

5 octobre 2023

Cour d'appel de Versailles, 6^{ème} Chambre

RG n° 21/01363

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 09 Avril 2021 par le Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de BOULOGNE BILLANCOURT

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant, devant initialement être rendu le 28 septembre 2023 et prorogé au 04 octobre 2023, les parties en ayant été avisées, dans l'affaire entre :

Madame [P] [Y]

Représentant : Me Aurélien WULVERYCK de l'AARPI OMNES AVOCATS, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS, vestiaire

Association [9]

Représentant : Me Martine DUPUIS de la SELARL LEXAVOUE PARIS-VERSAILLES, Constitué, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 625 et Me Aurore TALBOT, avocat au barreau de LYON

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 06 juin 2023 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Catherine BOLTEAU-SERRE, Président chargé du rapport.

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

Madame Catherine BOLTEAU-SERRE, Président,

Madame Valérie DE LARMINAT, Conseiller,

Madame Isabelle CHABAL, Conseiller,

Greffier lors des débats : Madame Domitille GOSSELIN,

EXPOSE DU LITIGE

L'association [9], dont le siège social est [Adresse 3] à [Localité 16], est spécialisée dans la protection de l'enfance. Elle emploie plus de dix salariés.

Elle est née en 2018 de la fusion entre l'association [10] et l'association [7].

La convention collective nationale applicable est celle des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Mme [P] ([F]) [Y], née [Date naissance 1] 1983, a été engagée par contrat de travail à durée indéterminée du 19 septembre 2005, par l'association [10], à effet au 1er septembre 2005, en qualité d'agent de service intérieur, moyennant une rémunération mensuelle initiale de 557,28 euros bruts pour une durée de travail de 64,95 heures.

Par avenant du 14 avril 2006, la durée de travail de Mme [Y] a été augmentée à 77,94 heures.

Par avenant du 5 novembre 2007, le contrat de travail à temps partiel de Mme [Y] a été modifié en un temps plein. Au dernier état de la relation contractuelle, elle percevait une rémunération brute de 1 853,79 euros, pour 151,67 heures de travail par mois.

Par courriers recommandés des 22 novembre 2016 et 19 juillet 2018, l'association [9] a notifié à Mme [Y] respectivement un avertissement puis une mise à pied disciplinaire de trois jours pour avoir remis des bibles à des jeunes mineures résidentes.

Par lettre du 12 octobre 2018, l'association [9] a convoqué Mme [Y] à un entretien préalable fixé le 19 octobre 2018 et reporté au 8 novembre 2018.

Par lettre du 13 novembre 2018, l'association [9] a notifié à Mme [Y] son licenciement dans les termes suivants : 'Vous avez été sanctionnée à deux reprises pour avoir remis des bibles à des jeunes filles accueillies et chanté des chants religieux pendant votre travail au sein de notre association. Vous avez reçu un avertissement le 22 novembre 2016 et une mise à pied de trois jours en juillet 2018.

Nous avons constaté que vous n'avez pas tenu compte des deux sanctions que nous vous avons infligées. Nous avons appris dernièrement que vous aviez à nouveau remis une bible à une jeune fille arrivée début septembre 2018 dans notre établissement des Pléiades.

En conséquence, nous vous avons convoquée le 12 octobre 2018 pour un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Vous ne vous êtes pas présentée à l'entretien. Nous avons accepté votre demande de le reporter au vendredi 19 octobre 2018. Cet entretien a eu lieu en présence de Mme [O] et de Mme [G].

Lors de l'entretien, vous n'avez pas remis en cause les faits qui vous sont reprochés.

Vous ne semblez pas entendre que votre lieu de travail n'est pas un lieu où vous pouvez parler de religion avec les jeunes filles accueillies. Vous travaillez dans un établissement laïque et vous ne pouvez parler de religion à des jeunes filles mineures et fragiles.

Par conséquent, nous avons décidé de vous licencier.'

Par requête reçue au greffe le 22 novembre 2018, Mme [Y] a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt aux fins d'annuler les sanctions disciplinaires, de juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et voir l'association [9] condamner au versement de sommes à caractère indemnitaire et salarial.

