

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE SAINT-DENIS**  
5, avenue André Malraux  
Champ Fleuri  
CS 81 027  
97495 SAINTE CLOTILDE CEDEX  
Tél: 0262 40 23 45

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**JUGEMENT**

N° RG F 23/00084 - N° Portalis  
DC27-X-B7H-BINS

**SECTION Encadrement**

**AFFAIRE**

contre

Madame [REDACTED]

[REDACTED]  
Représentée par Me [REDACTED] (Avocat au barreau de ST DENIS) substituant Me Alain ANTOINE (Avocat au barreau de SAINT DENIS)

**DEMANDEUR**

**MINUTE n° 24/00039**

NOTIFIE LE : 28/05/24  
à  
la Caisse Régionale du Crédit  
Agricole  
+  
avocats

[REDACTED] son représentant légal

[REDACTED]  
97462 SAINT DENIS CEDEX  
Représentée par Me [REDACTED] (Avocat au barreau de PARIS)

**DEFENDEUR**

FORMULE EXÉCUTOIRE  
délivrée le :28/05/24  
à

Mme [REDACTED]

Appel ou pourvoi  
n° \_\_\_\_\_  
du \_\_\_\_\_  
par demandeur ou défendeur

Arrêt n° \_\_\_\_\_  
du \_\_\_\_\_

**COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT**

Lors des débats à l'audience publique du 13 Février 2024, à l'issue de laquelle le Président a indiqué que le prononcé du jugement serait fait par mise à disposition.

Monsieur J. [REDACTED] Président Conseiller (S)  
Madame C. [REDACTED] U, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur O. [REDACTED] Assesseur Conseiller (E)  
Madame V. [REDACTED] Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats et lors de la mise à disposition de Madame [REDACTED] Greffier

## PROCEDURE :

Mme [REDACTED] a saisi le Conseil le 24 Février 2023.

Les parties ont été convoquées au bureau de conciliation et d'orientation du 11 Avril 2023, puis l'affaire a été renvoyée au 13 Juin 2023 et au 31 Octobre 2023.

Après mise en état, l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 13 Février 2024 pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et 19 du Code du Travail.

A l'audience du 13 Février 2024, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 28 Mai 2024

Les parties ont été avisées que le jugement serait mis à disposition.

\*\*\*\*

## RAPPEL DES FAITS :

Mme [REDACTED] a été embauchée au sein de la société [REDACTED] par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 3 novembre 1997, en qualité de Conseillère commerciale.

Depuis le 1er septembre 2019, Mme [REDACTED] exerçait les fonctions de " Responsable du service Archivage & Dématérialisation ", statut cadre, coefficient 11 de la convention collective applicable.

### Les missions principales responsabilités de Mme [REDACTED] étaient les suivantes :

- **Piloter, animer, et organiser les activités du service Archivage et Dématérialisation (...),**
  - **Organiser l'action de l'équipe et faciliter les coopérations :**
    - Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique des ressources humaines de l'unité, en veillant à leur valorisation.
      - Former et accompagner les collaborateurs :
        - \* Sur la mise en œuvre des outils,
        - \* Sur les activités projets,
        - \* Sur l'analyse des processus d'archivage de la CR (...).
  - Assurer le pilotage des activités externalisées :
    - Organiser des points d'activités réguliers avec les prestataires intervenant dans les activités de l'archivage et de la dématérialisation,
    - **Être le tuteur du personnel mis à disposition par [REDACTED] : suivi et accompagnement de ces personnes dans leur activité au quotidien (...).**

Dans le service Archivage et Dématérialisation, Mme [REDACTED] avait sous sa responsabilité une équipe de six collaborateurs :

- Quatre salariés de la [REDACTED] affectés au service Archivage et Dématérialisation ;

Deux salariés de [REDACTED] (en situation de handicap physique ou psychique) mis à disposition du service Archivage et Dématérialisation.

La moyenne des douze derniers mois de rémunération de Mme [REDACTED] était égale à 3 639,31 euros brute en contrepartie de sa prestation de travail au forfait 205 jours (cf Pièce n°1).

Par courrier recommandé avec demande d'avis de réception en date du 11 mars 2022, la [REDACTED] régionale de l'Etat à [REDACTED] a convoqué Mme [REDACTED] à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à son licenciement pour faute grave fixé au 22 mars 2022 à 17 heures.

Dans ce courrier, il était aussi notifié à Mme [REDACTED] sa mise à pied à titre conservatoire, en lui précisant que celle-ci serait rémunérée.

Néanmoins, suite à la demande de Mme [REDACTED] la [REDACTED] acceptait de reprogrammer l'entretien au 23 mars 2022 à 17 h.

Cependant, conformément aux dispositions conventionnelles applicables, la [REDACTED] a également convoqué à un conseil de discipline le 7 avril 2022 ( cf pièces N°3 et 4 ).

