sur les trois collectifs, nous ne respectons pas les règles d'hygiène et de sécurité des EMS), (...) Bien sûr que ma présence est aussi faite pour améliorer tous ces constats (...) mais pas à n'importe quel prix et pas à celui des valeurs humaines, éthiques et professionnelles que je défends ! (...)"*
- le 24 septembre 2020, un nouvel incident est survenu avec l'un des jeunes ayant fait l'objet d'une exclusion de la structure d'accueil à la suite d'un comportement violent et irrespectueux, et qui refusait de quitter sa chambre, au cours duquel Mme [REDACTED] est intervenue, en présence de Mme [REDACTED], en attrapant le mineur par la taille et en le ceinturant pour le contraindre à sortir, avec l'aide d'éducateurs présents sur les lieux,
- le 1^{er} octobre 2020, Mme [REDACTED] a adressé un courriel à Mme [REDACTED] M. [REDACTED] et M. [REDACTED] relatif à la décision de conserver la structure des [REDACTED] et d'y poursuivre l'accueil des mineurs afin de leur indiquer : *"au vu des constats alarmants concernant le bâti des [REDACTED], je ne peux faire l'économie de ce message à votre attention pour alerter des observations qui sont les miennes. Au-delà de ne pas être adopté, sur de nombreux points, je ne pense pas que des travaux suffiront à régler les difficultés qui ne nous permettent pas, de mon point de vue, de maintenir un cadre de vie et de travail serein, décent et sécuritaire (...) ce qui est une finalité affichée de mon travail et dans les directives de nos financeurs et prescripteurs ! Pour détails, je vous livre ici quelques "aberrations" relevées sur le collectif aujourd'hui :*
 - Actuellement, un seul WC et 1 seule salle-de-bain (sans porte) accessibles et utilisables par l'ensemble des 17 jeunes et professionnels.
 - Des chambres comptant 3 à 4 jeunes, avec des fenêtres de taille minimale voire juste une lucarne ne permettant pas des aérations adaptées à la population adolescente des chambres,
 - Des chambres sous les toits dont l'isolation approximative et la saison estivale rendent la situation intolérable en termes de chaleur, moiteur et sommeil. Cet état de fait génère, en outre, l'utilisation de ventilateurs et chauffages d'appoint selon les saisons ayant pour

conséquences économiques des factures d'électricité démesurées et pour conséquence sanitaire des risques non négligeables (sous-tension électrique, incendie...),

- Des canalisations et fosses septiques non adaptées à l'utilisation collective qui en est faite (évaluation d'un artisan intervenant sur la structure),

- Des soucis de canalisations (difficiles à qualifier précisément pour moi) créant des engorgements entre elles : sanitaires, lave-vaisselle, évier, machine à laver et créant des engorgements (voire des débordements récurrents, qui ne sont, vous vous en doutez, des débordements d'eau propre),

- L'utilisation de poêles à pellet comme seul moyen de chauffage des locaux s'opposant strictement (et pour cause) à la réglementation des ESMS avec, en prime, l'artisan chargé de leur entretien qui refuse de se déplacer de nouveau au vu des antécédents d'intervention et des responsabilités qu'il refuse d'assumer puisque les jeunes dérèglent les appareils créant des épisodes de fumées au sein du collectif... ».

Aussi, par ce message, je fais valoir mon devoir de citoyenne avant celui de professionnelle (...) Accueillir des mineurs migrants dans le cadre de la protection de l'enfance et dans le cadre légal français et européen me paraît tout à fait louable et honorable, le faire dans les conditions proposées par le collectif aujourd'hui et dans les conditions qui se projettent pour demain ne me semble pas pertinent, ni même sécuritaire ou humain.

Enfin, ce message a, également, pour vocation de me désolidariser et de protéger mes responsabilités quant à ce choix qui me paraît dénué de sens et dont le risque de défaillances voire conséquences graves est réel.

Je sais aussi que d'autres alertes ont été portées à votre connaissance par certains collaborateurs et m'étonne qu'aucune réponse ne soit apportée. (...)”