L'association [9] avait, quant à elle, demandé à ce que Mme [Y] soit déboutée de ses demandes et à titre subsidiaire avait sollicité la réduction du montant des dommages-intérêts et la condamnation de la salariée au paiement d'une somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par procès-verbal du 3 décembre 2019, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt s'est mis en partage de voix et a renvoyé les parties devant la formation de départage du 26 février 2021.

Par jugement rendu le 9 avril 2021, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt en sa formation de départage a :

- débouté Mme [Y] de l'ensemble de ses demandes,
- dit n'y avoir lieu à exécution provisoire,
- dit n'y avoir lieu à indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté les parties de toutes leurs autres demandes,- condamné Mme [Y] aux dépens de l'instance.

Par déclaration du 6 mai 2021, Mme [Y] a interjeté appel de ce jugement.

Aux termes de ses conclusions du 22 juillet 2021, Mme [P] [Y] demande à la cour de :

A titre principal,

- constater que l'association [sic] ne verse pas la preuve des avis des institutions représentatives du personnel rendant le règlement opposable à Mme [Y],
- juger que le licenciement de Mme [Y] est discriminatoire,
- juger que le licenciement est nul à titre principal et sans cause réelle ni [sic] sérieuse à titre subsidiaire, En

conséquence,

- infirmer le jugement en toutes ses dispositions,
- annuler l'avertissement du 22 novembre 2016 et la mise à pied disciplinaire du 19 juillet 2018,- condamner

l'association [sic] aux sommes suivantes :

- rappel de salaire pour la mise à pied du 3 juillet 2018 : 252,78 euros bruts,
- congés payés y afférents : 25,27 euros bruts,
- dommages et intérêts pour annulation des sanctions disciplinaires : 2 000 euros,
- indemnité pour licenciement nul ou sans cause réelle ni [sic] sérieuse : 50 000 euros,
- article 700 du code de procédure civile : 3 000 euros,
- ordonner la remise d'un bulletin de paie sous astreinte de 50 euros par jour de retard,- laisser les dépens à la charge de la partie défenderesse [sic].

Aux termes de ses conclusions en date du 19 octobre 2021, l'association [9] demande à la cour de :

A titre principal

- confirmer le jugement du conseil de prud'hommes en toutes ses dispositions,

En conséquence,

- juger que les agissements répétés de nature prosélyte de Mme [Y] sont constitutifs d'un abus de sa liberté d'expression religieuse dans le cadre de l'exécution du contrat de travail,
- juger bien fondées les sanctions disciplinaires des 25 octobre 2016 et 12 juillet 2018 [sic],
- juger régulier, bien fondé et non discriminatoire le licenciement pour faute grave [sic],
- débouter Mme [Y] de l'intégralité de ses demandes,

A titre subsidiaire

- réduire à de plus justes proportions le montant des dommages-intérêts susceptibles d'être alloués à Mme [Y],
- Y ajoutant,
- condamner Mme [Y] au paiement de la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions déposées, soutenues à l'audience et rappelées ci-dessus.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 10 mai 2023.

Motivation

MOTIFS DE LA DÉCISION

Il sera préalablement observé que contrairement à ce qu'affirment les parties dans leurs écritures, Mme [Y] n'a pas été licenciée pour faute grave mais pour faute simple conformément aux termes de la lettre de licenciement du 13 novembre 2018.

De même, si l'appelante sollicite en premier lieu l'annulation des sanctions disciplinaires (avertissement et mise à pied disciplinaire) en invoquant à cette occasion l'irrégularité des sanctions prises sur le fondement d'un règlement intérieur pour lequel la preuve des formalités de dépôt et de consultation du comité d'entreprise et du CHSCT n'est pas rapportée selon elle, la demande principale de la salariée est la nullité du licenciement pour discrimination en raison de ses convictions religieuses, nécessitant que soient préalablement abordées d'une part l'opposabilité dudit règlement intérieur et notamment son préambule en lien avec les demandes de l'appelante, d'autre part la nullité du licenciement en raison de la discrimination alléguée.

