

RUL/CH

[P] [L]

C/

S.A.R.L. SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DU CHATEAU DE COUCHES prise en la personne de son gérant en exercice domicilié en cette qualité au siège social

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE DIJON

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 11 MAI 2023

MINUTE N°

N° RG 21/00560 - N° Portalis DBVF-V-B7F-FYCS

Décision déferée à la Cour : Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de DIJON, section Encadrement, décision attaquée en date du 12 Juillet 2021, enregistrée sous le n° 19/00739

APPELANTE :

[P] [L]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

représentée par Me Elsa GOULLERET de la SELARL ESTEVE GOULLERET NICOLLE & ASSOCIES, avocat au barreau de DIJON

INTIMÉE :

S.A.R.L. SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DU CHATEAU DE COUCHES prise en la personne de son gérant en exercice domicilié en cette qualité au siège social

[Adresse 2]

[Adresse 2]

représentée par Me Jean-Noël COURAUD de la SELAS DÉNOVO, avocat au barreau de PARIS, et Me Claire GERBAY, avocat au barreau de DIJON substituée par Me Marie GERBAY, avocat au barreau de DIJON

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 06 Avril 2023 en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Rodolphe UGUEN-LAITHIER, Conseiller chargé d'instruire l'affaire. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries lors du délibéré, la Cour étant alors composée de :

Olivier MANSION, Président de chambre,

Delphine LAVERGNE-PILLOT, Conseiller,

Rodolphe UGUEN-LAITHIER, Conseiller,

GREFFIER LORS DES DÉBATS : Kheira BOURAGBA,

ARRÊT : rendu contradictoirement,

PRONONCÉ 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,

SIGNÉ par Olivier MANSION, Président de chambre, et par Kheira BOURAGBA, Greffier, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Mme [P] [L] a été embauchée le 1er août 2017 par la société d'exploitation du Château de Couches (ci-après SECC) en tant que directrice des opérations.

Le 23 août 2019, elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 6 septembre suivant.

Le 12 septembre 2019, elle a été licenciée pour faute grave.

Par requête du 27 novembre 2019, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Dijon afin de contester son licenciement, le faire déclarer nul ou à tout le moins sans cause réelle et sérieuse et faire condamner son employeur aux conséquences indemnitaires afférentes, outre diverses sommes à titre de rappel de salaire.

Par jugement du 12 juillet 2021, le conseil de prud'hommes de Dijon a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à lui payer diverses sommes à titre, notamment, d'indemnité de préavis et congés payés afférents, de dommages-intérêts notamment au titre de la période de protection et rejeté le surplus de ses demandes.

Par déclaration du 23 juillet 2021, la salariée a relevé appel de cette décision.

Aux termes de ses dernières écritures du 22 octobre 2021, l'appelante demande de :

- réformer le jugement déféré,

sur la rupture du contrat de travail :

à titre principal,

- juger que le licenciement est nul,

- condamner la société SECC à lui payer la somme de 24 877,74 euros à titre de dommages-intérêts,

à titre subsidiaire s'il est jugé que le licenciement n'est pas nul,

- confirmer que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse,

- condamner la société SECC à lui verser la somme de 14 512,015 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

dans les deux cas :

- condamner la société SECC à lui verser la somme de 12 438,87 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 1 243,88 euros au titre des congés payés afférents,

- confirmer pour le surplus (indemnité conventionnelle de licenciement et période de protection),

Sur la classification et les demandes salariales :

- infirmer le jugement déféré,

- condamner la société SECC à lui verser les sommes suivantes :

- * 46 796,83 euros à titre de rappel de salaire, outre 4 679,68 euros au titre des congés payés afférents sur la base de la convention collective applicable,

- * 1 116,29 euros nets à titre de rappel de salaire en raison du versement erroné chaque mois, outre 111,63 euros nets au titre des congés payés afférents,

- 6 842,6 euros au titre des sommes dues et non versées relatives à la partie variable de sa rémunération, outre 682,26 euros nets au titre des congés payés afférents,
- 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- "les dépens".