Lors de cet entretien, les explications fournies par Mme [REDACTED] n'ont pas permis à la [REDACTED] de modifier son appréciation des faits.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 13 avril 2022, la Caisse [REDACTED] a notifié à Mme [REDACTED] son licenciement pour faute simple pour avoir enregistré ses collègues à leur insu sur son téléphone portable et avoir eu un " comportement " contrôlant " dénué de souplesse et d'empathie " envers ses équipes.

Le 22 février 2023, Mme [REDACTED] a, par l'intermédiaire de son avocat, saisi le Conseil de prud'hommes de Saint-Denis afin de contester son licenciement pour faute simple et a formulé les demandes suivantes :

- 63 687,92 à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 100 000 euros à titre d'indemnité en raison du préjudice distinct ;
- 4 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.
- Exécution provisoire.

Cette affaire est passée devant le bureau de conciliation et d'orientation le 11 avril 2023 puis, l'affaire a été renvoyée au 13 Juin 2023 et au 31 Octobre 2023.

En l'absence de conciliation, le Conseil de prud'hommes a finalement renvoyé l'affaire en bureau de jugement à l'audience du 13 février 2024.

## **DIRES DE LA DEMANDEURSE :**

### **1- Sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement :**

Le droit du travail prévoit que chaque employeur envisageant de prendre une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié doit s'appuyer sur l'existence d'une faute imputable au salarié. (Cass. Soc., 21 mars 2000 : Bull. civ. 2000, V, n° 113).

En l'espèce, les faits reprochés à Mme [REDACTED] qui seraient constitutifs d'une faute simple sont les suivants :

- avoir soi-disant enregistré ses collègues à leur insu sur son téléphone portable et avoir eu un " comportement " contrôlant " dénué de souplesse et d'empathie " envers ses équipes.

L'imputabilité du premier motif n'est absolument pas rapportée.

Lors de l'entretien préalable le 7 avril 2022 au Conseil de discipline, Mme [REDACTED] a entièrement nié les faits (Pièce n°3) :

**" Qu'avez-vous à dire par rapport à ces affirmations ? Dans un 1er temps, reconnaissiez-vous avoir enregistré les salariés comme décrit ?**

Mme [REDACTED] a d'abord décrit les faits sur la journée du 09/03 en confirmant que le ton est monté mais elle a ensuite préféré ne rien rajouter pour ne pas aggraver la situation immédiate.

Mme [REDACTED] a ensuite repris son activité, puis est sortie de l'open Space --> Son téléphone perso est resté sur le bureau.

Après déjeuner, elle est revenue dans l'open Space puis à nouveau sortie pour aller en réunion et ses 2 téléphones pro et perso sont restés sur le bureau.

Concernant les enregistrements, la demanderesse indique avoir été surprise désagréablement quand son manager lui a fait part des faits d'enregistrements.

Elle a constaté les enregistrements sur son téléphone personnel, ne les a pas écoutés puis les a effacés.

**La salariée ne peut expliquer comment cela s'est produit, et dit ne pas en être à l'initiative de ces enregistrements.**

**Lors de l'entretien, elle a précisé que son téléphone personnel n'a pas de verrou d'écran.**

**Elle comprend le malaise des collaborateurs mais ne sait pas qui en est à l'origine ni dans quel but.**

Elle précise ne pas avoir pour habitude d'oublier ses téléphones, sauf lorsqu'elle doit mettre son téléphone perso en charge...".

A ce stade, aucune preuve de l'imputabilité des faits reprochés n'est rapportée.

Ce qui signifie qu'une autre personne aurait pu être à l'initiative de cet enregistrement.

Cependant, l'employeur produit aujourd'hui trois attestations de salariés encore en poste et que Mme [REDACTED] accuse d'être à l'initiative de ces enregistrements.

Ces attestations de salariés avec un lien de subordination évident avec la défenderesse et dont, en outre, la culpabilité ne peut être écartée, n'ont aucune valeur probante.

Sur les dernières attestations (Pièces n°19 et 20 adverses), elles ne font que mentionner des paroles rapportées. Les témoins n'ont rien constaté personnellement et ne peuvent pas attester en respectant les dispositions de l'article 202 du Code de procédure civile.

La preuve de l'imputabilité de Mme [REDACTED] dans les faits qui lui sont reprochés n'est, de ce fait, pas rapportée.

Quant au second motif de licenciement : "avoir eu un "comportement" contrôlant" dénué de souplesse et d'empathie "envers ses équipes", il n'est pas plus démontré que le premier.

En tout état de cause, le "manque de souplesse et d'empathie" est une notion très subjective qui mériterait d'être corroborée par des faits objectifs et vérifiables.

Il ne peut, dès lors, constituer une faute justifiant le licenciement d'une salariée de plus de 24 ans d'expérience aux états de service irréprochables comme l'attestent quelques-uns de ses comptes rendus d'entretiens professionnels (Pièce n°6).

Au vu de l'absence totale de gravité des faits reprochés, de l'impossibilité d'imputer les faits à la salariée et au vu de l'ancienneté de cette dernière et de ses états de service, aucune faute justifiant un licenciement ne peut être retenue.