1- sur le règlement intérieur

L'appelante soutient que l'employeur ne peut reprocher à un salarié un manquement aux obligations édictées par le règlement s'il ne justifie pas avoir préalablement consulté les délégués du personnel ; que l'association n'apporte pas cette preuve.

L'intimée fait valoir que le règlement intérieur de juillet 2013 a été communiqué en son temps à la Direccte et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

L'article L. 1321-4 du code du travail dans sa version applicable à la présente espèce dispose que 'le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [...].'

En l'espèce, l'employeur produit le règlement intérieur ainsi que des lettres de l'association en date du 15 janvier 2014 adressées à la Direccte des Hauts de Seine et à la Direccte de [Localité 13] et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt faisant état des modifications apportées au règlement suite à la réclamation de la Direccte de [Localité 13] relative à la recodification du code du travail et au fait que l'article 6 du titre 2- sans rapport avec le présent litige n'entrait pas dans le champ d'application du règlement intérieur du personnel.

Il résulte notamment de la lettre destinée au conseil de prud'hommes que 'pour l'établissement Les pléiades sont joints les avis du CHSCT et du CE qui ont été à nouveau consultés. Les représentants du personnel des Météores ont quant à eux validé et signé le règlement intérieur du personnel de leur établissement.'

Ces éléments sont suffisants, comme le retient le premier juge, pour considérer que le CE et le CHSCT ont bien été consultés.

Le règlement intérieur est donc opposable à la

salariée. 2- sur la nullité du licenciement

Mme [Y] soutient que son licenciement est nul au motif d'une discrimination fondée sur ses convictions religieuses. La liberté de religion et la liberté d'expression sont consacrées par les articles 10 et 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et ont valeur constitutionnelle.

Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail dans sa version applicable à la présente espèce, 'aucune personne ne peut [...] faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, [...] en raison [...] de ses convictions religieuses [...]'.
Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions relatives au principe de non-discrimination est nul.

En outre, l'article L. 1321-3 dudit code dispose que 'le règlement intérieur ne peut contenir :
[...]

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de [...] de leurs convictions religieuses [...]'.
Cependant, l'article L. 1321-2-1 précise que 'le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.'

Il appartient au salarié qui s'estime victime d'une discrimination en raison de ses convictions religieuses de présenter au juge des éléments de fait laissant supposer, dans leur ensemble, l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.
Il incombe à l'employeur qui conteste le caractère discriminatoire d'établir que la sanction disciplinaire est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, Mme [Y] invoque les faits suivants :

- elle a été licenciée du fait qu'elle a donné une bible à une jeune fille,
- elle était agent de service et n'avait pas de mission pédagogique et ne représentait pas l'association auprès des jeunes filles,
- l'association n'est pas laïque puisqu'il existe dans la bibliothèque des livres religieux comme le Coran et que les repas sont adaptés pour les jeunes musulmans qui peuvent faire le ramadan,
- son activité professionnelle a toujours été irréprochable,
- il n'existe aucune plainte de jeunes filles, de leurs parents ni même de collègues directs qui auraient été entravés dans leur activité en raison de son comportement,
- seul son prosélytisme aurait pu lui être reproché ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Mme [Y] présente ainsi des éléments de fait laissant supposer, dans leur ensemble, l'existence d'une discrimination en raison de ses convictions religieuses.

Pour contester le caractère discriminatoire des faits invoqués, l'employeur estime que les situations décrites sont justifiées par des éléments objectifs :

- une sanction disciplinaire ne peut reposer sur le critère de l'appartenance à une religion ni même sur l'expression d'une conviction religieuse mais peut être fondée sur l'abus commis par le salarié dans l'expression de cette conviction.
- L'association est laïque comme le rappelle le règlement intérieur et reçoit des jeunes personnes mineures très vulnérables,
- la salariée a, à plusieurs reprises, remis des bibles à ces personnes fragilisées, a eu un comportement et des propos de nature prosélyte,
- la salariée n'a pas été sanctionnée en raison de ses convictions religieuses mais pour des agissements réitérés contraires aux valeurs de l'association, notamment de la laïcité, de nature prosélyte.