- le 2 octobre 2020, [REDACTED] a alerté le conseil départemental : “ (...) merci de bien vouloir trouver, ci-joint, l'écrit transmis hier, à la gouvernance associative de l'Association [REDACTED] (...) J'ajoute, à la suite, un mail anonymisé transmis, cette semaine, par une collaboratrice ; message qui me semble factuel, concret et représentatif de la situation. Soyez assurée que ma démarche s'inscrit dans une volonté de transparence à des fins bienveillantes pour les jeunes et les professionnels de l'association. Elle me met, bien entendu, dans une situation tout à fait inconfortable mais qui s'inscrit dans ce que sont mes valeurs et convictions. Elle n'a pas de visée accusatrice mais bien de transmission de constats et observations qui ne sont pas en adéquation avec les obligations qui sont celles de prestataires de la protection de l'enfance, selon mon point de vue. En toute transparence également, voilà plusieurs mois que j'alerte sur les risques encourus en réclamant les visites de sécurité et de conformité nécessaires. (...)”
- le 7 octobre 2020, le conseil départemental a adressé une convocation à Mme [REDACTED] formulée de la manière suivante : “Suite à un signalement sur les conditions d'accueil des mineurs non accompagnés au sein de la structure située à [REDACTED] la commune [REDACTED] une visite sur site s'est déroulée ce jour à 9h30. Au regard des conclusions de cette visite, je vous demande de vous présenter au Pôle solidarités et famille (...) jeudi 8 octobre à 11h00 ”,
- le 12 octobre 2020, Mm [REDACTED] a adressé plusieurs courriels à ses équipes pour organiser le relogement des mineurs non accompagnés

hébergés dans l'établissement [REDACTED] dans un hôtel ainsi que la mise à disposition de repas préparés par un centre Leclerc,

- le 13 octobre 2020, M. [REDACTED] est convoquée à un entretien préalable à une mesure de licenciement, tout en faisant l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire, avant d'être licenciée pour faute grave le 27 octobre 2020, l'employeur lui reprochant :

“ Cette mesure est motivée par l'agression physique dont vous vous êtes rendue coupable le 28 septembre 2020 sur la personne de [REDACTED] jeune migrant accueilli par notre association. Le jeudi 24 septembre 2020 [REDACTED] a eu 18 ans et un nouveau logement lui a été trouvé (...). Celui-ci a toutefois refusé d'y emménager le vendredi 25 septembre 2020 et a quitté l'appartement en y laissant toutes ses affaires. Le lundi 28 septembre 2020 [REDACTED] s'est finalement présenté au siège de l'association pour récupérer ses affaires. L'appartement lui a donc été ouvert pour qu'il puisse faire ses cartons et déménager. [REDACTED] a toutefois de nouveau refusé et s'est installé dans la chambre, allongé sur son lit, les yeux rivés sur son téléphone. Avec Madame [REDACTED] vous l'avez alors sommé de faire le nécessaire pour son déménagement, le logement devant être libéré pour 14 heures. [REDACTED] a une nouvelle fois refusé d'obtempérer, affirmant qu'il ne bougerait pas et resterait dans l'appartement. La décision a donc été prise de regrouper ses affaires et de les sortir de l'appartement. [REDACTED] s'est alors levé de son lit et s'est interposé, refusant que l'on touche à ses affaires. Il s'est ensuite dirigé vers la porte d'entrée pour bloquer l'accès et empêcher que ses affaires soient déplacées sur le palier. C'est alors que vous l'avez violemment poussé hors de l'appartement. [REDACTED] s'est alors débattu, s'accrochant aux murs et à la porte d'entrée. Vous l'avez ensuite attrapé par la taille en le ceinturant puis successivement en tirant fortement sur les épaules, les bras, les mains, en essayant de lui faire perdre prise sur la porte qu'il tenait. A la suite de quoi, vous le mainteniez par les jambes. Malgré le fait [que] [REDACTED] vous demande de lâcher le jeune au regard de l'arrivée imminente de la gendarmerie, vous avez continué et sollicité de l'aide auprès des professionnels présents, leur demandant de pousser sur la porte alors que le jeune avait encore les mains sur l'emboiture. Tout cela a duré de nombreuses minutes, au grand étonnement des personnes présentes, dont notamment Monsieur [REDACTED] chef de service du secteur [REDACTED] surpris par la violence de votre réaction. Les choses sont finalement rentrées dans l'ordre grâce à l'intervention de la gendarmerie appelée par Madame [REDACTED] et de Madame [REDACTED] qui a réussi à apaiser le jeune.