Dès lors, la demanderesse demande au Conseil de céans de juger que son licenciement soit sans cause réelle et sérieuse et a formulé les demandes suivantes :

- 63 687,92 à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 100 000 euros à titre d'indemnité en raison du préjudice distinct ;

- 4 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.
- Exécution provisoire.

#### DIRES DE LA DEFENDERESSE :

La défenderesse reproche à Mme [REDACTED] d'avoir gravement manqué à ses obligations contractuelles et déontologiques en :

- Enregistrant les membres de son équipe à leur insu ;
- Adoptant un management inadapté et contrôlant, ayant eu pour effet d'entraîner une dégradation de leurs conditions de travail.

#### Sur l'enregistrement de collaborateurs à leur insu :

Pour bien comprendre, il est nécessaire de situer les bureaux de Mme [REDACTED] et de son équipe.

Le bureau de Mme [REDACTED] est situé au 3ème étage du bâtiment et le reste de son équipe exerce ses fonctions dans un open space situé au rez-de-chaussée dudit bâtiment.

Le 9 mars 2022, aux alentours de 10 heures 30, alors que Mme [REDACTED] se trouvait dans l'open space des membres de son équipe, l'une de ses subordonnées, Madame [REDACTED] qui avait oublié son badge, a frappé à la porte afin qu'un de ses collègues vienne lui ouvrir.

Lorsque la salariée est entrée dans le bureau, Mme [REDACTED] s'est alors adressée à elle de manière agressive en lui demandant à l'avenir de prendre son badge avant de sortir. ( cf pièce n°10). Ne pouvant tolérer cette agressivité, une dispute a éclaté entre la manager et sa n-1. (Cf Pièces n° 11 et 12).

À l'issue de cet incident, Mme [REDACTED] a quitté le bureau de ses collaborateurs en informant son équipe qu'elle se rendait à une réunion.

Choqués, les membres de l'équipe de Mme [REDACTED] ont par la suite échangé ensemble au sujet de cet incident.

Après quelques minutes de discussion, Monsieur Je [REDACTED] s'est levé pour récupérer des photocopies.

Ce dernier a alors remarqué qu'un téléphone était posé sur le bureau libre où Mme [REDACTED] s'était installée dans la matinée avant d'aller en réunion.

Madame [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] ont alors constaté qu'un enregistrement vocal était en cours depuis plus de 37 minutes et que le téléphone était celui de Mme [REDACTED]

*"Je faisais le vas et viens entre mon poste de travail et la photocopieuse qui se situe derrière le bureau que [REDACTED] occupait avant de partir en réunion.*

*Pendant que [REDACTED] me faisait part de ces émotions, je voyais un téléphone dans un coin du bureau lors de mes vas et viens.*

*Après plusieurs passages à la photocopieuse, et toujours en discutant avec [REDACTED] je vois le téléphone s'éclairer et je vois un point rouge sur l'écran. En regardant de plus près, on s'aperçoit qu'un enregistrement est en cours depuis 37 minutes et on voit sur l'écran du téléphone [REDACTED] (cf Pièces n° 11 et 12 écritures adverses ).*

Madame [REDACTED] a alors spontanément interrompu l'enregistrement et a alerté Monsieur [REDACTED] supérieur hiérarchique tout en laissant le téléphone sur le bureau.

*"Pris de panique [REDACTED] appuie sur le bouton STOP de l'enregistrement. Elle sort du bureau et appelle notre supérieur pour lui relater les faits" (Pièce n° 11).*

Le même jour, au retour de la pause déjeuner vers 13 heures, Mme [REDACTED] est à nouveau entrée dans l'open space des membres de son service avant de remonter à son bureau situé au 3e étage.

En s'approchant du bureau où s'était assise Mme [REDACTED] Madame [REDACTED] a constaté que les deux téléphones de Mme [REDACTED] (téléphone personnel et téléphone professionnel) étaient à nouveau posés sur le bureau, dont un, dissimulé sous une feuille.

Un nouvel enregistrement vocal était en cours sur le téléphone personnel depuis 21 minutes , de ce fait Monsieur [REDACTED] a été à nouveau informé de la situation.

Ce dernier a alors abordé ces incidents avec Mme [REDACTED] à 16 heures lors d'un point d'activité programmé au préalable (Pièces n° 11, 12 et 13).

Au cours de cet entretien, la demanderesse lui a indiqué qu'elle n'avait "rien à se reprocher", tout en le questionnant sur le nombre de personnes ayant vu son téléphone en "mode enregistrement". (cf Pièces n° 7 et 8).

Le 7 avril 2022 durant le conseil de discipline, Mme [REDACTED] n'a pas nié les enregistrements sur son téléphone, cependant la défenderesse a tenté de se dédouaner en indiquant qu'elle en ignorait la provenance tout en laissant entendre qu'il s'agirait d'un "complot" mis en place par ses subordonnés.