Au sein d'une entreprise privée ne gérant pas un service public, le salarié peut exprimer librement ses convictions religieuses à la condition que cette expression se fasse dans le respect des libertés et croyances de celles des autres et qu'elle n'entrave pas l'exécution du contrat de travail.

L'employeur peut restreindre ce principe si la nature et la tâche à accomplir le justifient et si la restriction de la manifestation des convictions du salarié demeure proportionnée au but poursuivi. Ainsi, cette restriction peut se justifier par le danger de heurt entre deux libertés ou droits fondamentaux ou par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise.

En outre, le prosélytisme défini comme un zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses idées notamment religieuses à d'autres salariés constitue un abus de la liberté d'expression et de manifestation des convictions religieuses dont jouit le salarié.

Il résulte du préambule du règlement intérieur que 'les valeurs fondatrices de l'association et ses missions sont inscrites dans le projet associatif dans le cadre de la protection de l'enfance en danger de la loi du 2 janvier 2002 et déclinées dans la charte de la personne accueillie à savoir :

- le respect de la dignité des personnes accueillies : respect moral, physique, religieux et

philosophique, - le respect des droits fondamentaux : respect des droits de l'individu citoyen, du

droit à la famille.

En référence à la charte des droits et libertés de la personne accueillie, le cadre éthique professionnel s'inscrit dans le respect des valeurs de l'association.

A ce titre les obligations de neutralité, de confidentialité, de réserve et de confiance sont la clé de voûte des règles de travail, des professionnels qui y travaillent.'

L'ensemble des documents de présentation de l'association rappelle que celle-ci est fidèle à des valeurs fondamentales de laïcité, de solidarité, de bienveillance et de fraternité (pièces n°2 et 3).

L'association intervient en termes de prévention, d'insertion et de réinsertion sociale et s'adresse à des personnes particulièrement vulnérables, l'association à [Localité 13] et dans les Hauts de Seine accueillant des mineurs, filles et garçons dont des étrangers isolés, fragiles et influençables.

Il importe peu que Mme [Y] n'ait pas eu de mission pédagogique puisqu'elle était en contact avec cette population hébergée par l'association, ce qui lui permettait de lui transmettre et lui imposer ses convictions religieuses.

De même, est inopérant le fait que la bibliothèque de l'association disposait de livres religieux et permettait à certains mineurs de respecter les règles de leur religion (pièces n° 5 et 7 appelante), s'agissant en l'espèce de leur liberté et de la possibilité qui leur était offerte de disposer des oeuvres relatives à leur culte quel qu'il soit.

En l'espèce, le licenciement est intervenu non pas du fait des convictions religieuses de la salariée ou même de leur expression, mais de son comportement prosélyte consistant par des actes (remise de bibles) et ses propos à imposer à des mineurs vulnérables sa religion sans tenir compte de leur liberté d'embrasser ou non une religion et notamment une autre religion que la sienne, au sein d'un établissement revendiquant des valeurs fondamentales de laïcité.

L'employeur démontre ainsi par des éléments étrangers à toute discrimination, qu'au regard de l'ensemble de ces circonstances, la sanction disciplinaire se justifiait et par conséquent la restriction à l'expression religieuse, du fait du danger de heurt entre deux libertés ou droits fondamentaux ou par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise.

Le jugement sera confirmé en ce que le conseil de prud'hommes a débouté Mme [Y] de sa demande de nullité du licenciement.

3- sur la cause réelle et sérieuse du licenciement

Aux termes de l'article 33 de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, il est stipulé :

' Les mesures disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation ;
- l'avertissement ;
- la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours ; - le licenciement.

L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement établi et déposé suivant les dispositions légales.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de 2 ans sera annulée et il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus, prises dans le cadre de la procédure légale.