La violence dont vous avez fait preuve lors de cet incident est inacceptable et absolument incompatible avec nos exigences professionnelles. Elle est d'autant plus répréhensible que vous occupez au sein de notre association un poste à responsabilité qui exige de votre part un comportement irréprochable. Nous ne pouvons en effet tolérer d'un membre de notre personnel, à fortiori lorsqu'il appartient à l'encadrement, aucune forme de violence, qu'elle soit physique, verbale ou morale.

Pour finir, nous tenons également à rappeler l'attitude d'opposition que vous avez adoptée lors de la notification de votre mise à pied conservatoire. Vous avez en effet refusé de quitter votre poste et êtes

restée présente toute la matinée, affichant ainsi clairement votre insubordination. Votre comportement rendant impossible votre maintien dans vos fonctions, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave. (...)”.

Il résulte des développements susvisés que M[REDACTED] dans ses courriels adressés à son employeur puis au conseil départemental, les 1^{er} et 2 octobre 2020, a témoigné de faits relatifs aux conditions d’hébergement décrites comme indignes des mineurs confiés par le conseil départemental à l’association.

Si aucun délit ou crime précis n'a été mentionné dans les courriels litigieux, leur contenu est suffisamment explicite s’agissant de la vétusté des locaux, des risques tenant aux installations électriques défectueuses, aux problèmes d’hygiène, d’aération et de chauffage notamment pour que les faits relatés soient susceptibles de revêtir des qualifications pénales, telles que prévues à l’article 225-14 du code pénal (le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l’état de dépendance sont apparents ou connus de l’auteur, à des conditions de travail ou d’hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de sept ans d’emprisonnement et de 200 000 euros d’amende) ou à l’article 223-1 du même code (le fait d’exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d’une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d’un an d’emprisonnement et de 15 000 euros d’amende), étant rappelé que l’article L.1132-3-3 du code du travail n’exige pas que le délit soit constitué.

Par ailleurs, dès lors que la salariée ajoutait que *“ce message a, également, pour vocation de me désolidariser et de protéger mes responsabilités quant à ce choix qui me paraît dénué de sens et dont le risque de défaillances voire conséquences graves est réel”*, l’employeur ne pouvait légitimement ignorer que, par ce courriel, M[REDACTED] dénonçait des faits susceptibles d’être constitutifs d’un délit ou d’un crime.

En outre, il ressort des pièces produites que M[REDACTED] avait déjà alerté de manière claire sa directrice dès le 22 juillet 2020 sur les difficultés concrètes posées du fait des conditions d’hébergement des mineurs, avant de réitérer son alerte, cette fois auprès de la directrice, du président de l’association et de son conseiller technique le 1^{er} octobre 2020, avant d’adresser cette même alerte aux services du conseil départemental le 2 octobre 2020.

S’agissant de la nature des faits dénoncés, il convient d’écarter les dénégations de l’employeur quant à l’importance des travaux à réaliser dans l’établissement d’accueil des [REDACTED], objet de l’alerte de Mme [REDACTED]

En effet, il ressort de manière claire de l’ensemble des témoignages produits par M[REDACTED] complétés d’une part par la précédente alerte d’une salariée, [REDACTED] que la cour tient pour d’autant plus crédible que cette salariée l’a adressée après sa démission, en dénonçant le 31 août 2020 un *“risque élevé d’incendies électriques (...) 7 jeunes dorment sous taules sans isolation (...) risque d’effondrement d’une salle de bain sur la cuisine située en dessous, la fosse septique (...) déborde dans une salle de bain tous les trois mois (...)”* et d’autre part par le courrier adressé le 20 octobre 2020 à l’employeur par un collectif d’une trentaine de salariés pour dénoncer notamment *“les conditions indignes proposées à certains jeunes accueillis”*, que les conditions d’accueil des jeunes migrants n’étaient pas conformes aux normes de décence et que de multiples problèmes de sécurité étaient constatés.