Mme [REDACTED] a indiqué que son téléphone personnel n'était pas verrouillé, ce qui laissait toute l'attitude à ses collaborateurs pour agir.

Pourtant, une attestation précise que le téléphone personnel de Mme [REDACTED] était bien verrouillé... (cf Pièces n° 12 et 16).

De même que les témoignages attestent qu'aucune personne présente dans le bureau n'a manipulé les téléphones portables "oubliés".

Par conséquent, Mme [REDACTED] ne peut pas sérieusement prétendre ne pas être à l'origine de ces enregistrements.

Il est surprenant de voir la demanderesse visant accuser l'ensemble de son service d'une infraction pénale à son encontre, c'est tout à fait déloyale.

#### **Sur le management inapproprié exercé par Mme [REDACTED] :**

Suite à la découverte des enregistrements évoqués, les salariés du service Archivage & Dématérialisation ainsi que les travailleurs de [REDACTED] ont été reçus en entretien par le service RH pour faire toute la lumière sur ces évènements.

Alors que les entretiens étaient initialement programmés le 9 mars 2022 après-midi, les salariés du service ont décliné l'invitation du service RH.

Ces derniers ont en effet indiqué qu'ils étaient contraints de continuellement se justifier sur leurs faits et gestes auprès de Mme [REDACTED]

De ce fait , afin de ne pas avoir à justifier leur absence du bureau, ces mêmes salariés ont indiqué préférer être reçus le lendemain matin dans la mesure où leur supérieur hiérarchique était en télétravail... (Pièce n° 17).

Ces entretiens ont finalement eu lieu le 10 mars 2022 et la [REDACTED] a été alertée par les collaborateurs, du management inapproprié exercé par Mme [REDACTED]

#### **Instauration d'un climat délétère :**

Les entretiens réalisés mettant en exergue un management et une communication de Mme [REDACTED] particulièrement inadapté au cadre professionnel.

Les collaborateurs ont indiqué que Mme [REDACTED] avait pour habitude de s'exprimer de façon autoritaire avec les membres de son équipe ou d' " allumer " les prestataires". (cf Pièce n° 17 ).

Le management de Mme [REDACTED] a été décrit par ses collaborateurs comme étant directif et contrôlant.

En effet, il a été révélé que Mme [REDACTED] sollicitait de manière récurrente au cours de la journée les membres de son équipe au sujet de l'avancée de leurs tâches exerçant ainsi sur eux délibérément une importante pression.

De même, Mme [REDACTED] n'hésitait pas à demander à être informée à tout moment de la nature des déplacements des membres de son équipe, ainsi que leurs horaires d'arrivée et de départ créant ainsi un climat d'anxiété chez les collaborateurs.

Une salariée pouvait se voir reprocher d'avoir -1 minute dans son compteur, être appelée pendant ses jours de repos ou encore de faire " engueuler " pour avoir mangé un yaourt pendant le temps de travail...(Pièce n° 17).

Aussi, Il a été révélé à la Caisse régionale que Mme [REDACTED] avait pris l'habitude de blâmer les salariés de [REDACTED] de manière régulière et disproportionnée.

À titre d'exemple, une salariée, en pleurs, a déclarer que Mme [REDACTED] l'a " grondé souvent" et surveillait de manière indécente.

Ainsi, la salariée a indiqué ne plus vouloir travailler avec Mme [REDACTED] dans la mesure où " elle a trop peur de ce qu'elle peut faire ".(cf Pièces n° 12, n° 17).

Rappelons que les missions des [REDACTED] ont principalement de favoriser l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, incapable d'occuper un poste dans le milieu ordinaire ainsi que d'encourager leur intégration sociale et professionnelle...

Par conséquent , la défenderesse considère qu' une telle attitude est parfaitement choquante et inacceptable.

Dans ce cadre, la direction générale du [REDACTED] n'a pas manqué d'avertir immédiatement [REDACTED] afin d'échanger sur la situation des salariés de [REDACTED] et leur garantir un accompagnement ainsi qu'une vigilance accrue.

La [REDACTED] a constaté, à l'issue des investigations diligentées, que le mode de management de Mme [REDACTED] avait eu des impacts particulièrement négatifs sur les conditions de travail de ses collaborateurs et leur santé mentale.

À titre d'exemple, une collabotatrice a indiqué :

*"J'ai pleuré hier soir, un trop plein certainement de l'accumulation. La pression subie, le harcèlement constant de la part de mon manager et là, la concrétisation directe de son emprise sur nous, sur moi".*

*"Je ne veux pas venir au travail avec la boule au ventre. Je veux pouvoir déjeuner avec mes collègues et m'exprimer librement, je veux travailler sereinement".( cf Pièce n° 14).*

De même, les autres collaborateurs ont affirmé qu'ils n'étaient plus en mesure de travailler avec Mme [REDACTED] ( cf Pièces n° 15 et 16).

Par conséquent, et dans le cadre de son obligation de sécurité vis à vis des autres salariés la Caisse régionale n'a pas eu d'autre choix que d'engager, à l'égard de Mme [REDACTED] une procédure disciplinaire.