Aux termes de ses dernières écritures du 20 janvier 2022, la société SECC demande de :

- confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté Mme [L] de ses demandes de :

- * nullité du licenciement et de dommages et intérêts,

- * rappel de salaire au titre de la nullité alléguée d'une prétendue convention de forfait, de la classification et de la part variable et de congés payés afférents,

- l'infirmier en ce qu'il a :

- * jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- * condamné la société SECC à lui verser les sommes suivantes :

- 2 073,15 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 9 807 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 980,01 euros au titre des congés payés afférents,

- 1 635,50 euros à titre de dommages-intérêts,

- 1 910 euros au titre de la période de protection, outre 191 euros au titre des congés payés afférents,

- 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- déclarer Mme [L] mal fondée en ses demandes,

- juger que le licenciement pour faute grave est légitime et régulier,

- la débouter de l'intégralité de ses demandes,

subsidiairement,

- juger que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse,

- limiter à 0,5 mois de salaire brut la demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

en tout état de cause,

- débouter Mme [L] de ses autres demandes,

- la condamner à lui payer la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Pour l'exposé complet des moyens des parties, la cour se réfère à leurs dernières conclusions susvisées, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION

I - Sur les demandes salariales :

a - Sur la classification et le rappel de salaire afférent :

En cas de litige, la qualification du salarié dépend des fonctions réellement exercées par lui et il revient au salarié qui demande un rappel de salaires fondé sur une reclassification conventionnelle la charge de prouver qu'il exerce en réalité des fonctions d'un niveau supérieur à celles stipulées à son contrat de travail.

Mme [L] soutient que son contrat de travail en tant que directrice des opérations chargée de la gestion du site, du personnel, des achats et des ventes ainsi que de la promotion commerciale ne fait pas mention d'une clause de forfait en

jours et que ses derniers bulletins de paye démontrent qu'elle n'est pas assimilée cadre ni soumise au régime du forfait, étant rattachée à la catégorie employé, niveau 2, échelon 2, coefficient 181 qui ne sont pas celles qui ont été déterminées dans son contrat de travail.

Considérant qu'elle devait nécessairement bénéficier du statut cadre, niveau VIII, coefficient 520 et être soumise à une convention de forfait en jours, incluant une majoration salariale de 5% (pièces n° 2, 13 et 16), elle fixe à 4 146,29 euros la rémunération qu'elle aurait dû percevoir en 2019 et non 2 300 euros et sollicite en conséquence un rappel de salaire du 1er août 2017 au 7 octobre 2019, soit la somme de 46 796,83 euros, outre 4 679,68 euros au titre des congés payés afférents.

L'employeur oppose que Mme [L] a librement négocié ses conditions salariales lors de son embauche et n'a jamais contesté son statut d'employé non cadre.

Il ajoute qu'elle ne peut prétendre, tout au plus, qu'au niveau V, coefficient 300 de la grille de classification de la nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, et que cette requalification ne pourrait donner lieu à aucun rappel de salaire, la salariée ayant toujours été rémunérée au-delà du salaire minimum applicable à cette position.

Le contrat de travail définit le poste de Mme [L] comme celui de directrice des opérations chargée de la gestion du site et du personnel, l'administration des achats et des ventes, le suivi de qualité, la promotion et la commercialisation des produits et services, rôle pouvant évoluer en fonction de la croissance et de la structuration de l'établissement.

Il ajoute qu'elle était le "bras droit de la direction générale" (articles 1, 1.1 et 1.4 - pièce n° 2).

La cour relève que le contrat de travail ne prévoit aucune classification de l'emploi au sens de la convention collective applicable.

Il ressort par ailleurs des bulletins de paye produits (juillet et septembre 2018, juin 2019) que la classification de la salariée est celle d'employé, niveau 2, échelon 2 coefficient 181.

La convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels prévoit une classification des salariés en tant qu'employés ou cadres.

La catégorie des employés niveau 2 vise les salariés justifiant d'un diplôme ou de connaissances équivalentes acquises par une formation, une expérience professionnelle ou autre (CAP - BEP - niveaux V et IV b éducation nationale).

Dans la filière administration/gestion, sont concernés les aide-comptables (agent administratif participant, sous le contrôle du comptable, à tous travaux d'enregistrement, d'imputation, de rapprochement en comptabilité générale et analytique, ainsi qu'à des travaux de gestion, en utilisant, le cas échéant, des procédés mécanographiques ou informatiques), les pupitreurs (agent enregistrant et vérifiant à partir de bordereau codifiés les informations sur supports tels que cartes perforées, bandes magnétiques, minidisques, etc. à l'aide de machines spécialisées à clavier et souvent à écran, en vue du traitement sur ordinateur), les dactylo (agent administratif exécutant des travaux de dactylographie d'après documents écrits ou enregistrés, requérant peu d'initiative et d'interprétation, pouvant travailler sur des claviers complexes (machines à mémoire, traitement de textes, etc.) et effectuant généralement le classement et l'enregistrement des travaux effectués) et les caissiers entrée (agent assurant l'encaissement des entrées selon les techniques habituelles de paiement et établissant sa caisse à la journée).

L'échelon 2, coefficient 181 est attribué aux salariés du niveau 2, 1er échelon dès l'embauche en deuxième saison en cas de polyactivité permanente et significative au sens de la définition de ces termes dans l'introduction de la présente classification, dès la 3ème saison dans les autres cas.

Le 3ème échelon, coefficient 280, est quant à lui octroyé aux salariés en charge de fonctions exigeant des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience justifiant 10 ans de présence effective dans l'entreprise.

Etant relevé que l'employeur ne soutient pas dans ses écritures que le poste réellement occupé par Mme [L] ne correspond pas à la description qui en est faite dans le contrat de travail, se bornant à lui opposer qu'elle n'a jamais contesté sa qualification d'employé non cadre au cours de la relation contractuelle, il y a lieu de considérer que l'emploi de la salariée tel que définit par le contrat de travail ne correspond pas à la catégorie conventionnelle d'employé, peu important qu'elle n'ait pas bénéficié d'une clause de forfait en heures ou en jours.

Néanmoins, l'article 2 de l'annexe "cadre" énonce que les cadres exerçant des fonctions et des responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gestion ou d'exploitation dans le cadre de missions ou de directives fixées par un supérieur hiérarchique dans les parcs de catégorie I et II relève du niveau V, coefficient 300.

L'employeur justifiant d'une fréquentation du Château de Couches se situant autour de 30 000 visiteurs par an (28 250 en 2017, 31 000 en 2019 - pièce n° 21), il se situe en catégorie 1.

Par ailleurs, Mme [L] ne justifiant pas d'un exercice de ses responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gestion ou d'exploitation avec une autonomie de jugement et une capacité d'initiative se situant dans le cadre de ses attributions ni d'un diplôme d'ingénieur ou de niveau I et II de l'éducation nationale ni de connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité, elle ne peut prétendre à une classification supérieure.

Il s'en déduit, par confirmation du jugement déféré, que la classification "cadre" exerçant dans un parc de catégorie I applicable à Mme [L] relève du niveau V, coefficient 300 au sens de la convention collective, soit une rémunération mensuelle brute de 2 295,17 euros depuis le 1er mai 2019 (pièce n° 24).