Par ailleurs, la chronologie susvisée permet de constater que le courriel adressé par la salariée au conseil départemental le vendredi 2 octobre 2020 a provoqué une visite de l'établissement d'accueil le 7 octobre, puis la convocation immédiate de la directrice de l'association dès le 8 octobre, avant que le relogement en urgence des mineurs ne soit organisé au sein d'un hôtel à compter du 12 octobre. Il n'est donc pas sérieux de soutenir comme le fait l'association que ce relogement aurait été décidé de concert avec le conseil départemental et prévu dans le cadre des travaux à réaliser, aucun élément n'étant produit en ce sens, les mails versés aux débats laissant au contraire apparaître que ce relogement n'a pas été anticipé mais réalisé dans la précipitation à la suite du constat par le conseil départemental des risques pesant sur la sécurité des mineurs au sein de l'établissement.

L'association ne peut pas non plus affirmer que le conseil départemental n'aurait pas autorisé la réouverture des locaux le 24 décembre 2021 en s'appuyant sur le fait qu'aucune injonction de procéder à la fermeture des locaux ne serait intervenue, dès lors qu'elle verse elle-même aux débats l'arrêté du 24 décembre 2021 du président du conseil départemental de la Vendée qui l'autorise en son article 1 à *"faire entrer en fonctionnement l'unité d'accueil collectif situé au lieu-dit [REDACTED] (...) pour 17 places d'accueil collectif"* après avoir constaté *"les travaux de réaménagement effectués par la structure [REDACTED] et l'avis favorable de la commission de sécurité en date du 16 décembre 2021"* et que *"la visite préalable de conformité réalisée sur site par le service de l'ASE le 22 décembre 2021 a permis de constater le respect des conditions techniques minimales d'organisation et de fonctionnement"*.

Il s'ensuit que les longs développements consacrés par l'association aux démarches engagées par sa directrice, aux travaux qui avaient déjà pu être réalisés et à ceux qui étaient d'ores et déjà prévus lorsque M. [REDACTED] a adressé ses courriels d'alerte sont inopérants dès lors qu'il est établi que la visite du conseil départemental du 7 octobre, faisant suite à l'alerte de M. [REDACTED], a provoqué le soudain relogement des mineurs à l'extérieur de la structure afin que des travaux, qualifiés d'envergure par l'association elle-même, puissent être réalisés. Les échanges de courriels produits laissant par ailleurs apparaître que M. [REDACTED] avait bien connaissance des travaux engagés et de ceux qui étaient planifiés, et qu'elle considérait qu'ils n'étaient pas suffisants pour résoudre de manière complète les problèmes rencontrés.

Il doit enfin être retenu que l'association n'apporte pas un seul élément propre à établir qu'elle avait, à la suite de l'incident du 24 septembre 2020 ayant opposé Mm. [REDACTED] à l'un des mineurs accueillis dans la structure d'hébergement, manifesté son intention d'engager une procédure disciplinaire, de sorte que l'affirmation selon laquelle M. [REDACTED] aurait souhaité se protéger en prévision d'une sanction disciplinaire imminente en adressant les alertes des 1^{er} et 2 octobre 2020 ne repose sur aucun élément concret, étant rappelé que l'intéressée n'était pas tenue de respecter la procédure d'alerte graduée.

Aucun élément ne permet donc de remettre en cause la bonne foi de la salariée lorsqu'elle a adressé ses courriels d'alerte.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que M. [REDACTED] a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, et qu'elle est fondée à revendiquer le statut de lanceur d'alerte.

Il incombe par conséquent à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision de la licencier est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressée.

Il ressort de la chronologie susvisée que la mise à pied à titre conservatoire a été notifiée à Mr [REDACTED] immédiatement après la visite surprise du conseil départemental qui est à l'origine de l'arrêt de l'exploitation du site [REDACTED] pendant les travaux.

Si l'employeur soutient que le licenciement de M [REDACTED] est motivé par l'agression physique dont elle se serait rendue coupable le 28 septembre 2020 sur la personne d'un jeune migrant accueilli par l'association, et que le délai de mise en œuvre de cette procédure disciplinaire, entre l'incident du 28 septembre 2020 et la délivrance de la mise à pied à titre conservatoire du 13 octobre 2020, serait imputable à la nécessité de tenir informés les membres du conseil d'administration, force est de constater qu'aucun élément n'a été produit pour justifier de l'existence [REDACTED] quelque démarche qui aurait pu être engagée entre ces deux dates afin de préparer le licenciement.