**Il convient de préciser que le choix d'un licenciement pour faute simple et non de la faute grave, privative de préavis et d'indemnité de rupture, est un choix social de la défenderesse.**

#### **Sur l'argumentation de Mme [REDACTED]**

N'ayant aucun argument sérieux pour contester le bien-fondé de la mesure de licenciement pour faute simple Mme [REDACTED] procède par affirmation en indiquant que :

- La matérialité de l'enregistrement clandestin n'est pas établie.

- Les reproches liés au "manque de souplesse et d'empathie" ne sont pas vérifiables et ne sont pas opérants.

- L'ancienneté de la salariée et ses états de services "irréprochables" doivent faire échec au licenciement disciplinaire .

#### **Sur la matérialité de l'enregistrement clandestin :**

La demanderesse prétend :

- Avoir uniquement "interpellé" Madame [REDACTED] devant l'ensemble des personnes présentes dans l'open space concernant le port du badge ;

- Ne pas savoir comment les enregistrements étaient "arrivés" sur son téléphone ;

- Que rien ne démontre qu'elle ait elle-même déclenché les enregistrements dans la mesure où son téléphone personnel n'était pas verrouillé ;

- Qu'au demeurant, le fait que Madame [REDACTED] disposant d'un "passif disciplinaire" ait découvert seule les enregistrements apparaît pour le moins suspect et démontre de l'existence d'un complot du service à son encontre. Aussi, ces enregistrements auraient volontairement été actionnés par les membres de son équipe dans le but de lui nuire et de "manipuler" la [REDACTED]

Pour la défenderesse, une telle argumentation n'est pas sérieuse dans la mesure où :

- Mme [REDACTED] a reconnu avoir laissé, à deux reprises, dans la journée du 9 mars 2022, son téléphone personnel dans le bureau de ses subordonnées ;

- Deux témoins attestent avoir découvert le téléphone personnel de Mme [REDACTED] mode "enregistrement" ;

- Mme [REDACTED] a aussi reconnu avoir constaté sur son téléphone personnel deux enregistrements tout en indiquant les avoir effacés sans les avoir écoutés.

#### **Sur la matérialité du management contrôlant :**

Certaines difficultés liées à la fonction de manager ont été notifiées à la demanderesse dans le cadre des évaluations relatives à son poste de "Responsable du service Archivage & Dématerrialisation".

Mme [REDACTED] a été sensibilisée sur le sujet dès le début de sa prise de poste intervenue le 1er septembre 2019.

- Sur la fin d'année 2019, il était identifié une adaptation "progressive" au management ainsi qu'à sa nouvelle équipe :

*"Daniel a pris ses nouvelles fonctions en mission depuis le mois de septembre. Elle découvre le management et un tout nouveau domaine d'activité, son adaptation est progressive". (Cf Pièce aversée n° 1).*

- En 2020, son supérieur l'a invitée à faire évoluer sa posture managériale et l'a intégré à ses objectifs 2021 :

*"Dans le cadre de sa communication vis-à-vis de l'équipe Danièle doit travailler sa hauteur de vue et le sens des messages à porter afin d'éviter d'être uniquement dans la lecture d'un powerpoint" "Sa meilleure connaissance des activités AD doit maintenant inciter Danièle à travailler et progresser sur sa posture managériale" (cf Pièce aversée n° 1).*

#### **Sur l'ancienneté de Mme [REDACTED] comme élément de décharge :**

La demanderesse évoque l'importance de l'ancienneté d'un salarié, couplée notamment à une absence de passif disciplinaire.

A cet égard, la Cour de cassation n'hésite pas à retenir la qualification de faute grave peu importe l'ancienneté d'un salarié ou l'absence de reproche antérieur.(Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-21.877; Cass. soc., 6 nov. 2013, n° 12-24.595?; Cass. soc., 12 juin 2008, n° 07-41.948; Cass. soc., 27 juin 2007, n° 05-45.587).

L'ancienneté d'un salarié peut cependant être pris en compte, lorsqu'un unique fait de violence a été commis par un salarié, en disant que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse. (Écritures adverses p. 13; Cass. soc., 19 mai 2016, n° 14-28.245).

Or, en l'espèce, la situation personnelle a bien été prise en compte par la Direction.

En effet, au cours du Conseil de Discipline, Monsieur [REDACTED] Directeur Général Adjoint a tenu à effectuer une déclaration préalable sur le sujet :

"A titre liminaire M. [REDACTED] souhaite donner son avis personnel, bien que les éléments du dossier puissent amener à une sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement pour faute grave, il souhaite soutenir une position bienveillante vis-à-vis de cette salariée qui conduirait à ne pas aller au-delà d'un licenciement simple. Il est vrai que l'environnement de ce dossier relève à des faits pouvant relever de la faute grave, mais la Cr est sensible au caractère humain et au parcours de la salariée" (cf Pièce n° 8).