Pour la procédure de licenciement, les dispositions légales s'appliqueront aux établissements quel que soit le nombre de salariés.'

L'article 18 du règlement intérieur reprend une rédaction similaire.

En l'espèce, Mme [Y] ayant été licenciée pour faute simple, l'employeur doit justifier de deux autres sanctions préalables, telles qu'énumérées ci-dessus, précédant le licenciement.

L'association a sanctionné Mme [Y] par un avertissement du 22 novembre 2016 et une mise à pied disciplinaire du 19 juillet 2018, dont Mme [Y] demande l'annulation.

- sur la demande d'annulation de l'avertissement

L'appelante soutient que la sanction n'est pas fondée, l'association reconnaissant l'absence de prosélytisme ; que l'employeur ne justifie pas d'un quelconque comportement fautif de sa part.

L'intimée expose que la salariée avait en juillet 2016 fait l'objet de remontrances de la part de l'employeur pour avoir échangé avec des jeunes au sujet de la religion et chanté des chants religieux durant son travail ; qu'elle a réitéré en octobre 2016 en remettant trois bibles à des jeunes filles accueillies.

Aux termes de l'article L. 1333-1 du code du travail 'en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.'

La lettre sanctionnant la salariée par un avertissement en date du 22 novembre 2016 (pièce n°16 intimée) indique : 'Pour faire suite à notre entretien du 16 novembre dernier, en présence de Mme [O], déléguée syndicale qui vous assistait, je vous rappelle les faits qui vous sont reprochés : la chef de service du [15] de [Localité 8] m'informe que vous avez remis des bibles à des jeunes accueillies et que vous chantez des chants religieux pendant que vous travaillez le 25 octobre 2016.

Je vous rappelle que vous travaillez dans un établissement laïque, dans le secteur de la protection de l'enfance, et qu'à ce titre, vous n'avez pas à distribuer des bibles à des jeunes mineurs fragiles.

Je vous rappelle que le 13 juillet 2016 vous avez été reçue par Mme [H] votre responsable hiérarchique ainsi que par Mme [L] directrice adjointe à ce propos.

À l'époque, il vous avait déjà été reproché de vous rapprocher des jeunes pour leur parler de votre religion et de distribuer des bibles ainsi que de chanter à voix haute des psaumes religieux. Vous aviez déjà reconnu les faits et vous étiez engagée oralement à ce que cela ne se reproduise plus. D'autant que je vous rappelle la religion relève de la sphère privée.

Compte tenu que vous avez réitéré la remise de bibles à des jeunes à la limite du prosélytisme religieux, je vous notifie un avertissement et je vous demande à l'avenir de ne plus aborder les jeunes qui sont placés dans notre institution afin d'évoquer votre religion. ['']

Les faits du 13 juillet 2016 sont attestés par Mme [H] mentionnant qu'à cette date Mme [L] et elle-même avaient 'reçu en entretien Mme [Y] au sujet d'une question récurrente rapportée par les chefs de service Mme [E] et Mme [N].

Les éducateurs ont rapporté à leur CSE le fait que Mme [Y] parlerait de sa propre religion aux jeunes de l'établissement de plus durant son travail et chanterait à haute voix des chants religieux qu'elle écouterait en même temps dans ses écouteurs de téléphone portable. Nous avons donc repris avec elle ces 2 questions lui expliquant que nos établissements étaient laïques et que la religion relevait de la sphère privée. Elle n'a pas reconnu les faits mais s'était engagée à ce que la situation ne se répète pas [sic]. [''] (pièce n° 24 intimée).

L'avertissement du 22 novembre 2016 est intervenu dans ce contexte pour des faits similaires.

