

**Arrêt n° 15/00373**

**07 Juillet 2015**

-----

**RG N° 14/00760**

-----

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de METZ

26 Février 2014

13/0183 AD

-----

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS  
**COUR D'APPEL DE METZ**  
**CHAMBRE SOCIALE**

**ARRÊT DU**

sept Juillet deux mille quinze

**APPELANTES et INTIMÉES INCIDENT :**

**ASSOCIATION SENIORS TEMPS LIBRE**

9 Rue du Grand Cerf

57000 METZ

Représentée par Me Xavier IOCHUM, avocat au barreau de METZ

**SCP BAYLE & CHANEL, prise en la personne de Me Pierre BAYLE, en qualité d'administrateur judiciaire de l'Association Seniors Temps Libre**

25 Rue de Sarre

57070 METZ

Représentée par Me Xavier IOCHUM de la SCP SOMLAI-JUNG & IOCHUM, avocat au barreau de METZ

**INTIMÉE et APPELANTE INCIDENT :**

**Madame Marie Christine JACOB épouse FORTE**

3 Rue Edgard Reyle

57070 METZ

Représentée par Me Véronique COLIN-POITIERS, avocat au barreau de METZ

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 14/11444-23.12.14 du 23/12/2014 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de METZ)

**PARTIES INTERVENANTES :**

**SCP NOEL-NODEE-LANZETTA, prise en la personne de Me NODEE, en qualité de mandataire judiciaire au redressement de l'Association Seniors Temps Libre**

29 rue Mangin

57000 METZ

Représentée par Me Xavier IOCHUM de la SCP SOMLAI-JUNG & IOCHUM, avocat au barreau de METZ

**CGEA-AGS DE NANCY**

96 rue St Georges

CS 50510

54008 NANCY CEDEX

Représentée par Me Pierre JACQUOTOT, avocat au barreau de NANCY

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 19 Mai 2015, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Annyvonne BALANÇA, Conseiller, chargé d'instruire l'affaire.

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

Madame Christine CAPITAIN, Présidente de Chambre

Monsieur Hervé KORSEC, Conseiller

Madame Annyvonne BALANÇA, Conseiller

**Greffier**, lors des débats : Madame Christiane VAUTRIN, Greffier

**ARRÊT :**

contradictoire

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt 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 Madame Christine CAPITAINE, Présidente de Chambre, et par Madame Sylvie MATHIS, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## **EXPOSÉ DU LITIGE**

Madame Marie-Christine FORTE a été embauchée par l'association MOSELLANE DU TROISIEME AGE devenue association SENIORS TEMPS LIBRE (dite ASTL), en qualité de secrétaire par contrat de travail à durée déterminée en date du 6 juin 1994. La relation de travail s'est poursuivie par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1er novembre 1994. En dernier lieu, son salaire mensuel s'élevait à la somme de 1.693 euros.

Madame FORTE a été licenciée pour faute grave, par courrier du 14 décembre 2012.

Contestant son licenciement, elle a saisi le conseil des prud'hommes de METZ, le 27 février 2013, aux fins de voir constater que la rupture du contrat de travail était sans cause réelle et sérieuse, voir condamner son employeur à lui payer les sommes de :

- 3.386,00 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 338,60 euros au titre des congés payés y afférents,
- 7.900,72 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- 40.632,00 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 20.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral et matériel subi,
- 3.000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

et le voir condamner aux dépens, y compris le timbre fiscal de 35 euros.

L'ASTL demandait, à titre reconventionnel, la condamnation de la demanderesse à lui verser la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement en date du 26 février 2014, le conseil des prud'hommes de METZ a dit que le licenciement pour faute grave de Madame FORTE était sans cause réelle et sérieuse, a condamné l'ASTL à lui payer les sommes suivantes :

- 3.386,00 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 338,60 euros brut à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
- 7.900,72 euros net à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 15.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et matériel subi du fait du licenciement,
- 1.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

a ordonné l'exécution provisoire du jugement conformément aux dispositions de l'article 515 du code de procédure civile, a débouté l'ASTL de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et l'a condamnée aux dépens.

