COUR D'APPEL DE VERSAILLES

Extrait des minutes de Greffe de la Cour d'Appel de Versailles

Code nac : 80A

11ème chambre

ARRET N° 978

CONTRADICTOIRE

DU 19 DECEMBRE 2013

R.G. N° 12/00254
MHM/AZ

AFFAIRE :

Clémence CLAUDE épouse CHEVALLIER
...

C/
SA "EFIDIS SOCIETE ANONYME D'HABITATIONS A LOYER MODERE"

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 06 Décembre 2011 par le Conseil de prud'hommes - Formation de départage de ST GERMAIN EN LAYE
Section : Activités diverses
N° RG : 10/00503

Copies exécutoires délivrées à :

Me Audrey SASPORTAS
Me Laurent PARLEANI

Copies certifiées conformes délivrées à :

Clémence CLAUDE épouse CHEVALLIER, UL CGT DE CHATOU

SA "EFIDIS SOCIETE ANONYME D'HABITATIONS A LOYER MODERE"

le : 19 DEC. 2013

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE DIX NEUF DECEMBRE DEUX MILLE TREIZE,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame Clémence CLAUDE épouse CHEVALLIER
2, place de l'Ermitage
Appart. 2003 - Bât. B
78230 LE PECQ

Comparante en personne, assistée de Me Audrey SASPORTAS, avocat au barreau de NICE

UL CGT DE CHATOU
16, square Claude Debussy
78400 CHATOU

Comparante en personne, assistée de Me Audrey SASPORTAS, avocat au barreau de NICE, M. Souhayla AAZZOUZ (Délégué syndical ouvrier)

APPELANTES

****

SA "EFIDIS SOCIETE ANONYME D'HABITATIONS A LOYER MODERE"
20, place des Vins de France
75012 PARIS

Représentée par Me Laurent PARLEANI, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : L0036 substitué par Me Laurianne VALLEE, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C0442

INTIMEE

****

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 11 Octobre 2013, en audience publique, devant la cour composée de :

Madame Marie-Noëlle ROBERT, Président,
Madame Marie-Andrée BAUMANN, Conseiller,
Madame Marie-Hélène MASSERON, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Claudine AUBERT

EXPOSE DU LITIGE

Suivant contrat à durée indéterminée du 22 juin 2007 Mme Clémence Chevallier a été engagée par la société SNI en qualité de gardienne concierge à compter du 1er juillet 2007, moyennant un salaire brut mensuel de 1666,15 euros. Les relations contractuelles entre les parties étaient alors soumises à la convention collective des gardiens concierges et employés.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 23 novembre 2009, la société SNI informait la salariée du transfert de son contrat de travail à la société Efidis, acquéreur de la résidence le Marais à Neuilly sur Marne où Mme Chevallier exerçait son emploi, société employant au moins onze salariés.

Un nouveau contrat de travail à durée indéterminée était établi le 31 décembre 2009 , à effet du 1er janvier 2010. Mme Chevallier était employée en qualité de gardienne d'immeuble qualifiée moyennant une rémunération brute mensuelle de 2016 euros pour 40 heures hebdomadaires, la convention collective applicable étant celle des personnels des sociétés anonymes d'HLM.

Le 18 janvier 2010 Mme Chevallier était, à sa demande, mutée sur le site du groupe immobilier l'Ermitage sis au Pecq (92). Un avenant au contrat de travail était régularisé le 31 mars 2010, à effet du 1er mai 2010.

Les 8 et 22 juillet 2010 Mme Chevallier recevait deux avertissements pour défaut de réalisation de ses tâches ménagères et absences à son poste de travail. Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 20 septembre 2010 elle était convoquée à un entretien préalable à son licenciement fixé au 28 septembre 2010, puis elle était licenciée pour cause personnelle réelle et sérieuse par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 1er octobre 2010.

Son contrat de travail prenait fin le 1er décembre 2010, son préavis, non exécuté, lui étant payé.

Contestant son licenciement et estimant ne pas avoir été remplie de ses droits, Mme Chevallier a saisi le conseil des prud'hommes de Saint Germain en Laye afin d'obtenir :

Sur le transfert de son contrat de travail de la société Sni à la société Efidis :

- la condamnation de la société Efidis à lui payer les sommes suivantes :
  - 412,50 euros bruts à titre de prime d'assiduité et 41,25 euros pour congés payés afférents
  - 141,13 euros bruts à titre de prime hors loge et 14,11 euros pour congés payés afférents
  - 256,67 euros à titre de prime ensemble immo sensible et 25,67 euros pour congés payés afférents
  - 752,40 euros à titre de prime tri sélectif et 75,24 euros pour congés payés afférents
  - 828,34 euros à titre de prime d'habitation et 82,83 euros pour congés payés afférents
  - 229,17 euros à titre de prime de qualité et 22,91 euros poour congés payés afférents
  - 182,80 euros à titre de rappel sur prime d'ancienneté et 18,28 euros pour congés payés afférents,
- la condamnation de la société Efidis à lui payer la somme de 871 euros en remboursement de la taxe d'habitation pour l'année 2010 et la somme de 547 euros pour l'année 2011,
- la condamnation de la société Efidis à lui payer la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice subi.

Sur les avertissements des 8 juin et 22 juillet 2010 :

- A titre principal, l'annulation de ces avertissements pour non-respect de la procédure conventionnelle,
- A titre subsidiaire, l'annulation de ces avertissements pour cumul des sanctions pour des faits identiques,
- En tout état de cause, la condamnation de la société Efidis à lui verser la somme de 9 115 euros en réparation du préjudice subi.

Sur la rupture du contrat de travail :

A titre principal : juger que son licenciement est nul et en conséquence :
- Ordonner sa réintégration,
- Subordonner sa réintégration au paiement des salaires échus, à la remise de l'ensemble de ses bulletins de paie sur la période concernée, à l'organisation d'une visite médicale de reprise ,
- Condamner la société Efidis à lui verser :
  - la somme de 27 336 euros brute au titre des salaires échus entre le licenciement et la date de réintégration (envisagée au 1er décembre 2011) outre 2 733,60 euros pour congés payés afférents,
  - la somme de 33 000 euros (environ 12 mois) à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
  - la somme de 377,39 euros à titre de rappel de l'indemnité légale de licenciement,
  - la somme de 548,28 euros brute à titre de préavis (calculé sur la moyenne des 3 derniers mois) et 54,82 euros pour congés payés afférents.