Dès lors que le contrat de travail prévoit en son article 2 une rémunération mensuelle brute fixée à 2 300 euros à laquelle s'ajoutent une partie variable de 1 000 euros sur objectif qualitatif et une partie variable sur objectifs commerciaux correspondant à 5% de la croissance du chiffre d'affaires, la rémunération que Mme [L] admet avoir perçue selon son propre décompte (pièce n° 10) a été conforme au minima conventionnel applicable au niveau V coefficient 300, de sorte que sa demande de rappel de salaire n'est pas fondée et sera en conséquence rejetée, le jugement déféré étant confirmé sur ce point.

b - Sur la demande de rappel de rémunération variable :

Mme [L] soutient que l'employeur n'a pas respecté l'intégralité des dispositions prévues au contrat de travail, à savoir que :

- des primes qualités d'un montant de 2 402,10 euros n'ont pas été payées,
 - des parts variables à hauteur de 3 880,50 euros n'ont pas été payées,
 - un écart de 560 euros est constaté entre les sommes nettes à percevoir sur les bulletins de paie et les virements effectués,
 - des incohérences ont été relevées dans le cadre des virements effectués par la société SECC :
 - * novembre 2017 : elle a perçu 2 501,11 euros alors que le bulletin de paie mentionne 2 533,70 euros,
 - * juillet 2018 : elle a perçu 3 200 euros au lieu de 3 350 euros,
 - * septembre 2018 : elle a perçu 2 300 euros au lieu de 3 200 euros,
 - * septembre 2017 : elle a perçu 2 500 euros au lieu de 2 533,70 euros,
- soit un total de 1 116,29 euros nets dont elle demande le paiement (pièces n° 26 à 29).

L'employeur conclut au rejet de la demande au motif que la lecture des bulletins de paie démontre qu'elle a bien perçu l'ensemble de ses primes qualité et parts variables (pièces n° 18 et 19).

Néanmoins, il ressort des pièces produites par la salariée la démonstration de multiples incohérences entre les sommes mentionnées sur les bulletins de paie et les sommes effectivement versées, incohérences sur lesquelles l'employeur ne

s'explique pas alors que la charge de la preuve du paiement du salaire lui incombe.

Il s'en déduit que la créance de Mme [L] est suffisamment établie par les pièces qu'elle produit et il lui sera alloué la somme de 1 116,29 euros à titre de rappel de salaire, outre 111,63 euros au titre des congés payés afférents, le jugement déféré étant infirmé sur ce point.

En revanche, sa demande à hauteur de 560 euros sera rejetée, la salariée n'expliquant pas en quoi elle se distingue des sommes réclamées au titre des incohérences qu'elle a constaté et qui repose sur le même fondement, le jugement déféré étant confirmé sur ce point.

S'agissant des primes et de la part variable, Mme [L] fonde sa demande sur un décompte (pièce n° 10) auquel l'employeur n'oppose aucun élément susceptible de démontrer qu'au-delà des bulletins de paye, lesquels ne valent pas preuve de paiement, il s'est intégralement acquitté de son obligation de paiement des salaires et compléments de salaires.

En conséquence, il sera alloué à Mme [L] la somme de 6 282,60 euros à ce titre, outre 628,26 euros au titre des congés payés afférents, le jugement déféré étant infirmé sur ce point.

II - Sur le bien fondé du licenciement :

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave commise par le salarié.

Il est constant que lorsque les juges considèrent que les faits invoqués par l'employeur ne caractérisent pas une faute grave, ils doivent rechercher si ces faits n'en constituent pas moins une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Aux termes de la lettre de licenciement du 12 septembre 2019, il est fait grief à Mme [L] :

- l'abandon des affaires urgentes tout en refusant de communiquer les éléments essentiels au bon fonctionnement de l'entreprise,
- l'absence d'information de l'employeur sur la date prévisible de son accouchement et de son retour dans l'entreprise,
- d'avoir imposé une période de congés payés pendant la plus haute période d'activité (pièces n° 8 et 9).