L'ASTL a régulièrement relevé appel du jugement, par déclaration parvenue au greffe de la cour le

10 mars 2014.

Par jugement du 23 avril 2014, l'ASTL a été placée en redressement judiciaire, la SCP NOEL-NODEE-LANZETTA étant désignée en qualité de mandataire judiciaire et Maître BAYLE administrateur judiciaire.

A l'audience du 19 mai 2015, reprenant oralement ses conclusions, l'ASTL demande à la cour d'infirmen en toutes ses dispositions le jugement du 26 février 2014 et de condamner Madame FORTE à lui verser la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'ASTL soutient que, bien qu'ayant eu beaucoup d'égards pour Madame FORTE, celle-ci n'a cessé au fil des années d'adopter une attitude belliqueuse, puis, à compter de 2012, a nuit volontairement à la bonne marche de l'entreprise, et relève qu'entre juillet 2012 et novembre 2012, il a été constaté un certain nombre d'agissements de sa part qui sont tous datés et circonstanciés et ne souffrent d'aucune contestation, Madame FORTE ayant refusé de s'expliquer sur ces faits lors de son entretien préalable au licenciement. L'ASTL précise que si la salariée était en arrêt maladie lors de sa convocation à cet entretien, soit à partir du 27 novembre 2012 suite à un accident du travail qui a été contesté par l'employeur auprès de la CPAM, l'arrêt maladie n'interdit nullement à l'employeur d'engager une procédure de licenciement et que c'est d'ailleurs à cette occasion que les manquements ont été découverts, à savoir, une rétention délibérée des informations capitales au fonctionnement de l'ASTL, une utilisation abusive d'internet, un dénigrement constant de l'association, un mépris des liens hiérarchiques, une délégation de ses tâches, un refus d'exécuter des tâches lui incombant, malgré un rappel à l'ordre du 20 septembre 2012. L'ASTL conteste les affirmations de la salariée selon lesquelles son licenciement serait en réalité un licenciement pour motif économique déguisé, dans la mesure où elle n'a été placée en redressement judiciaire qu'en 2014 et que les autres salariés licenciés ont tous été remplacés. S'agissant de ses demandes en lien avec un licenciement sans cause réelle et sérieuse, elle estime que Madame FORTE ne justifie pas d'un préjudice particulier, ni de sa situation personnelle depuis qu'elle a quitté l'ASTL.

Madame FORTE, formant appel incident, demande à la cour de confirmer le jugement du 26 février 2014 en ce qu'il a considéré que son licenciement devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et en ce qu'il a condamné l'ASTL à lui payer les sommes suivantes :

- 3.386,00 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 338,60 euros au titre des congés payés y afférents,
- 7.900,72 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,

en tant que de besoin, et au vu de l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire en date du 23 avril 2014, de fixer ses créances au passif du redressement judiciaire de l'ASTL comme suit :

- 3.386,00 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 338,60 euros au titre des congés payés y afférents,
- 7.900,72 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,

mais d'infirmen le jugement s'agissant du quantum de l'indemnité qui lui a été allouée à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse et, statuant à nouveau sur ce point, fixer sa créance au passif du redressement judiciaire de l'ASTL à raison des sommes suivantes :

- 40.632,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 20.000,00 euros supplémentaires à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral et matériel subi,

et condamner l'AGS et le CGEA à régler lesdites sommes, dire que l'arrêt à intervenir sera opposable à l'AGS et au CGEA, de condamner solidairement l'ASTL, Maître LANZETTA et Maître BAYLE à lui payer une somme de 3.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, de même qu'aux dépens, en ce y compris le timbre fiscal de 35 euros.