A titre subsidiaire : juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse et en conséquence :
A titre principal :
- Ordonner sa réintégration,
- Subordonner sa réintégration au paiement des salaires échus, à la remise de l'ensemble de ses bulletins de paie sur la période concernée, à l'organisation d'une visite médicale de reprise,
- Condamner la société Efidis à lui verser :
  - la somme de 27 336 euros brute au titre des salaires échus entre le licenciement et la date de réintégration (envisagée au 1er décembre 2011) outre 2 733,60 euros pour congés payés afférents,
  - la somme de 33 000 euros (environ 12 mois) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

A titre subsidiaire :
- Condamner la société Efidis à lui verser la somme de 49 000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

En tout état de cause : condamner la société Efidis à lui verser :
- la somme de 377,39 euros à titre de rappel de l'indemnité légale de licenciement,
- la somme de 548,28 euros bruts à titre de préavis (calculé sur la moyenne des 3 derniers mois) et 54,82 euros pour congés payés afférents.

Sur l'absence de tenue de travail et de produits ménagers:
- Condamner la société Efidis à lui payer la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice subi,

Sur les heures travaillées le dimanche :
- Condamner la société Efidis à lui payer la somme de 8,10 euros en rémunération des heures supplémentaires outre 8,21 euros pour congés payés afférents,

Sur la dissimulation d'emploi salarié :
- Condamner la société Efidis à lui payer la somme de 13 668,24 euros à titre d'indemnité,

Sur le harcèlement moral et la dégradation des conditions de travail :
- Condamner la société Efidis à lui payer la somme de 50 000 euros en réparation du préjudice subi,

Sur les demandes accessoires :
- Condamner la société Efidis à lui remettre une attestation Pôle emploi tenant compte des condamnations et des bulletins de paie rectifiés (primes, heures travaillées) sous astreinte de 200 euros par jour de retard et par document,
- Condamner la société Efidis à lui payer la somme de 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure ,
- Assortir les condamnations prononcées des intérêts légaux à compter de la saisine du conseil de prud'hommes, avec capitalisation des intérêts,
- Ordonner l'exécution provisoire sur l'ensemble des condamnations,
- Condamner la société Efidis aux entiers dépens dont frais d'exécution.

L'Union Locale CGT de Chatou a sollicité la condamnation de la société Efidis à lui payer :

- la somme de 5 000 euros au titre du préjudice subi par la collectivité des salariés,
- la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure,

La société Efidis a conclu au débouté de l'intégralité des demandes de Mme Chevallier et de l'Union Locale CGT de Chatou et sollicité la condamnation solidaires des demandeurs à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure.

Par jugement du 6 décembre 2011 le conseil des prud'hommes de Saint Germain en Laye, statuant en départage, a :
- débouté Mme Chevallier de ses demandes,
- débouté l'Union Locale de la CGT de Chatou de ses demandes,
- débouté la société Efidis de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné Mme Chevallier aux dépens.

Mme Chevallier et l'Union Locale CGT de Chatou ont régulièrement interjeté appel de cette décision.

Elles demandent à la cour d'infirmer dans son intégralité le jugement du conseil de prud'hommes et statuant à nouveau :

1) Sur le transfert du contrat de travail :

- De condamner la société Efidis à payer à Mme Chevallier les rappels de prime suivants :
  - 412,50 euros à titre de prime d'assiduité, outre 41,25 euros de congés payés afférents,
  - 141,13 euros à titre de prime de loge, outre 14,11 euros de congés payés afférents,
  - 256,67 euros de prime "ensemble immo-sensible", outre 25,67 euros de congés payés afférents,
  - 752,40 euros de prime "tri sélectif", outre 75,24 euros de congés payés afférents,
  - 828,34 euros d'indemnité d'habitation, outre 82,83 euros de congés payés afférents,
  - 229,17 euros de prime de qualité, outre 22,91 euros de congés payés afférents,
  - 182,80 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté, outre 18,28 euros de congés payés afférents,
- De condamner la société Efidis :
  - à lui rembourser le montant des taxes d'habitation qu'elle a payées pour les années 2010 (871 euros), 2011 (547 euros), 2012 (557 euros) et 2013 à venir ,
  - à lui payer la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice résultant du non-paiement de ces avantages acquis.

2) Sur les avertissements des 8 juin et 22 juillet 2010 :
- D'annuler ces avertissements qui ont été infligés à Mme Chevallier,

à titre principal, pour non-respect de la procédure conventionnelle (défaut d'entretien préalable et défaut d'assistance par un délégué du personnel ou par un salarié de son choix);

à titre subsidiaire, pour cumul de sanctions pour des faits identiques et prescription des faits sanctionnés le 22 juillet;

en tout état de cause, de lui allouer la somme de 9 115 euros (environ quatre mois de salaire) en réparation du préjudice subi.

3) Sur la rupture du contrat de travail :

A titre principal :
- De juger que le licenciement est nul,
- D'ordonner la réintégration de Mme Chevallier
- De juger que la société Efidis ne pourra exiger de Mme Chevallier qu'elle reprenne son emploi qu'après remise en état complet et satisfactoire du contrat de travail, dont le paiement de la totalité des condamnations et après que la société Efidis ait formé des propositions en ce qui concerne la fixation : d'un salaire actualisé 2013, des primes 2013 et d'une position professionnelle 2013 (emploi, qualification, statuts, coefficient), lesquelles propositions devront être acceptées par la salariée ou validées par la cour et mentionnées sur l'ensemble des bulletins de paie et après que la société Efidis ait organisé un examen médical pratiqué par le médecin du travail permettant de vérifier l'aptitude de la salariée à occuper son emploi,
- De dire que Mme Chevallier pourra, si elle le désire et préalablement à la reprise de son travail,