En outre, l'employeur précise dans ses écritures que M [REDACTED] avait reçu délégation en matière de licenciement de personnels, son contrat de travail prévoyant que l'association lui attribue les délégations nécessaires en vue de "*procéder en accord avec le président de l'association aux licenciements*", de sorte que l'information du conseil d'administration ne constituait pas un préalable indispensable à l'engagement de la procédure disciplinaire.

Par ailleurs, il ressort du compte rendu de l'incident du 28 septembre 2020 et du propre témoignage de M [REDACTED] que celle-ci était présente sur les lieux de l'altercation provoquée par un jeune migrant, que cet individu a été l'auteur des premiers faits de violence ("*C'est alors que le jeune se saisit de la paire de chaussures, me pousse contre le mur et me maintient comme cela quelques secondes*") et que l'agression physique reprochée à M [REDACTED] a d'abord consisté pour celle-ci à saisir le jeune migrant par la taille pour l'obliger à rester sur le palier et à l'empêcher de rentrer dans la chambre dont il venait d'être exclu.

Si M [REDACTED] soutient qu'elle a demandé en vain et à plusieurs reprises à M [REDACTED] et aux personnes présentes de "*cesser toute action*" dans l'attente de l'arrivée de la gendarmerie, elle ajoute également "*Nous sommes dans un niveau sonore tel que je n'ai pas la certitude qu'ils m'entendent*" ou "*le niveau d'agitation est tel que personne n'entend*", étant observé qu'aucun des témoins ayant attesté (Mme [REDACTED] et [REDACTED]) ne fait état de telles directives.

Il convient de relever également que le comportement du jeune migrant, qui a proféré des insultes et menacé de "*remonter au siège pour tout casser*", a conduit M [REDACTED] à effectuer un "*rapide aller-retour pour fermer à clés les locaux de l'étage*", de sorte que l'immobilisation du jeune par M [REDACTED] soutenue par plusieurs éducateurs pouvait apparaître adaptée à la situation, et force est de constater que l'association n'a pas justifié ni même allégué que M [REDACTED] qui a assisté à l'ensemble de la scène avant de rejoindre une réunion à laquelle participait également M [REDACTED], aurait pu s'entretenir avec elle ou avec d'autres collaborateurs dans un temps proche de l'altercation pour lui reprocher son comportement, ce qui suffit à établir que celui-ci n'avait pas alors été considéré comme fautif, avant d'être utilisé comme prétexte au licenciement.

Au vu de tout ce qui précède, la cour retient que le licenciement intervenu dans ces conditions constitue une mesure de rétorsion à la relation de bonne foi par la salariée de faits constitutifs d'un délit dont elle avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions en application des dispositions de l'article L.1132-3-3 sus-mentionné.

Le licenciement est donc nul.

L'association employeur soutient dans ses écritures que la réintégration de la salariée dans ses effectifs est impossible, sans toutefois verser aux débats des éléments de nature à établir cette impossibilité.

Ainsi, il ne saurait être tenu compte des faits visés dans la lettre de licenciement dès lors que la cour a retenu que ce licenciement constituait une mesure de rétorsion à la suite des faits rapportés par la salariée.

En outre, dans le contexte de l'alerte susvisée, il est particulièrement malvenu de reprocher à la salariée d'être à l'origine d'une mise en danger des jeunes et des salariés, laquelle ne ressort d'aucune des pièces produites, afin de s'opposer à la réintégration sollicitée.

Le rapport conflictuel entre les parties ne caractérise pas non plus une impossibilité pour l'employeur de réintégrer la salariée dans son emploi ou un emploi équivalent, étant relevé que Mm ████████ M. ████████ et M. ████████ ont quitté l'association.

Par ailleurs, le registre du personnel versé aux débats ne permet pas à lui seul de démontrer que le poste de responsable de pôle éducatif et les missions qui lui étaient confiées auraient été supprimés, aucun organigramme n'ayant été produit, et il appartiendrait à l'association dans cette hypothèse d'envisager une mobilité sur un autre poste.

Enfin, le courrier du commissaire aux comptes de l'association ne suffit pas à établir le caractère pérenne et la gravité des difficultés économiques alléguées.