S'agissant du premier grief, l'employeur indique qu'à compter du jour où son mari a régularisé une rupture conventionnelle puis s'est trouvé en conflit avec son propre employeur, par ailleurs partenaire commercial de la société SECC, Mme [L] a radicalement changé de comportement, faisant preuve d'hostilité et refusant tout échange avec sa responsable, Mme [R], et refusant de répondre aux demandes de cette dernière concernant les affaires courantes de la société alors même qu'elle n'ignorait rien des conséquences résultant de cette rétention d'informations indispensables à la poursuite d'activité puisqu'elle avait elle-même participé au recrutement et à la formation de sa remplaçante.

Il ajoute que ce mutisme volontaire et obstiné a désorganisé l'entreprise et généré un préjudice financier puisque le refus de Mme [L] de transmettre les informations en sa possession sur les affaires en cours a entraîné des doublons de réservations et des erreurs de facturation.

Au titre de la charge de la preuve qui lui incombe, l'employeur produit plusieurs courriers électroniques des 10 et 21 janvier et 1er février 2019 de Mme [R] (pièces n° 3 à 5).

S'agissant des second et troisième griefs, l'employeur indique au visa de l'article R.1225-1 du code du travail qu'alors qu'elle avait l'obligation d'informer son employeur sur le déroulement de son congé maternité, Mme [L] s'est abstenue de lui communiquer les informations et éléments justificatifs essentiels (motif de son absence, date de retour prévisible à son poste de travail, certificat médical attestant de son état de grossesse et mentionnant la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci) et qu'elle lui a imposé la prise de ses congés payés à l'issue de son congé maternité alors même qu'elle savait que cette date coïncidait avec la période estivale, période d'affluence la plus importante de l'année qu'il fallait anticiper.

Au titre de la charge de la preuve qui lui incombe, l'employeur produit une lettre de la salariée du 7 janvier 2019 l'informant de sa grossesse alors qu'elle se trouvait en arrêt de travail depuis le 4 janvier 2019 (pièces n° 7 et 10).

Mme [L] oppose que :

- la société SECC souhaitait se séparer d'elle pour des raisons étrangères à sa personne et sans lien avec ses fonctions,
- elle a été placée en arrêt de travail pour grossesse à compter du 4 janvier 2019, ce dont Mme [R] n'ignorait rien puisque dans le cadre d'un échange de SMS du 1er janvier 2019, cette dernière a souhaité une nouvelle année en mentionnant

l'arrivée du futur bébé (pièce n° 21),

- il était prévu de la remplacer pendant son absence (pièce n° 20),

- dès lors que l'arrêt de travail pour maladie suspend le contrat de travail, elle était dispensée d'activité et n'était pas tenue de répondre aux courriers électroniques envoyés par son employeur, même si elle échangeait très régulièrement avec Mme [R] (pièce n° 20),

- elle a transmis les documents relatifs à son arrêt de travail par courrier électronique et par lettre recommandée avec accusé de réception, ce dont elle fait mention dans son courrier électronique du 7 janvier 2019 (pièce n° 3),

et conclut que dès lors que les motifs invoqués ne caractérisent pas une faute grave, le licenciement est fondé sur son état de grossesse, le congé maternité et les congés payés en résultant, de sorte que son licenciement serait nul de plein droit.

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement édictée par l'article L.1225-4 du code du travail rendant impossible la rupture du contrat de travail durant la grossesse sauf faute grave de la salariée non liée à l'état de grossesse ou motif étranger à cette grossesse rendant impossible le maintien du contrat, la salariée doit remettre à son employeur, contre récépissé, ou lui envoyer par lettre recommandée avec avis de réception, un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ou au moins prouver que l'employeur avait connaissance de la maternité quand il a pris la décision de la licencier.

En l'espèce, la salariée affirme y avoir procédé mais n'en justifie pas.

Néanmoins, il ressort du courrier électronique de Mme [L] du 7 janvier 2019 que celle-ci informe son employeur de son arrêt de travail et de son motif, y joignant 2 pièces jointes ("congé maternité.pdf" et "arrêt de travail.pdf") et faisant mention de l'envoi, le jour même, de ces éléments par courrier recommandé avec accusé réception.