bénéficier de la totalité des congés payés qu'elle n'a pu utiliser du fait de son exclusion de l'entreprise,
- De condamner la société Efidis à délivrer à Mme Chevallier ses bulletins de paie depuis le 1er octobre 2010, en tenant compte de la médiane des augmentations de salaire intervenues au sein de la société, au mois le mois, ainsi que d'un déroulement de carrière médian, exempt de toute discrimination, identique à celui d'un panel de salariés de la même catégorie engagés depuis 2010, sous astreinte de 100 euros par jour de retard ; sauf à nommer un expert avec mission de procéder au calcul des salaires dus, et mettre la provision de frais d'expertise à la charge de la société Efidis,
- De dire que la société Efidis devra justifier de ses décomptes et éléments de preuve à Mme Chevallier sous trois mois et sous astreinte de 100 euros par jour de retard ; sauf à nommer un expert avec mission de procéder au calcul des salaires dus, et mettre la provision de frais d'expertise à la charge de la société Efidis,
- De condamner la société Efidis à payer à Mme Chevallier :
- le salaire net résultant des fiches de paie sus évoquées sous astreinte de 100 euros par jour de retard,
- la somme de 99 297,72 euros (brut) et celle de 9 929,77 euros pour congés payés afférents à titre de rappel de salaire pour la période couverte par la nullité de la rupture (entre la date du licenciement et la date de la réintégration envisagée au 1er décembre 2013),
- la somme de 132 000 euros (environ 48 mois de salaire) à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ,
- la somme de 377,39 euros à titre d'indemnité de rappel de l'indemnité légale de licenciement,
- la somme de 3 512,64 euros à titre de rappel de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 351,26 euros de congés payés afférents.

A titre subsidiaire :
- De juger le licenciement de Mme Chevallier sans cause réelle et sérieuse ,
A titre principal :
- D'ordonner la réintégration de Mme Chevallier,
- De dire que la société Efidis ne pourra exiger de Mme Chevallier qu'elle reprenne son emploi qu'après remise en état complet et satisfactoire du contrat de travail, dont le paiement de la totalité des condamnations et après que la société Efidis ait formé des propositions en ce qui concerne la fixation : d'un salaire actualisé 2013, des primes 2013 et d'une position professionnelle 2013 (emploi, qualification, statuts, coefficient), lesquelles propositions devront être acceptées par la salariée ou validées par la cour et mentionnées sur l'ensemble des bulletins de paie et après que la société Efidis ait organisé un examen médical pratiqué par le médecin du travail permettant de vérifier l'aptitude de la salariée à occuper son emploi,
- De dire que Mme Chevallier pourra, si elle le désire et préalablement à la reprise de son travail, bénéficier de la totalité des congés payés qu'elle n'a pu utiliser du fait de son exclusion de l'entreprise,
- De condamner la société Efidis à délivrer à Mme Chevallier ses bulletins de paie depuis le 1er octobre 2010, en tenant compte de la médiane des augmentations de salaire intervenues au sein de la société, au mois le mois, ainsi que d'un déroulement de carrière médian, exempt de toute discrimination, identique à celui d'un panel de salariés de la même catégorie engagés depuis 2010, sous astreinte de 100 euros par jour de retard; sauf à nommer un expert avec mission de procéder au calcul des salaires dus, et mettre la provision de frais d'expertise à la charge de la société Efidis,
- De dire que la société Efidis devra justifier de ses décomptes et éléments de preuve à Mme Chevallier sous trois mois et sous astreinte de 100 euros par jour de retard ; sauf à nommer un expert avec mission de procéder au calcul des salaires dus, et mettre la provison de frais d'expertise à la charge de la société Efidis,
- De condamner la société Efidis à payer à Mme Chevallier :
- le salaire net résultant des fiches de paie sus évoquées sous astreinte de 100 euros par jour de retard,
- à titre de provision, la somme de 99 297,72 euros (brut) et celle de 9 929,77 euros pour congés payés afférents à titre de rappel de salaire pour la période couverte par la nullité de la rupture (entre la date du licenciement et la date de la réintégration envisagée au 1er décembre 2013),
- la somme de 132 000 euros (environ 48 mois de salaire) à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- la somme de 377,39 euros à titre d'indemnité de rappel de l'indemnité légale de licenciement,

- la somme de 3 512,64 euros à titre de rappel de l'indemnité

A titre subsidiaire :

- De constater l'atteinte portée au droit à la protection de la santé auquel pouvait prétendre Mme Chevallier en violation de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel renvoie celui de la Constitution du 4 octobre 1958,
- De condamner la société Efidis à lui payer la somme de 132 000 euros (environ 48 mois) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse , et ce sans aucune déduction de quelque nature que ce soit,

En tout état de cause :

- De condamner la société Efidis à payer à Mme Chevallier la somme de 377,39 euros à titre de rappel de l'indemnité légale de licenciement,
- De condamner la société Efidis à payer à Mme Chevallier la somme de 3 512,64 euros à titre de rappel de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 351,26 euros de congés payés y afférents ;

4) Sur l'absence de tenues de travail et de produits ménagers :

- De condamner la société Efidis à payer à Mme Chevallier la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice qu'elle a subi du fait du défaut de remise de tenues de travail et de produits ménagers.

5) Sur les heures travaillées le dimanche :

- De condamner la société Efidis à payer à Mme Chevallier la somme de 82,10 euros en rémunération des cinq heures supplémentaires qu'elle a effectuées pendant un mois et demi en mai et juin 2010, outre 8,21 euros au titre des congés payés afférents.

6) Sur la dissimulation d'emploi salarié :

- De condamner la société Efidis à payer à Mme Chevallier la somme de 13 668,24 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

7) Sur le harcèlement moral et a dégradation des conditions de travail :

- De condamner la société Efidis à payer à Mme Chevallier la somme de 50 000 euros en réparation du préjudice qu'elle a subi en conséquence des faits de harcèlement moral dont elle a été victime et de la dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé (défaut de matériel, contrôles incessants, remarques et sanctions infondées, attitude méprisante de sa hiérarchie).

8) Sur les demandes de l'Union Locale CGT de Chatou :

- De condamner la société Efidis à verser à l'Union Locale CGT de Chatou la somme de 5 000 euros au titre du préjudice subi par la collectivité des salariés et la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

9) Sur les demandes accessoires :

- De condamner la société Efidis à remettre à la salariée sous astreinte de 200 euros par jour de retard et par document une attestation Pôle emploi et des bulletins de paie tenant compte des condamnations à intervenir,
- De condamner la société Efidis à lui payer la somme de 3 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- D'assortir les condamnations prononcées des intérêts légaux, avec capitalisation,
- De condamner la société Efidis aux entiers dépens dont frais d'exécution à intervenir.