Il doit donc être fait droit à la demande de réintégration de la salariée dans son emploi ou à défaut dans un emploi équivalent, et avec la même rémunération que celle dont elle bénéficiait au moment du licenciement.

Dès lors qu'elle caractérise une atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, la salariée qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration, peu important qu'elle ait ou non reçu des salaires ou revenus de remplacement pendant cette période.

L'association sera par conséquent condamnée à lui verser la somme de 3 804,94 euros brut par mois (sur la base de la rémunération moyenne des trois derniers mois) à titre d'indemnité pour licenciement nul à compter du 15 octobre 2020, date du premier jour non rémunéré à la faveur de la notification de la mise à pied à titre conservatoire, soit une somme de 178 832,18 euros arrêtee au mois de septembre 2024 inclus.

Le jugement sera infirmé en ce qu'il déboute la salariée de ses demandes de nullité du licenciement, de réintégration et de paiement de sommes entre la date de sortie des effectifs et la date de réintégration effective et en ce qu'il condamne la société à payer à la salariée des sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, préavis, et rappel de salaire pendant la mise à pied et congés payés afférents.

IV. Sur les demandes accessoires

- Sur les dommages et intérêts liés aux "circonstances blessantes et vexatoires"

Mr ████████ ne produit aucun élément au soutien de cette demande et ne démontre pas l'existence d'un préjudice qui ne serait pas réparé par l'octroi de la somme susvisée ainsi que par la réintégration ordonnée par la cour.

Le jugement doit être confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

- Sur les intérêts au taux légal et leur capitalisation

Il est rappelé que les créances de nature salariale produisent des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes et les créances de nature indemnitaire, telle que l'indemnité pour licenciement nul, produisent des intérêts à compter du présent arrêt.

La capitalisation des intérêts sera ordonnée dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil.

- Sur la remise de documents

Eu égard à la solution du litige, il convient de condamner l'employeur à remettre à la salariée des documents sociaux et bulletins de paie conformes aux dispositions du présent arrêt. Il n'y a pas lieu à astreinte. Le jugement sera infirmé sur ce point.

- Sur les dépens et les frais irrépétibles

Le jugement sera confirmé en ce qu'il statue sur les dépens et les frais irrépétibles.

Eu égard à la solution du litige, l'association sera condamnée aux dépens d'appel et à payer à la salariée la somme de 1 000 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Dit n'y avoir lieu d'ordonner la communication par [REDACTED] de sa réponse au courrier d'alerte de son commissaire aux comptes du 28 novembre 2023,

Déclare la pièce n°83 produite par [REDACTED] irrecevable,

Infirmes le jugement du conseil de prud'hommes de la Roche-Sur-Yon du 29 novembre 2021 sauf en ce qu'il a :

- fixé le salaire de référence à 3 804,94 euros brut,
- rejeté les demandes reconventionnelles de [REDACTED]
- condamné [REDACTED] aux entiers dépens et au titre de l'article 700 du code de procédure civile à 1 500 euros,
- débouté [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts liés aux circonstances blessantes et vexatoires,

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés,

Prononce la nullité du licenciement de Mme [REDACTED]

Ordonne sa réintégration au sein de [REDACTED] dans l'emploi qu'elle occupait au moment de son licenciement ou, à défaut, dans un emploi équivalent et avec la même rémunération,

Condamne [REDACTED] à verser à Mme [REDACTED] la somme de 178 832,18 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul

calculée sur la période du 15 octobre 2020 au mois de septembre 2024 inclus sur la base d'une rémunération moyenne de 3 804,94 euros brut par mois,

Condamne l'association [REDACTED] à remettre à M. [REDACTED] des bulletins de salaire conformes aux dispositions du présent arrêt,

Déboute M. [REDACTED] de sa demande d'astreinte,

Rappelle que les créances de nature salariale produisent des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes et les créances de nature indemnitaire produisent des intérêts à compter du présent arrêt,

Y ajoutant,

Ordonne la capitalisation des intérêts dans les conditions prévues par l'article 1343-2 du code civil,

Condamne [REDACTED] aux dépens d'appel,

Condamne [REDACTED] à payer à M. [REDACTED] la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

LE GREFFIER,

P°/ LA PRÉSIDENTE,