Par ailleurs, dans un échange de courriers électroniques du 8 avril 2019, il est fait mention du terme de son congé maternité fixé au 6 juin 2019 (pièce n° 5), date réitérée dans un courrier électronique du 5 juin 2019 (pièce n° 3), date à partir de laquelle elle prend ses congés tel que convenu avec l'employeur les 8 et 9 avril 2019 (pièce n° 5).

Il s'en déduit que l'employeur ne saurait sérieusement faire grief à la salariée de ne pas l'avoir informé sur la date prévisible de l'accouchement et donc de son retour dans l'entreprise.

Par ailleurs, dès lors que Mme [L] était en arrêt de travail en raison de son état de grossesse depuis le 4 janvier 2019, le contrat de travail était suspendu de sorte qu'il ne saurait lui être fait grief de ne pas avoir répondu aux sollicitations de son employeur durant cette période, ce d'autant qu'elle produit plusieurs courriers électroniques démontrant que contrairement à ce qui est allégué le contact n'a pas été rompu et que le 10 janvier 2019 elle a répondu à une demande d'accès à son bureau (pièce n° 3) et s'agissant de l'accès à son ordinateur, l'employeur indique dans un courrier électronique du 21 janvier qu'il y a déjà procédé à cette date (pour l'éteindre "proprement") et qu'il avait l'intention d'y accéder de nouveau pour récupérer les devis, limitant en réalité sa demande au souhait éventuel de la salariée de retirer ou faire retirer les informations personnelles susceptibles d'y figurer. Cette demande n'appelait donc pas de réponse particulière (pièce n° 4).

Il s'en déduit que le grief d'avoir "abandonné" des affaires urgentes et refusé de communiquer les éléments essentiels au bon fonctionnement de l'entreprise n'est pas fondé.

Dès lors, les griefs formulés à l'encontre de la salariée ne caractérisent aucunement une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise, pas plus qu'ils ne constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Par ailleurs, il ressort de l'article L1225-4 précité qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes, incluant les mesures préparatoires à une telle décision.

En l'espèce, il ressort des pièces produites que Mme [L] a été placée en congé maternité jusqu'au 6 juin 2019 puis qu'elle a pris ses congés payés du 7 juin au 29 juillet 2019.

Il s'en déduit que du fait de l'envoi de la lettre de convocation à un entretien préalable le 23 août 2019, soit pendant la période de protection, le licenciement est nul.

Le jugement déféré sera donc infirmé en ce qu'il a rejeté les demandes de la salariée à ce titre.

Mme [L] sollicite en conséquence :

- 24 877,74 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement correspondant à 6 mois de salaire,
- 12 438,87 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 1 243,88 euros au titre des congés payés afférents,

- la confirmation du jugement déféré en ce qu'il lui a alloué 2 073,15 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et 1 910 euros au titre de la période de protection.

L'employeur conclut à titre principal au rejet de ses demandes et oppose à titre subsidiaire :

- que l'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est encadrée par un barème légal et que pour les entreprises employant habituellement moins de 11 salariés, Mme [L] ne peut prétendre qu'à une indemnité comprise entre 0,5 et 3,5 mois de salaire brut et qu'elle ne justifie par ailleurs d'aucun préjudice,

- Mme [L] a retrouvé un emploi en qualité de "responsable commercial" au Domaine de Beauregard dès le mois de septembre 2019 (pièce n° 12),

- la fin de son contrat de travail lui a également été bénéfique puisqu'elle a ainsi pu se concentrer sur le développement de son affaire personnelle « DSvin » de dégustation, vente de vins à domicile et cours d'œnologie, créée en 2013 (pièces n° 13 à 15) et à la société DEPERNON créée au mois d'août 2020 (pièce n° 16),

de sorte que sa demande doit être limitée à 0,5 mois de salaire.