La société Efidis demande à la cour de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions et statuant à nouveau, de condamner Mme Chevallier à lui payer la somme de 16 115,91 euros arrêtée au 5 septembre 2013 à tire d'indemnité d'occupation du logement de fonction dans lequel elle se maintient, de fixer à 500,55 euros l'indemnité mensuelle due à ce titre jusqu'à la libération effective des lieux, de débouter Mme Chevallier de toutes ses demandes et de la condamner à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur les conséquences du transfert du contrat de travail relativement aux avantages acquis

Les relations contractuelles de Mme Chevallier avec la société SNI étaient soumises à la convention collective des gardiens concierges et employés. Après reprise du contrat de travail par la société Efidis, les relations contractuelles se sont trouvées régies par la convention collective des personnels des sociétés anonymes d'HLM.

Mme Chevallier soutient qu'elle a conservé le bénéfice des primes d'assiduité, de loge, d'ensemble immo-sensible, de tri sélectif, de qualité , d'ancienneté et l'indemnité d'habitation qui lui étaient payées en application de la convention collective des gardiens concierges et employés, précisant que ces primes et indemnité ne sont plus prévues par la convention collective des personnels des sociétés anonymes d'HLM qui ne stipule que deux primes : une prime de 13 ème mois et une prime de vacances, et que s'agissant de la prime d'ancienneté prévue par les deux conventions collective et calculée à compter de trois ans d'ancienneté, elle était égale à 3% du salaire brut sous le premier employeur, pour n'être que de 1,8% sous le second. Elle prétend en outre qu'elle se faisait intégralement rembourser par la société SNI les taxes d'habitation afférentes à son logement de fonction.

En substance, l'employeur répond :
- que les conditions du maintien des avantages acquis posées par l'article L 2261-14 du code du travail ne sont pas réunies, le contrat de travail transféré s'étant trouvé immédiatement soumis à une nouvelle convention collective,
- que le droit à la prime d'ancienneté n'était pas ouvert au moment du transfert du contrat de travail, Mme Chevallier n'ayant pas alors trois ans d'ancienneté,
- qu'avant le transfert de son contrat Mme Chevallier percevait les primes suivantes : assiduité, hors loge, immo-sensible, tri slectif, indemnité d'habitation, pas la prime de qualité,
- qu'en tout état de cause le salaire qui lui a été offert par la société Efidis est supérieur à celui qu'elle percevait, toutes primes incluses,
- que s'agissant du remboursement des taxes d'habitation Mme Chevallier opère une confusion avec l'indemnité d'habitation prévue à la convention collective, laquelle ne prévoit pas le remboursement des taxes d'habitation ; que la salariée ne rapporte pas la preuve de l'origine conventionnelle d'un tel remboursement.

En cas de transfert du contrat de travail par application de l'article L 1224-1 du code du travail, la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement au salarié, les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause continuant cependant à lui bénéficier dans les conditions prévues par l'article L 2261-14 du code du travail, lequel dispose :

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L.2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.
Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.
Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Mme Chevallier est dès lors bien fondée, dans le principe, à se prévaloir des avantages individuellement acquis en vertu de la convention collective des gardiens concierges et employés,

cela depuis le transfert de son contrat de travail le 1er janvier 2010 jusqu'à son licenciement le 1er octobre 2010. Mais encore faut-il que les diverses primes et l'indemnité d'habitation dont elle revendique le maintien et le paiement constituent des avantages individuellement acquis au moment du transfert de son contrat de travail à la société Efidis le 1er janvier 2010.

Or, comme le soutient cette dernière, d'une part le droit de la salariée à la prime d'ancienneté, d'un pourcentage supérieur à celui prévu par la nouvelle convention collective, n'était pas ouvert au moment du transfert du contrat de travail, Mme Chevallier, embauchée le 1er juillet 2007 par la société SNI, n'ayant pas trois ans d'ancienneté ; d'autre part la société Efidis justifie par les tableaux comparatifs des rémunérations qu'elle produit en pièce 20-1 que le salaire de base versé à Mme Chevallier (13ème mois inclus) était supérieur à celui que lui servait la société SNI, 13ème mois et toutes primes revendiquées incluses (y compris la prime de qualité dont la société Efidis conteste le droit).

Mme Chevallier est par conséquent mal fondée à se prévaloir d'avantages de rémunération acquis en vertu de la précédente convention collective ; elle doit être déboutée de ses demandes en paiement de primes et d'indemnité d'habitation ; le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

S'agissant de la demande de remboursement des taxes d'habitation, elle se confond, au vu des écritures de Mme Chevallier et des pièces qu'elle produit (avis d'imposition et bulletins de paie), avec la demande précédente au titre de l'indemnité d'habitation. Cette demande sera donc rejetée et le jugement confirmé de ce chef.

La demande en paiement des primes et indemnité d'habitation étant rejetée, la demande de dommages et intérêts formée en réparation du préjudice subi du fait du non-paiement de ces éléments de salaire doit être rejetée par voie de conséquence ; le jugement du conseil de prud'hommes sera confirmé de ce chef.

Sur les avertissements

Il est constant que Mme Chevallier s'est vue notifier deux avertissements successifs : le premier par courriel daté du 8 juin 2010 ayant pour objet "avertissement", le second par lettre du 22 juillet 2010.

Mme Chevallier sollicite l'annulation de ces deux avertissements au double motif qu'ils ont été notifiés en violation de la procédure conventionnelle et qu'ils constituent une double sanction des mêmes faits, de surcroît prescrits.

La société Efidis répond que ces avertissements ont sanctionné des faits différents, celui du 8 juin des faits du 2 juin et celui du 22 juillet des faits du 11 juin 2010, ces faits distincts ayant été constatés lors de visites de contrôle ; que la convention collective (article 14) n'impose pas la tenue d'un entretien préalable mais exige seulement que le salarié soit entendu par l'employeur, ce qui a été le cas en l'espèce ; qu'en tout état de cause une irrégularité dans la procédure d'avertissement n'entraîne pas nécessairement la nullité de la sanction qui ne saurait être encourue en l'espèce dès lors que la salariée a pu s'entretenir avec ses supérieurs hiérarchiques à plusieurs reprises, qu'en outre elle ne justifie d'aucun préjudice ; et comme l'a jugé le conseil de prud'hommes les deux avertissements qui ont été délivrés étaient justifiés.