**La Caisse régionale a tenu compte de l'ancienneté de la salariée en notifiant un licenciement pour faute simple.**

"Pour autant, bien que les faits listés ci-avant constituent des fautes graves, au regard de votre parcours professionnel au sein de notre Caisse régionale, nous nous limitons à vous notifier un licenciement pour faute simple".(cf Pièce n° 9).

C'est dans ces circonstances , au regard de ces éléments sus mentionnés que la [REDACTED] a licencier Mme [REDACTED] pour faute simple avec un chèque de 135.000 € à titre d'indemnité de licenciement et de préavis.

#### A titre reconventionnel :

La [REDACTED] demande au Conseil de condamner Mme [REDACTED] à lui payer la somme de 1 750 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

#### MOTIFS DE LA DECISION

##### Sur la recevabilité de l'action du Mme [REDACTED] pour l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement :

Le droit du travail prévoit que chaque employeur envisageant de prendre une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié doit s'appuyer sur l'existence d'une faute imputable au salarié. (Cass. Soc., 21 mars 2000 : Bull. civ. 2000, V, n° 113).

L'exercice discrétionnaire du pouvoir disciplinaire de l'employeur est assorti de l'obligation de prouver le caractère fautif des faits reprochés à son salarié (Cass. Soc., 5 mars 1981 : Bull. civ. 1981, V, n° 187. - Cass. Soc., 8 janvier 1998, n° 95-41462. - Cass. Soc., 9 octobre 2001 : TPS 2001, comm. 389. - Cass. Soc., 19 juin 2002, n° 00-42393).

L'article L 1331-1 du Code du Travail rappelle très justement que " le conseil de prud'hommes apprécie (...) si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction ".

Pour justifier un licenciement, l'article L 1232-1 du code du travail mentionne que la faute doit avoir un caractère réel et sérieux.

Le motif doit en outre être sérieux c'est-à-dire revêtant une certaine gravité rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail et de ce fait rendant nécessaire le licenciement.

L'article L. 1232-1 du Code du travail indique par ailleurs que tout licenciement pour motif personnel doit être motivé.

Cependant, il est très important de rappeler qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs et imputables au salarié (Cass. Soc., 20 octobre 2015, FS-P+B, n° 14-17.624).

De même que la faute d'un salarié doit être appréciée selon les circonstances (son ancienneté, son comportement antérieur, la volonté de nuire à l'employeur).

En effet, la prise en compte de l'ancienneté d'un salarié dans une entreprise permet de constater une sanction trop dure par rapport aux années passées dans l'entreprise.

Dans un arrêt de 2016, la Cour de cassation a décidé qu'au vu de l'ancienneté du salarié (plus de trois ans), aucune faute n'était constituée " Mais attendu que tout en constatant que le salarié avait faussement accusé son supérieur hiérarchique de violences, la cour d'appel, prenant en considération l'ancienneté du salarié, a pu retenir que ces faits ne rendaient pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise; qu'exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, elle a décidé que cette fausse accusation constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement; que le moyen n'est pas fondé; " (Cass. Soc., 19 mai 2016, n°14-28.245).

Par conséquent, l'ancienneté même faible (trois ans) peut permettre dans certains cas le maintien dans l'entreprise.

Enfin, il convient aussi de préciser qu'il est expressément prévu dans la loi, à l'article L 1235-1 du Code du Travail, que le doute profite au salarié.

Le conseil de céans constate qu'aucun enregistrement n'est porté au dossier et aucun élément matériellement vérifiable ne permet d'imputer la faute au salarié.

En l'espèce, les faits reprochés à Mme [REDACTED] qui seraient constitutifs d'une faute simple sont les suivants :

- avoir soi-disant enregistré ses collègues à leur insu sur son téléphone portable et avoir eu un " comportement " contrôlant " dénué de souplesse et d'empathie " envers ses équipes.

Le Conseil de Céans constate en effet que l'imputabilité du premier motif n'est absolument pas rapportée.

Il n'a pas échappé au Conseil de Céans que lors de l'entretien préalable le 7 avril 2022 au Conseil de discipline Mme [REDACTED] a entièrement nié les faits (Pièce n°3).

Le Conseil de discipline lors de l'entretien avec la salariée a demandé une enquête complémentaire, qui n'a pas été réalisée.

Mme [REDACTED] a d'abord écrit le déroulé des faits sur la journée du 09/03 en confirmant que le ton est monté mais elle a ensuite préféré ne rien rajouter pour ne pas agraver la situation immédiate.

Concernant les enregistrements, la demanderesse indique avoir été surprise désagréablement quand son manager lui a fait part des faits d'enregistrements.

Mme [REDACTED] a bien constaté les enregistrements sur son téléphone personnel, mais lors de l'entretien du 7 avril elle a bien confirmé ne pas les avoir écoutés.

De plus lors de l'entretien, la salariée a précisé que son téléphone personnel n'a pas de verrou d'écran.

Ce qui signifie qu'une autre personne aurait pu être à l'initiative de cet enregistrement.