Il résulte d'un message de Mme [E] [éducatrice] du 25 octobre 2016 adressé à Mme [L], Mme [R] et Mme [H] que 'le jeudi 20 octobre la jeune [A] [S] est interrogée par la dame de ménage [F] [[P] [F] [Y]]. Celle-ci s'enquiert des raisons de sa venue. La jeune raconte très volontiers ses difficultés. [F] lui donne une bible et lui conseille de pardonner à son père. Elle conclut ses propos en affirmant à la jeune que ce dernier est habité par un esprit. Aujourd'hui trois résidentes ont déjà reçu des bibles. »

Dans le contexte de la réitération de faits similaires pour lesquels Mme [Y] avait reçu un rappel à l'ordre, le grief avancé dans la lettre d'avertissement est suffisamment établi, la salariée n'ayant d'ailleurs jamais contesté la sanction jusqu'à la saisine du conseil de prud'hommes en novembre 2018.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a rejeté la demande d'annulation de l'avertissement du 22 novembre 2016.

- sur la demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire

La lettre de mise à pied disciplinaire de 3 jours en date du 19 juillet 2018 indique :

'Je vous avais convoquée le 12 juillet 2018 afin d'échanger avec vous sur les faits qui vous sont reprochés. Vous ne vous êtes pas présentée à cet entretien.

Les faits qui vous sont reprochés sont la suite de ceux pour lesquels vous avez eu un avertissement en novembre 2016.

En effet, à cette époque, vous aviez remis des bibles à des jeunes et vous chantiez des chants religieux pendant votre travail. Je vous avais reçue pour vous rappeler les règles de travail dans nos établissements dépendant du secteur de la protection de l'enfance.

Depuis, et malgré cet avertissement, vous avez persisté dans votre comportement.

Madame [L], Directrice Adjointe, accompagnée de Madame [H], votre chef de service, vous ont reçue le 21 juin dernier pour prendre le temps de vous expliquer de nouveau le contexte de notre mission, et de vous rappeler les règles en ce qui concerne les échanges de propos religieux avec les jeunes, règles que je tiens à reprendre dans ce courrier.

Vous travaillez dans un établissement laïque, dans le secteur de la protection de l'enfance, et qu'à ce titre [sic], vous n'avez pas à distribuer des bibles à des jeunes mineures fragiles, ni échanger sur la religion avec des jeunes à votre initiative.

Or, vous avez continué à vous mettre en contact avec les jeunes sur cette thématique.

Lors de l'entretien du 21 juin, vous avez même abordé certains propos qui n'ont pas leur place dans notre institution : 'J'ai Dieu en moi et j'ai été désignée pour guérir et porter attention aux humains', 'Je ne peux pas mentir à Dieu'. Vous auriez également dit à des jeunes 'que vous ne mangiez pas de chocolat parce que Dieu a dit que ce n'était pas bon pour les humains ».

Vous persistez dans votre comportement, malgré un avertissement et des entretiens avec votre chef de service et la directrice adjoint [sic].

Aussi, je vous notifie une mise à pied disciplinaire de 3 jours, les 25, 26 et 27 juillet

2018, où je vous demande de ne pas vous présenter à votre travail.

Cette mise à pied entraîne la privation de votre salaire pour les trois jours.

Je vous demande à l'avenir de ne plus aborder la question de la religion avec les jeunes.'

L'employeur produit un message de Mme [L] du 21 juin 2018 adressé à Mme [R] [directrice du département [10] protection de la jeunesse] : 'retour entretien [F] [Mme [Y]] avec [T] [Mme [H]] et moi-même.

Les derniers propos de [F] ont été repris :

- [F] reconnaît qu'elle a Dieu en elle et qu'elle a été désignée par lui pour guérir et porter attention aux humains c'est pour cela qu'elle ne peut pas faire autrement quand elle voit des jeunes en situation de maladie ou de souffrance. Elle ne peut pas mentir à Dieu.
- Elle a aussi dit à une jeune qu'elle ne mangeait pas de chocolat parce que Dieu a dit que ce n'était pas bon pour les humains.
- Nous lui avons dit que les équipes étaient inquiètes pour elle et elle dit qu'elle va bien.
- Nous lui avons rappelé nos missions, le caractère laïque de l'institution, le règlement de fonctionnement. Elle nous demande pardon et dit qu'elle va faire autrement.' (pièce n° 17 intimée)

Mme [H] atteste également dans des termes similaires le contenu de l'entretien du 21 juin 2018 (Pièce n° 24 intimée).