Sur le premier moyen, Mme Chevallier soutient n'avoir pas été entendue dans les conditions de la convention collective : dans le cadre d'un entretien préalable avec notification de son droit d'être assistée d'un délégué du personnel ou d'un salarié de l'entreprise.

L'article 14 de la convention collective dispose : *Les sanctions, qui doivent être proportionnelles à la faute, sont prises par le représentant habilité de l'employeur, l'employé ayant été entendu en présence, s'il le désire, d'un délégué du personnel ou d'un salarié de la société choisi par lui.*

Cette stipulation conventionnelle est plus contraignante que les dispositions légales (article L 1332-2 du code du travail) aux termes desquelles l'audition préalable du salarié en présence d'une personne de son choix n'est pas applicable si la sanction est un avertissement.

En l'occurrence, il est constant qu'il n'y a pas eu d'entretien préalablement aux deux avertissements des 8 juin et 22 juillet 2010, les entretiens qui ont eu lieu entre la salariée et ses supérieures hiérarchiques lors des visites de contrôle effectuées sur le site en présence de la salariée n'étant pas assimilables à des entretiens préalables à une sanction, la salariée n'étant pas alors informée de la sanction envisagée à son encontre. Par ailleurs, il est certain que la salariée, non auditionnée avant les avertissements qui lui ont été infligés, n'a pas eu la possibilité de se faire assister d'un délégué du personnel ou d'un salarié de la société.

Ces irrégularités ne justifient cependant pas la nullité des avertissements notifiés, une telle sanction n'étant pas envisagée par la convention collective ni prévue par la loi au regard de laquelle les avertissements sont réguliers.

En revanche, elles justifient l'allocation de dommages et intérêts (que la salariée sollicite en tout état de cause, à hauteur de 9115 euros), Mme Chevallier ayant subi un nécessaire préjudice du fait d'avoir été privée de son droit de faire valoir ses observations avant d'être sanctionnée. Ce préjudice sera justement réparé par l'allocation d'une somme de **500 euros** ; le jugement du conseil sera infirmé de ce chef.

Sur le second moyen tiré d'une double sanction pour les mêmes faits, il est mal fondé car il résulte de la lecture du courriel et de la lettre notifiant chacun des deux avertissements que le second sanctionne une réitération des faits précédemment sanctionnés :

- L'avertissement du 8 juin sanctionne des faits constatés lors d'une visite effectuée sur le site le 2 juin 2010 : Mme Chevalier n'était pas à son poste de travail mais à son domicile à 15 heures 15 alors qu'elle est censée commencer son travail à 15 heures ; le ménage des halls, des escaliers, du local vide-ordures et des caves n'avait pas été fait depuis plusieurs jours, et la loge était sale.

- L'avertissement du 22 juillet 2010, qui rappelle ces faits du 2 juin et l'avertissement du 8 juin qui a suivi, sanctionne leur réitération qui a été constatée lors d'une autre visite effectuée le 11 juin 2010 au cours de laquelle il a été constaté, d'une part que les halls n'étaient toujours pas quotidiennement nettoyés, les mêmes mégots de cigarettes se trouvant aux mêmes endroits que la semaine précédente, d'autre part que les couloirs des caves n'étaient pas nettoyés et n'avaient même pas fait l'objet d'un ramassage des papiers.

Ce second avertissement sanctionne de nouveaux manquements, outre le fait que la salariée n'ait pas tenu compte des remarques qui lui avaient été faites lors de la première visite.

Mme Chevallier est donc mal fondée en sa demande d'annulation des avertissements des 8 juin et 22 juillets 2010; le jugement sera confirmé en ce qu'il l'a déboutée de cette demande.

Sur le licenciement

La lettre de licenciement est ainsi motivée :

Gardienne sur le groupe immobilier de Neuilly sur Marne le Marais (93), vous avez souhaité bénéficier d'une mobilité sur le groupe immobilier du Pecq Ermitage (78). En prenant vos fonctions le 2 mai 2010, vous avez accepté le poste et les tâches y afférentes.

Nous avons constaté à plusieurs reprises un mauvais entretien de propreté des parties communes de la résidence dont vous avez la charge. Malgré plusieurs remarques orales et courriels, nous n'observons aucune amélioration significative de la tenue de votre poste. Ce n'est pas la première fois que nous sommes amenés à vous reprocher ces manquements qui ont fait l'objet d'un avertissement notifié par courrier le 22 juillet 2010.

Cette situation provoque un mécontentement général des locataires qui se plaignent de la propreté et de l'hygiène de la résidence.

La demande principale d'annulation du licenciement

Se fondant sur les dispositions des articles L 1226-7 et L 1226-9 du code du travail, Mme Chevallier soutient que son licenciement est nul pour être intervenu alors que son contrat de travail était suspendu par deux arrêts de travail du 25 août 2010 au 3 septembre 2010 puis du 28 septembre 2010 au 29 octobre 2010, consécutifs à un accident du travail en date du 25 août 2010 , lesquels arrêts n'ont été suivis d'aucune visite de reprise, faisant valoir que si la CPAM a refusé d'admettre le caractère d'accident du travail à ces arrêts de travail cette décision est postérieure au licenciement et l'employeur devait observer les règles protectrices applicables aux victimes d'accident du travail au vu des deux arrêts de travail qui retenaient la qualification d'accident du travail qui lui ont été notifiés avant le licenciement et qui mentionnent, le premier : *stress post traumatique professionnel*, le second : *stress post traumatique*, la salariée rappelant l'existence en la matière d'une présomption d'accident du travail.

En réponse et en substance, l'employeur fait valoir que comme l'a jugé le conseil de prud'hommes ainsi que la CPAM, le stress post traumatique pour lequel Mme Chevallier a été arrêtée ne correspond pas à un accident du travail, dont la société Efidis n'était au demeurant pas informée au moment de la notification du licenciement ; qu'en cas d'arrêt de travail pour un motif non professionnel comme en l'espèce, la visite médicale de reprise n'était pas obligatoire dès lors que l'absence avait duré moins de 21 jours, d'où il s'ensuit que le contrat de travail n'était pas suspendu le 1er octobre 2010, lorsque le licenciement a été notifié.