En l'espèce, aucune preuve n'est rapportée par la défenderesse sur l'imputabilité des faits reprochés.

Cependant, il n'aura pas échappé au Conseil de Céans que l'employeur produit aujourd'hui trois attestations de salariés, du 3 et 13 avril 2023 soit un an après le licenciement, encore en poste et que Mme [REDACTED] accuse d'être à l'initiative de ces enregistrements.

Ces attestations de salariés ont un lien de subordination évident avec la défenderesse et de ce fait n'ont aucune valeur probante.

Sur les dernières attestations d'avril 2023, elles ne font que mentionner des paroles rapportées. En effet, les témoins n'ont rien constaté personnellement et ne peuvent attester en respectant les dispositions de l'article 202 du code de procédure civile.

Par conséquent, le Conseil de Céans constate que la preuve de l'imputabilité de la faute de Mme [REDACTED] dans les faits qui lui sont reprochés n'est, de ce fait, pas rapportée.

De plus, en l'espèce le [REDACTED] pour qualifier la faute de l'enregistrement argue que Mme [REDACTED] aurait porté atteinte à leur vie privée.

Or, comme mentionné dans les conclusions de la demanderesse, cet enregistrement a été effectué pendant les heures de travail sur le lieu de travail et donc ne saurait dès lors porter atteinte à la vie privée de qui que ce soit.

La société défenderesse s'appuie sur un arrêt de la Cour d'appel de MONTPELLIER qui a confirmé le bien-fondé de la rupture anticipée du contrat pour faute grave d'un salarié au motif que le salarié aurait porté un appareil d'enregistrement sonore pendant ses heures de travail (au cours de deux journées) et qu'il se serait adressé à des clients de manières agressives (Cour d'appel de Montpellier, 2e Chambre sociale, Arrêt du 1er février 2023, RG n° 20/01796).

Après lecture de cet arrêt, il n'a pas échappé au conseil de Céans que la situation était totalement différente.

En effet, la faute grave était caractérisée par le fait que le salarié aurait porté un appareil d'enregistrement sonore pendant ses heures de travail, notamment le 16 mai 2018 et le 17 mai 2018, qu'il se serait adressé à des clients de manières agressive, qu'il adoptait une attitude déplacée en leur présence et qu'il dénigrat son employeur.

En effet, le salarié avait porté un appareil d'enregistrement devant la clientèle en adoptant un comportement agressif et déplacé rendant mal à l'aise la clientèle.

C'est le comportement du salarié dans sa globalité qui avait été sanctionné non le fait d'avoir enregistré les clients. Cette situation n'est en aucun point comparable à celle qui nous intéresse puisque l'appareil d'enregistrement en cause n'enregistrait personne en particulier mais avait été laissé sur un bureau dans l'openspace et qu'il ne causait aucun préjudice.

Quant au second motif de licenciement mentionnant dans la lettre de licenciement que le salarié aurait eu un "comportement contrôlant ...." "dénoué de souplesse et d'empathie envers ses équipes", le Conseil de Céans constate qu'il n'est pas plus démontré que le premier par la société défenderesse.

Aucune preuve réelle n'est établie par la [REDACTED], aucun élément à charge sur le management dans les entretiens annuels n'est mentionné, ni même une éventuelle formation à accomplir.

En l'espèce, le "manque de souplesse et d'empathie" évoqué dans la lettre de licenciement est une notion très subjective qui aurait dû être corroborée par des faits objectifs et vérifiables.

Il ne peut, dès lors, constituer une faute justifiant le licenciement d'une salariée de plus de 24 ans d'expérience aux états de service irréprochables comme l'attestent quelques-uns de ses comptes rendus d'entretiens professionnels (cf Pièce n°6).

D'autant que, le Conseil de Céans constate qu'aucune sanction disciplinaire auparavant (mise à pied, avertissement) n'avait jamais été appliquée auparavant au salarié.

Attendu qu'au vu de l'absence de preuve sur la gravité des faits reprochés, et de l'impossibilité d'imputer les faits à la salariée ainsi que de son ancienneté et de ses états de service, aucune cause réelle et sérieuse (grave ou simple) justifiant un tel licenciement ne peut être retenue.

## Sur l'incidence de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement pour Mme [REDACTED]

En l'espèce, comme mentionné ci-dessus aucune faute grave n'est démontrée, le licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse.

**L'article L. 1235-3-1 alinéa 6 du code du travail, modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 prévoit :**

Que lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible ce qui est le cas en l'espèce, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Aussi, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité de licenciement à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux pouvant aller jusqu'à 17,5 mois de salaire, soit la somme pouvant aller jusqu'à 63 687,92 € pour Mme [REDACTED]

Le Conseil de céans réuni en délibéré le 5 avril 2024 a jugé la demande de Mme [REDACTED] excessive.

Néanmoins, compte tenu de son âge en tant que salariée cadre au sein de la [REDACTED] et du manque d'éléments matériels, le Conseil de Céans octroie à Mme [REDACTED] une indemnité égale aux 6 derniers mois de salaire soit 21 835,86 euros.