Au regard des faits antérieurs tels que rappelés, le grief avancé à l'encontre de la salariée est suffisamment établi, Mme [Y] n'ayant pas contesté en son temps la sanction.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a rejeté la demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire du 19 juillet 2018 et du rappel de salaire et congés payés afférents correspondant aux trois jours de mise à pied et de sa demande de dommages-intérêts pour annulation des sanctions disciplinaires.

- sur le licenciement

L'appelante, aux termes de ses écritures, ne soutient plus que la procédure de licenciement était irrégulière au motif que la sanction ne pouvait intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien, le conseil de prud'hommes ayant jugé à bon droit que le délai d'un mois courait à compter du 19 octobre 2018 et que la lettre de licenciement avait été notifiée le 13 novembre 2018, de sorte que la procédure était régulière. La cour n'est donc pas saisie d'un appel à ce titre.

De même, Mme [Y] fait valoir que le licenciement a été prononcé en violation de l'article 33 précité de la convention collective applicable prévoyant que le licenciement pour faute simple doit être précédé de deux

sanctions. En l'espèce, en l'absence d'annulation de l'avertissement et de la mise à pied disciplinaire, l'employeur a respecté l'article 33 de la convention collective et le règlement intérieur.

Elle expose, sur la faute qui lui est reprochée, que l'employeur ne rapporte pas la preuve du grief, que le document produit émanant de Mme [K] n'est pas un témoignage en justice ; que les faits sont imprécis.

L'association soutient que les faits reprochés à Mme [Y] sont établis par Mme [K] ; que les agissements réitérés de la salariée sont étrangers à ses missions d'agent de service, contraires aux valeurs de l'association, de nature prosélyte et contraires aux alertes et sanctions disciplinaires précédentes.

Aux termes de l'article L. 1232-1 du code du travail, le licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

La cause du licenciement, qui s'apprécie au jour où la décision de rompre le contrat de travail est prise par l'employeur, doit se rapporter à des faits objectifs, existants et exacts, imputables au salarié, en relation avec sa vie professionnelle et d'une certaine gravité qui rend impossible la continuation du travail et nécessaire le licenciement.

Les sanctions antérieures peuvent être prises en considération pour apprécier la faute reprochée au salarié.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

En l'espèce, la lettre de licenciement rappelle les deux sanctions précédentes relatives à la remise de bibles à des jeunes filles accueillies et fait état à nouveau de la remise d'une bible à une mineure accueillie dans un établissement laïque.

Si certes, la date des faits dénoncés dans la lettre de licenciement n'est pas précisée autrement que par 'dernièrement', l'éducatrice au [15] de [Localité 8], Mme [B] [K] indique dans un écrit (pièce n° 23 intimée) : 'le 21 septembre 2018, je me suis rendue à l'hôpital [12] rendre visite à la jeune [J] [D]. Je l'ai alors questionnée sur la provenance de sa bible me paraissant bien neuve pour avoir fait le voyage du Congo à la Turquie, de la Turquie à la Grèce et de la Grèce à la France.

Elle m'a alors tout naturellement répondu « Ah non c'est la dame de cantine noire qui me l'a donnée » je lui ai alors dit « [F] ' », ce à quoi elle a répondu 'oui elle est gentille [F] ! Quand elle a vu mes coupures elle m'a demandé si j'étais catholique. Je lui ai dit oui. Puis elle m'a dit qu'il fallait beaucoup prier et m'a donné la Bible ». Il est ajouté de façon manuscrite '[D] [J] entrée le 4/09 sortie le 18/09".

Si l'écrit n'est pas sous forme d'attestation conforme à l'article 202 du code de procédure civile, il sera rappelé que les modes de preuve ne se limitent pas aux attestations.

En l'espèce, l'écrit émane d'une éducatrice qui décrit des faits précis, la description et le prénom de Mme [Y], et un comportement identique à celui adopté ayant amené l'employeur à sanctionner la salariée par un avertissement et une mise à pied disciplinaire, mesures que la salariée n'a pas remises en cause avant la saisine du conseil de prud'hommes en novembre 2018 pour contester son licenciement.