L'article 1226-7 du code du travail énonce que le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

L'article 1226-9 dispose qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou la maladie.

L'article R 4624-22 (dans sa version antérieure au 1er juillet 2012) prévoit qu'une visite de reprise doit avoir lieu après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail. Tant que cette visite de reprise obligatoire n'a pas eu lieu, le contrat de travail reste suspendu.

En vertu de l'article L 1226-13, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions de l'article L 1226-9 est nulle.

En l'espèce, il résulte d'un certificat médical en date du 25 août 2010 que Mme Chevallier s'est trouvée en arrêt pour accident du travail à partir de cette date jusqu'au 3 septembre 2010 inclus, soit pendant 10 jours ; que le 28 septembre 2010 cet arrêt de travail initial a été prolongé jusqu'au 28 septembre 2010.

Si la société Efidis soutient n'avoir reçu la prolongation de l'arrêt de travail que le 4 octobre 2010, après le licenciement prononcé le 1er octobre, elle ne conteste pas qu'elle avait bien connaissance de l'arrêt de travail initial du 25 août lorsqu'elle a engagé la procédure de licenciement en convoquant la salariée le 20 septembre à un entretien préalable prévu au 28 septembre 2009.

Par ailleurs, il est constant qu'aucune visite de reprise n'a eu lieu entre le 3 septembre, date d'expiration de l'arrêt de travail initial, et le 28 septembre, date de prolongation de cet arrêt, de sorte que le contrat de travail était suspendu lorsque la procédure de licenciement a été diligentée.

Si au mois de décembre 2010 la CPAM a refusé de reconnaître l'existence d'un accident du travail, lorsqu'elle a licencié Mme Chevallier la société Efidis n'avait pas connaissance de cette décision non encore rendue. Elle ne pouvait licencier Mme Chevallier tant que son contrat de travail était suspendu.

La cour ne peut donc que constater la nullité du licenciement de Mme Chevallier et

ordonner sa réintégration, qui est de droit, dans les conditions qui seront précisées au dispositif ci-après.

La demande subsidiaire tendant à juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Cette demande est sans objet, la demande principale d'annulation du licenciement étant satisfaite.

Sur la réintégration et sur ses conséquences

En vertu de l'article L 2422-1 du code du travail le salarié victime d'un licenciement nul a droit à la réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

En vertu de l'article L 2422-4 il a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, ce qui justifie les déductions à opérer précisées ci-après.

En l'espèce, le préjudice subi par Mme Chevallier correspond aux salaires qu'elle aurait dû percevoir entre la date de son licenciement (1er octobre 2010) et celle de sa réintégration.

Dans la mesure où son préavis lui a été payé, son préjudice correspond aux salaires qu'elle aurait dû percevoir entre le 1er décembre 2010, date d'expiration de son contrat, et la date de sa réintégration effective.

Sur la base de son dernier salaire mensuel brut de 2 290,23 euros, il lui sera alloué la somme provisionnelle brute de 82 448,28 euros correspondant aux salaires échus du 1er décembre 2010 au 1er décembre 2013 (date de la réintégration supposée à laquelle la salariée a arrêté sa demande de provision).

Il y a lieu de déduire de cette provision la somme de 1507, 42 euros qui a été versée à la salariée à titre d'indemnité de licenciement.

La provision allouée sera donc ramenée à **80 940,86 euros** (brut).

Il y aura lieu aussi de déduire de l'indemnité résiduelle qui sera allouée par l'employeur à la salariée les revenus de remplacement qu'elle a perçus entre la date de son licenciement et la date de sa réintégration effective, de l'Assedic ou de tout autre organisme, de même que les salaires tirés d'un éventuel emploi, ce dont elle devra justifier à l'employeur pour les besoins de la liquidation de l'indemnité résiduelle à percevoir.

Après lui avoir fourni les justifications de son calcul, la société Efidis devra payer à Mme Chevallier ses salaires nets actualisés sur la période considérée, déduction faite de la provision aujourd'hui allouée, puis son salaire actualisé à la date de sa réintégration effective, qui devra comprendre les primes prévues à la convention collective applicable.

Mme Chevallier ne caractérisant aucun autre préjudice que ce préjudice financier, elle sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement nul qu'elle formule à hauteur de 132 000 euros.

Sur les demandes en paiement d'heures supplémentaires et d'indemnité pour travail dissimulé

Mme Chevallier soutient que jusqu'à la mi-juin 2010 elle a dû se charger de la sortie des poubelles le dimanche soir avant d'apprendre incidemment qu'elle devait faire appel à une entreprise.

La société Efidis répond qu'elle n'a jamais demandé à sa salariée de travailler le dimanche.

Le contrat de travail conclu entre Mme Chevallier et la société Efidis ne prévoit pas l'exécution de prestations le dimanche. La société Efidis l'a rappelé à sa salariée dans une lettre datée du 13 septembre 2010. Et Mme Chevallier n'établit pas avoir sorti les poubelles le dimanche au cours des mois de mai et juin 2010 à la demande de son employeur plutôt que de sa propre initiative.

Elle est donc mal fondée en sa demande en paiement d'heures supplémentaires et en sa demande, subséquente, d'indemnité pour travail dissimulé ; elle doit en être déboutée; le jugement du conseil de prud'hommes sera confirmé de ces chefs.

Sur les demandes de rappel au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité légale de licenciement

Ces demandes se fondent sur un salaire de référence erroné en ce qu'il inclut les primes et indemnités que Mme Chevallier revendique à tort, ainsi qu'il a été précédemment jugé, sur la base de la convention collective applicable à son précédent contrat de travail avec la société SNI.

Elle doit être déboutée de ces demandes et le jugement du conseil confirmé de ce chef.

Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L.1154-1 du même code énonce qu'en cas de litige relatif à l'application de l'article L.1152-1, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce la salariée invoque les faits suivants :
- Elle s'est vue imposer une charge de travail bien supérieure à ce que prévoyait son contrat de travail initial ;
- Elle a fait l'objet de contrôles récurrents à l'issue desquels à chaque fois elle s'est vue adresser des reproches infondés ;
- Elle n'a pas obtenu la remise du matériel nécessaire à l'exécution de ses tâches malgré ses demandes réitérées ;
- Ses deux supérieures hiérarchiques, Mmes Vincent-Steiner et Sapede, sont allées jusqu'à disperser des confettis dans les escaliers de la résidence pour vérifier et/ou contester son travail ;
- Elle s'est vue opposer à l'ensemble de ses demandes une attitude hostile : lorsqu'elle posait des questions sur des points précis, sa supérieure ne prenait pas la peine de répondre ; lorsqu'elle a demandé une demi-journée de RTT, son délégué syndical a dû intervenir pour rappeler à l'employeur que cela ne pouvait lui être refusé ; lorsqu'elle partait en congés, l'employeur refusait de la faire remplacer, doublant ainsi sa charge de travail à son retour ; lorsqu'elle remplissait des Fiches Observatoires Sûreté Tranquillité (FOST), aucun retour n'était fait ; ses demandes de menus travaux de réparation pour son logement de fonction n'ont été prises en compte qu'au mois de juin 2010 ;
- L'une de ses deux supérieures hiérarchiques a usurpé son identité pour s'assurer de la véracité d'un rendez-vous qu'elle avait pris ;
- L'ensemble de ces faits a créé un environnement malsain qui l'ont conduite à porter plainte pour harcèlement moral et ont détérioré son état de santé, l'obligeant à poser deux arrêts de travail pour stress post traumatique professionnel;

- Après la mesure de licenciement l'employeur a refusé de déclarer son accident du travail comme tel et de remplir l'attestation de salaire nécessaire ;
- Il l'a sommée de quitter son logement de fonction.

La société Efidis répond que la salariée ne rapporte pas la preuve des faits qu'elle invoque ni que les faits invoqués seraient constitutifs d'un harcèlement moral, pas plus que le retentissement que ces faits auraient eu sur sa santé, le seul élément versé aux débats étant un arrêt de travail insuffisamment probant sur lequel figure l'indication "stress post traumatique professionnel" qui n'est que la reprise des déclarations de la salariée, non étayée par des éléments objectifs.

Les tâches qui ont été exigées de Mme Chevallier sont décrites dans un document annexe à l'avenant à son contrat de travail qu'elle a signé en entrant au service de la société Efidis. En signant cet avenant la salariée a accepté les nouvelles conditions de travail qui lui ont été imposées par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, dont elle n'établit d'ailleurs pas qu'elle étaient différentes de celles que la société SNI lui imposait précédemment, les annexes aux deux contrats de travail faisant état des mêmes tâches qui correspondent à la qualification d'un gardien d'immeuble. Il résulte par ailleurs de la première pétition qui a été signée par les locataires de la résidence que l'ancienne gardienne parvenait à effectuer ces tâches.
Il n'est donc pas avéré que Mme Chevallier s'est vue imposer une charge de travail bien supérieure à ce que prévoyait son contrat de travail initial.

Les neufs contrôles déclarés par Mme Chevallier dans sa plainte pénale ne sont pas établis par les éléments au dossier. Ne sont avérés que les deux visites de contrôle effectuées les 2 et 11 juin 2010, visées dans les lettres d'avertissements, lesquelles ont donné lieu à ces avertissements qui ont été validés pas le présent arrêt. Le fait de contrôles réitérés sans fondement n'est donc pas établi.

Le grief tiré du défaut de remise des fournitures et vêtements de travail n'est pas avéré à la lecture des courriels qui ont été échangés entre les parties et qui établissent, comme l'a jugé le conseil de prud'hommes, que Mme Chevallier a disposé de produits d'entretien dès le mois de mai 2010 , sous la forme d'un dépannage effectué par une collègue de travail à la demande de l'employeur dans l'attente de l'arrivée d'une commande qui a été passée au mois de juin 2010 et livrée dès réception. S'agissant des vêtements, ils ont été remis dans leur quasi totalité dix jours après la prise de poste, et les trois qui manquaient ont été commandés sans retard par la société Efidis.

Le fait de dispersion de confettis dans les parties communes par une des deux supérieures hiérarchiques de Mme Chevallier n'est pas suffisamment établi par la production d'une attestation émanant d'une résidente qui se borne à attester avoir aperçu une dame blonde le 23 juillet 2010 en train de disperser des confettis dans l'escalier. Ce témoignage ne permet pas, en effet, d'identifier cette personne blonde comme étant l'une des deux supérieures de Mme Chevallier.

S'agissant du grief tiré du défaut de réponse à ses questions, Mme Chevallier vise une seule pièce (n°23) qui est un message qu'elle a envoyé à son employeur et qui n'a pas reçu de réponse ; et il résulte de l'ensemble de la correspondance qui a été échangée par les parties que la hiérarchie réagissait habituellement aux demandes de sa salariée. Ce grief n'est donc pas avéré.

Le refus d'octroi à la salariée d'une demi journée de RTT ressort effectivement des mails échangés entre les parties.

Le refus de l'employeur de remplacer la salariée pendant ses congés est contredit par la pièce n° 8 de la société Efidis, à savoir la première pétition des locataires de l'immeuble dans laquelle les pétitionnaires écrivent que le ménage est fait par les remplaçants de la concierge. Ce grief n'est donc pas établi.

L'usurpation d'identité alléguée ne résulte que des déclarations de la salariée et n'est étayée par aucune pièce. Elle n'est donc pas avérée.

La prise en compte au mois de juin 2010 par la société des demandes de travaux de Mme Chevallier dans son logement de fonction n'est pas tardive, Mme Chevallier n'étant embauchée que depuis le début du mois de mai 2010. Ce grief n'est donc pas établi.

Le défaut de déclaration par l'employeur de l'accident du travail à la CPAM ressort effectivement d'une lettre de cette dernière adressée le 9 septembre 2010 à Mme Chevallier.

La société Efidis a effectivement sommé la salariée de quitter les lieux le 5 mars 2012, après que le jugement du conseil des prud'hommes a été rendu le 6 décembre 2011. Ce fait, postérieur à la rupture du contrat de travail, n'est pas susceptible d'entrer dans le champ d'un harcèlement moral.