Compte tenu des circonstances du licenciement, de la situation de la salariée qui justifie d'une ancienneté de 2 années complètes, et d'un salaire de base de 2 295,17 euros bruts, étant tenu compte de la reclassification de son emploi ci-dessus évoquée, outre 1 000 euros bruts au titre de la prime qualité, il lui sera alloué les sommes suivantes :

- 19 771,02 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul correspondant à 6 mois de salaire,

- 9 885,51 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 988,55 euros au titre des congés payés afférents, sur la base d'un préavis de trois mois applicable aux cadres selon la convention collective (titre IX, article 1er),

- 823,79 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement (titre IX - article 2).

S'agissant de la demande au titre de la période de protection, il résulte des dispositions de l'article L 1225-71 du code du travail, dans sa version applicable à la date du licenciement, que la salariée licenciée pendant sa grossesse est fondée à réclamer les salaires correspondant à la période de nullité. Cette période s'entend de la période de grossesse

médicalement constatée jusqu'à la suspension du contrat, de la période de suspension du contrat elle-même, et des quatre semaines suivant cette suspension. Selon l'article L 1225-17 alinéa 1er du code du travail, la suspension du contrat de travail due au congé de maternité débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et s'achève dix semaines après celui-ci.

Il est par ailleurs constant que si la salariée prend des congés payés immédiatement après son congé de maternité, la période de protection de 10 semaines est suspendue et son point de départ est reporté à la date de reprise effective de travail.

En l'espèce, Mme [L] ayant été en congés payés du 7 juin au 29 juillet 2019 en suite de son congé maternité, la période de protection de 10 semaines a donc commencé à courir du 29 juillet jusqu'au 7 octobre 2019 inclus.

En l'absence de demande de réintégration de la salariée, l'employeur lui doit une indemnité égale au salaire qu'elle aurait perçue pendant la période couverte par la nullité, soit la période comprise entre la date d'éviction de l'entreprise et l'expiration de la période de protection de 10 semaines.

Il sera en conséquence alloué à Mme [L] la somme de 1 910 euros, outre 191 euros au titre des congés payés afférents tel qu'expressément demandé.

III - Sur les demandes accessoires :

- Sur les intérêts au taux légal :

Mme [L] demande, au titre de la réformation du jugement déféré, l'infirmerie de la décision en ce qu'elle a précisé que les condamnations prononcées emportent intérêts au taux légal.

Le jugement déféré sera donc infirmé sur ce point.

- Sur les frais irrépétibles et les dépens :

Le jugement déféré sera confirmé sur ces points.

La société SECC sera condamnée à payer à Mme [L] la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La demande de la société SECC au titre de l'article 700 du code de procédure civile sera rejetée.

La société SECC succombant, elle supportera les dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire,

INFIRME le jugement rendu le 12 juillet 2021 par le conseil de prud'hommes de Dijon sauf en ce qu'il a :

- alloué à Mme [P] [L] la somme de 1 910 euros au titre de la période de protection, outre 191 euros au titre des congés payés afférents,

- rejeté les demandes de Mme [P] [L] à titre de :

* rappel de salaire au titre de la reclassification,

* rappel de salaire à hauteur de 560 euros,

- rejeté la demande de la société d'exploitation du Château de Couches au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamné la société d'exploitation du Château de Couches aux dépens,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

DIT que le licenciement de Mme [P] [L] est nul,

CONDAMNE la société d'exploitation du Château de Couches à payer à Mme [P] [L] les sommes suivantes :

- 19 771,02 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul,

- 9 885,51 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 988,55 euros au titre des congés payés afférents,

- 823,79 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 1 116,29 euros à titre de rappel de salaire, outre 111,63 euros au titre des congés payés afférents,

- 6 282,60 euros à titre de rappel de primes et de rémunération variable, outre 628,26 euros au titre des congés payés afférents ,

- 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

REJETTE la demande de la société d'exploitation du Château de Couches au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société d'exploitation du Château de Couches aux dépens d'appel.

Le greffier Le président

Kheira BOURAGBA Olivier MANSION