Elle soutient, pour sa part, qu'après 18 années d'ancienneté, sans qu'il lui ait été fait dans le passé le moindre reproche, et ayant fourni un travail de qualité tel que cela ressort des attestations produites, elle a fait l'objet d'un licenciement notifié par un courrier de cinq pages (l'employeur ajoutant encore, lors de l'instance, des griefs non contenus dans cette lettre), énumérant une liste de griefs à coup d'allégations gratuites et non fondées et qu'elle conteste donc l'intégralité des manquements qui y sont exposés, tant en ce qui concerne les connexions internet qui lui sont attribuées, que le caractère dénigrant de ses courriels. Elle expose que son licenciement a, en réalité, un motif économique et sollicite, de façon complémentaire à ses demandes en lien avec un licenciement sans cause réelle et sérieuse, des dommages et intérêts pour préjudice distinct ayant été convoquée à un entretien préalable au licenciement alors qu'elle était en arrêt maladie, alors que, par ailleurs, elle est veuve et contrainte de rembourser un emprunt immobilier, dans une situation morale difficile et ayant, enfin, subi des difficultés économiques liées au fait que son employeur ne lui a versé la somme de 1.600 euros correspondant aux indemnités journalières qu'il a perçues de la CPAM qu'en février 2013.

Le CGEA de NANCY, appelé à la cause du fait de la procédure collective, demande à la cour, à titre principal, de débouter Madame FORTE de l'intégralité de ses demandes, de la condamner à lui rembourser la somme de 26.625,32 euros indûment perçue, à titre subsidiaire, de dire que les sommes dues au titre de l'article 700 du code de procédure civile ne sont pas garanties par l'AGS, de dire que l'AGS ne pourra être tenue que dans les limites de sa garantie fixée aux articles L.3253-6 et suivants du code du travail, qu'elle ne devra procéder à l'avance des créances visées aux articles L.3253-6 et suivants du code du travail que dans les termes et conditions résultant des dispositions des articles L.3253-19 et suivants du code du travail, que l'obligation du CGEA de faire l'avance des créances garanties ne pourra s'exécuter que sur présentation d'un relevé établi par le mandataire judiciaire et justification par ce dernier de l'absence de fonds disponibles entre ses mains, de dire qu'en application de l'article L.622-28 du code de commerce, les intérêts cessent de courir à compter du jour de l'ouverture de la procédure collective, et de dire ce que de droit quant aux dépens sans qu'ils puissent être mis à la charge de l'AGS.

Le CGEA de NANCY soutient avoir avancé, au profit de Madame FORTE, la somme de 26.625,32 euros, en exécution du jugement de première instance, et qu'au regard des dispositions combinées des articles L.3253-17 et D.3253-5 du code du travail, le montant maximal de garantie ne saurait dépasser la somme totale de 72.744 euros, pour le cas où la cour viendrait à fixer des créances au profit de Madame FORTE. S'agissant de la faute grave reprochée à Madame FORTE, il indique que la salariée n'a jamais contesté son licenciement auprès de son employeur et qu'un usage abusif d'internet constitue une faute grave, s'en remettant, pour le surplus aux explications fournies par l'appelante, ajoutant que si le licenciement pour faute grave est confirmé, la décision devait être assortie de l'obligation pour la partie intimée de rembourser la somme qu'elle lui a versée.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions, déposées le 24 avril 2015 pour le CGEA de NANCY, le 28 avril 2015 pour l'ASTL, le 12 mai 2015 pour Madame FORTE, développées lors de l'audience des débats.

## **MOTIFS**

### **I. Sur le licenciement pour faute grave :**

Il résulte des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de 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 et rend nécessaire son départ immédiat.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

Les faits invoqués doivent être matériellement vérifiables. En outre, en application de l'article L.1232-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

En l'espèce, par courrier non daté mais reçu par Madame FORTE le 23 novembre 2012 lui notifiant une mise à pied à titre conservatoire, Madame FORTE a été convoquée à un entretien préalable au licenciement, qui, après avoir été reporté à la demande de la salariée, s'est déroulé le 7 décembre 2012, et à l'issue duquel elle a été licenciée pour faute grave, par lettre du 14 décembre 2012 en ces termes :

*« Vous avez été convoquée régulièrement à un entretien préalable le vendredi 7 décembre 2012 à 12h15.*

*Au cours de cet entretien vous avez répondu «je n'ai rien à vous dire» aux reproches qui vous ont été faits.*

*Vous ne nous avez pas permis de modifier notre opinion concernant les éléments que nous avons découvert suite à votre arrêt maladie du 16 novembre 2012.*