Deux faits se trouvent ainsi établis au cours de l'exécution du contrat de travail : le refus d'octroi d'une demi journée de RTT et le défaut de transmission de l'avis d'accident du travail à la CPAM, qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Mais la société Efidis justifie par la production des courriels qui ont été échangés par les parties à ce sujet que le refus qu'elle a opposé dans un premier temps à la demande de sa salariée d'une demi journée de RTT (demande à laquelle elle fera finalement droit) reposait sur un motif objectif étranger à tout harcèlement : son outil informatique n'avait pas été mis à jour pour intégrer des demandes de demie journées qui n'étaient possibles que depuis un nouvel et récent accord publié le 5 juillet 2010, seules des journées entières pouvant être précédemment posées.

S'agissant du défaut de transmission de l'arrêt de travail, il repose sur le motif, subjectif, que la société Efidis ne voulait pas reconnaître l'accident du travail déclaré par sa salariée.

Mais ce fait unique ne peut être constitutif d'un harcèlement, qui suppose des agissements répétés.

Mme Chevallier sera donc déboutée de sa demande de dommages et intérêts ; le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur la demande de dommages et intérêts pour défaut de remise des outils de travail

Cette demande est mal fondée et sera rejetée, le grief qui la sous-tend n'étant pas avéré ainsi qu'il a été précédemment jugé ; le jugement déféré sera confirmé de ce chef.

Sur la demande reconventionnelle de la société Efidis en paiement d'une indemnité d'occupation

Contrairement à ce que soutient l'appelante, cette demande relève bien de la compétence de la juridiction sociale dès lors qu'elle se rattache au contrat de travail, non définitivement rompu tant que la cour était saisie.

Cette demande est cependant mal fondée dès lors que le licenciement est annulé et que la salariée est réintégrée.

Sur la demande de l'Union locale CGT de Chatou

En vertu de l'article L 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice ; ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

En l'espèce, le non-respect de la procédure disciplinaire conventionnelle et des règles protectrices applicables en matière d'accident du travail portent atteinte à l'intérêt collectif des salariés défendu par le syndicat CGT.

Il sera alloué à l'Union locale CGT de Chatou la somme de 500 euros en réparation de son préjudice.

Sur les dépens et l'indemnité de procédure

La société Efidis, qui succombe pour l'essentiel dans la présente instance, sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel ; le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

L'équité commande cependant d'exclure l'application de l'article 700 du code de procédure ; le jugement sera confirmé de ce chef.

PAR CES MOTIFS

La COUR,
Statuant par arrêt CONTRADICTOIRE

Infirme le jugement du conseil de prud'hommes de Saint Germain en Laye en date du 6 décembre 2011 en ce qu'il a débouté Mme Clémence Claude épouse Chevallier de ses demandes d'annulation du licenciement et de ses demandes subséquentes, de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure disciplinaire conventionnelle, et en ce qu'il a débouté l'Union Locale CGT de Chatou de sa demande de dommages et intérêts, et condamné Mme Chevallier aux dépens,

Statuant à nouveau,

Condamne la société Efidis à payer à Mme Chevallier la somme de **500 euros** à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure conventionnelle disciplinaire, avec intérêts légaux à compter de ce jour,

Annule le licenciement de Mme Chevallier,

Ordonne la réintégration de Mme Chevallier dans son emploi ou dans un emploi similaire,

Dit que la société Efidis ne pourra exiger de Mme Chevallier qu'elle reprenne son emploi qu'après exécution des diligences suivantes :

*Remise en état du contrat de travail avec position professionnelle actualisée (emploi, qualification, statut, coefficient),

*Paiement de la totalité des condamnations du présent arrêt,

*Délivrance de bulletins de salaire ou d'un bulletin de salaire récapitulatif pour la période du 1er octobre 2010 à la date de réintégration effective, tenant compte de la médiane des augmentations de salaire intervenues au sein de la société, au mois le mois, ainsi que d'un déroulement de carrière médian, exempt de toute discrimination, identique à celui d'un panel de salariés de la même catégorie engagés depuis 2010,

*Proposition d'un salaire actualisé à la date de la réintégration effective, comprenant les primes prévues à la convention collective applicable, proposition qui devra être acceptée par la salariée,

*Organisation d'un examen médical pratiqué par le médecin du travail permettant de vérifier l'aptitude de la salariée à occuper son emploi;

Dit que Mme Chevallier pourra préalablement à la reprise de son travail bénéficier de la totalité des congés payés qu'elle n'a pu utiliser du fait de son exclusion de l'entreprise,

Dit que la société Efidis devra justifier de ses calculs à Mme Chevallier dans les trois mois du présent arrêt,

Condamne la société Efidis à payer à Mme Chevallier une indemnité égale aux salaires nets échus du 1er octobre 2010 jusqu'à la date de sa réintégration effective, sous déduction du salaire versé pendant le préavis, de l'indemnité de licenciement, des revenus de remplacement et/ou salaires perçus par la salariée pendant cette période, et de la provision aujourd'hui allouée,

Dit que Mme Chevallier devra justifier à la société Efidis, dans les trois mois du présent arrêt, des revenus qu'elle a perçus du 1er octobre 2010 jusqu'à sa réintégration effective,

Condamne la société Efidis à payer à Mme Chevallier la somme provisionnelle de **80 940,86 euros (brut)** correspondant aux salaires bruts échus depuis le 1er octobre 2010 jusqu'au 1er décembre 2013, déduction faite du salaire versé pendant le préavis et de l'indemnité de licenciement,

Dit n'y avoir lieu au prononcé d'astreintes,

Déboute Mme Chevallier du surplus de ses demandes,

Condamne la société Efidis à payer à **l'Union Locale CGT de Chatou** la somme de **500 euros** à titre de dommages et intérêts, avec intérêts légaux à compter de ce jour,

Confirme le jugement pour le surplus,

Y ajoutant,

Déboute la société Efidis de sa demande reconventionnelle,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure,

Condamne la société Efidis aux entiers dépens.

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Mme Marie-Noëlle ROBERT, président, et M. Arnaud DERRIEN, greffier.

Le GREFFIER

Le PRESIDENT

Pour expédition conforme
Le Greffier en Chef

COUR D'APPEL DE VERSAILLES