En l'espèce, Mme [REDACTED] a recu une indemnité de licenciement conventionnelle de 125 727,63 correspondant à 34,5 mois de salaire compte tenu de son ancienneté au sein de la [REDACTED] (cf solde de tout compte de la [REDACTED]).

Attendu que compte tenu de son âge à la date du licenciement, année de ses 60 ans, Mme [REDACTED] bénéficiait de plus de 24 ans d'ancienneté et se trouvait à quelques années de la retraite.

Attendu qu'il n'a pas échappé au Conseil de céans que le marché de l'emploi est très difficile dans la conjoncture actuelle et encore plus à La Réunion (33% de demandeurs d'emploi en 2018 Sources: Insee, RP2013 et RP2018 exploitations principales en géographie au 01/01/2021).

Attendu qu'aujourd'hui la salariée ne parviendra pas à retrouver un emploi et ne comptabilisera pas les trimestres nécessaires pour un départ à la retraite possible à 62 ans et 9 mois soit le 13 août 2026.

Dès lors, le Conseil de céans admet que le préjudice subi est important au regard de son âge 61 ans en 2024.

Mme [REDACTED] a sollicité la condamnation de la [REDACTED] à lui verser la somme de 100 000 euros (correspondant à plus de 27 mois de rémunération) à titre d'indemnité de dommages et intérêts pour "préjudice distinct" et caractère vexatoire du licenciement.

La jurisprudence admet qu'un salarié ne peut prétendre à des dommages-intérêts au titre d'un préjudice distinct que s'il parvient à établir l'existence d'une faute particulière de l'employeur dans les circonstances entourant la rupture ainsi qu'un préjudice distinct du licenciement proprement dit (Cass. Soc., 23 septembre 2015, n° 13-28.192; CA Nîmes 8 sept. 2020, n° 16/04385; CA Bastia 28 juill. 2021, n° 19/00187).

En l'espèce, Mme [REDACTED] invoque le caractère "brutale" de son licenciement sans pour autant justifier des éléments en ce sens.

Le Conseil de Céans constate que le licenciement n'a pas été prononcé avec une intention de nuire, ni vexatoire ou injurieuse, ou par contrainte physique ou morale.

D'autant que la [REDACTED] a permis, compte tenu de l'ancienneté, à la demanderesse de percevoir plus de 135 000 € à titre d'indemnité de licenciement et de préavis.

Cependant, contrairement à ce qu'indique la défenderesse, l'obtention du nombre de trimestres sera impactée dans la mesure où les périodes indemnisées par l'assurance chômage, ainsi que certaines périodes non indemnisées (tels que les délais de carences), ne permettent de valider que jusqu'à 4 trimestres par an.

Attendu que la salariée ne pourra faire valoir ses droits à la retraite qu'à partir de 62 ans et 9 mois soit fin août 2026 avec probablement une décote sur ses allocations retraite.

Attendu que la salariée touchera une ARE( aide de retour à l'emploi ) sur 1095 jours , soit 3 années à compter du 16 janvier 2023 compte tenu du délai de carence et de l'indemnité conventionnelle de 125 727,63€ déjà touchée . (cf solde de tout compte de la C [REDACTED].

En conséquence , le Conseil de Céans réuni en délibéré le 5 avril 2024 a jugé que la demanderesse ne pouvait prétendre à une indemnité de 100 000 € au titre de dommage et intérêt mais seulement à une indemnité complémentaire de 54 457,38 €, montant calculé par rapport à la date de demande de retraite possible ( 13 août 2026 ) et déduction faite de la somme versée sur 3 ans.

Aussi, le Conseil de Céans considère qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de la demanderesse les frais irrépétibles qu'elle a été contrainte d'exposer dans le cadre de la présente procédure.

La C [REDACTED] du C [REDACTED] sera, en conséquence, condamnée à verser Mme [REDACTED] la somme de 1 500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

La défenderesse sera, en outre, condamné aux dépens de l'instance dans les conditions de l'article 699 du code de procédure civile.

#### PAR CES MOTIFS

Le Conseil après avoir délibéré conformément à la loi, statuant en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe,

**DIT et JUGE** que le licenciement pour faute simple de Mme [REDACTED] n'est pas justifié et requalifie le licenciement de Mme [REDACTED] comme étant sans cause réelle et sérieuse.

**En conséquence,**

**DIT et CONDAMNE** la Caisse Régionale du [REDACTED] à payer à Mme [REDACTED] les sommes suivantes :

- 21 835,86 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 54 457,38 € à titre d'indemnité de dommage et intérêt pour préjudice distinct.

**ORDONNE** l'exécution provisoire du présent jugement à venir dans les termes de la loi.

**CONDAMNE** la défenderesse, la [REDACTED] à payer à Mme [REDACTED] la somme de 1 500 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

**En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.**

**LE GREFFIER**



**P/ LE PRÉSIDENT empêché**