Il résulte également des pièces 27 et 28 de l'intimée que la jeune [D] [J] de nationalité congolaise alors âgée de 15 ans, mineure isolée, a été accueillie à compter du 4 septembre 2018 au [15] de [Localité 8] puis au [14] d'[Localité 11] le 18 septembre 2018, deux services faisant partie du pôle urgence de l'association [9]. La note de situation concernant la jeune mineure fait état d'un comportement difficile, de scarifications la première fois le 10 septembre 2018 avec un transfert à l'hôpital [6], puis à nouveau le 17 septembre avec une mise en danger sur le rebord d'une fenêtre amenant l'association à faire intervenir les pompiers, à une hospitalisation à l'hôpital [12] le 17 septembre, sortante le lendemain. Il est noté un nouvel épisode de scarifications dans sa chambre du pôle urgence à [Localité 11] devant une autre jeune et un retour au service pédopsychiatre de Necker le lendemain, le médecin faisant état d'un syndrome post-traumatique sévère.

Les faits reprochés à Mme [Y] se situent exactement dans cette dernière période où la jeune mineure se trouvait à l'hôpital [12] de sorte que la salariée, agent de service et non éducatrice, a ainsi pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital avec une bible pour la remettre à la jeune fille dont le comportement démontrait à l'évidence une grande fragilité et une grande souffrance.

Cette dernière démarche de la salariée, après les faits similaires qui lui avaient été reprochés en novembre 2016 et juillet 2018, relève du prosélytisme.

Comme indiqué supra sur la discrimination, l'employeur, association oeuvrant notamment pour la protection de la jeunesse disposant de foyers-internats et de services d'accueil d'urgence et d'accompagnement en milieu ouvert pour les mineurs et prônant des valeurs de laïcité, était légitime à considérer que le comportement réitéré depuis 2 ans de la salariée à l'égard d'une population mineure et fragile, constituait un abus de la liberté d'expression et de manifestation des convictions religieuses, allant au-delà de l'expression de ces convictions, entravait l'exécution du contrat de travail et violait les principes fondamentaux inscrits au règlement intérieur.

Mme [Y] ne peut se prévaloir de ce que la bibliothèque de l'association dispose d'ouvrages religieux pour justifier son attitude prosélyte réitérée. En effet, il ne peut être reproché à l'employeur recevant des jeunes en difficulté de toutes religions, de permettre à ces mineurs d'exercer leur culte en toute liberté.

En conséquence, l'association démontre l'existence d'une faute justifiant le licenciement.

Le jugement sera confirmé de ce chef et en ce que le conseil de prud'hommes a débouté Mme [Y] de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mme [Y] sera déboutée également de sa demande tendant à voir ordonner la remise d'un bulletin de paie sous

astreinte de 50 euros par jour de retard, les termes du présent arrêt ne justifiant pas une telle demande. 3- sur les

frais irrépétibles et les dépens

Le jugement sera confirmé de ces chefs.

Mme [Y] sera condamnée à payer une somme de 200 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, pour la procédure d'appel.

Elle sera déboutée de sa demande à ce titre et condamnée aux dépens d'appel.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour,

Statuant publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe, contradictoire et en dernier ressort,

Confirme le jugement de départage rendu par le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt du 9 avril 2021, Y ajoutant,

Déboute Mme [P] [Y] de sa demande tendant à voir ordonner la remise d'un bulletin de paie sous astreinte de 50 euros par jour de retard,

Condamne Mme [P] [Y] à payer à l'association [9] la somme de 200 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel,

Déboute Mme [P] [Y] de sa demande à ce titre,

Condamne Mme [P] [Y] aux dépens d'appel.

Arrêt prononcé publiquement à la date indiquée par mise à disposition au greffe de la cour d'appel, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Mme Catherine Bolteau-Serre, président, et par Mme Domitille Gosselin, greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le Greffier Le Président