*En effet, plus d'une centaine de messages que vous avez produits et dont nous n'avons pas connaissance au préalable témoignent de votre volonté manifeste d'entraver le bon fonctionnement de l'Association qui vous emploie.*

*Le jeudi 22 novembre 2012, une cliente souhaitait confirmer l'annulation d'une activité du lendemain en précisant qu'une des autres participantes aurait été destinataire d'un mail à ce propos.*

*Nous avons donc consulté la boîte mail du poste d'accueil. C'est à cette occasion que nous avons été édifés de la teneur et du nombre de messages déplacés que vous avez envoyés via votre adresse professionnelle.*

*Aussi, nous savons aujourd'hui que vous reprenez délibérément des informations capitales au fonctionnement de l'Association :*

*' Le 16 novembre 2012, vous n'avez pas prévenu votre hiérarchie du retard important de livraison du pain destiné aux 600 toasts servis à 11h45 pour un buffet.*

*A 10h30, la direction est alertée par la Production qui n'a pas de nouvelles depuis 8h00 du matin lorsqu'elle vous a demandé de contacter le boulanger. Vous avez répondu ce jour, à la Directrice, lorsqu'elle vous a demandé des explications «vous êtes passée trop vite devant mon bureau ce matin, quand vous m'avez dit bonjour. Ensuite, vous étiez en entretien et je n'ai pas pu prévenir Rosa, j'étais débordée».*

*Ce qui pouvait apparaître comme un défaut de communication se révèle comme volontaire à la lecture de vos mails dont celui en date du 29 août 2012, adressé à une bénévole indiquant «je ne vais rien dire, Mounir est grand il n'a qu'à se défendre».*

*' Vous ne renseignez pas vos collègues «le BAT n'arrive pas sur ma boîte mail, mais je suppose que Morgane y a accès. Donc, elle fera le nécessaire». Vous supposez que vos collègues ont des informations et estimez que vous n'avez pas à les tenir informés.*

*' Vous ne renseignez pas nos clients. Vous répondez à un client qui nous a contacté via notre site internet «Vous nous avez contacté par mail quel est l'objet de votre demande'».*

*Alors que ce client demandait clairement à être contacté par téléphone.*

*Pire, vous transférez à la bénévole la gestion d'un client nous ayant contacté via notre site internet.*

*' Vous communiquez des informations que vous savez fausses à la Direction, en particulier concernant le nombre d'usagers que vous avez enregistré. En effet, nous avons découvert l'approximation de vos résultats par aveu dans des mails adressés à une bénévole à laquelle vous sous traitez sans autorisation, votre travail.*

*Ces manquements sont graves car ils désorganisent les services.*

*Vos collègues sont soumis à un stress inutile imposé par votre nonchalance planifiée :*

*' En effet, vous soumettez votre emploi du temps à vos recherches sur internet d'un appartement à acheter, de contacts avec les agences immobilières, d'études de propositions que la bénévole vous fait, de l'évolution de votre dossier bancaire, de l'évolution de votre petit-fils né dernièrement etc.*

*Egalement, vous échangez à ces propos des mails sur votre boîte professionnelle.*

*Vous nuisez à la bonne réputation de l'Association, de vos collègues et de la Direction :*

*' Vous prétendez que le personnel de cuisine en arrêt n'est pas remplacé initiant sciemment des rumeurs sur le fait que les plats servis sortent d'une boîte de conserve. «La Fatou est en arrêt maladie, il n'y a personne en cuisine mercredi» écrivez-vous.*

*' Vous dénoncez un prétendu désintérêt des Administrateurs de l'Association alors, que vous savez pertinemment que les récentes absences aux Conseils ont été dues à la maladie de nombre de ces derniers. (Votre courrier du 27 novembre 2012 adressé aux députés de la Moselle)*

*' Vous dénoncez une santé financière de l'Association «peu réjouissante» dans ce même courrier, diffamant votre Directrice désignée comme responsable de cette dégradation.*

*' Vous diffamez des intervenants soutenant l'Association soit en les insultant, vous dites de l'un d'entre eux «il me saoule, on n'est pas sur la même planète» ; «tu vois avec quoi on est obligé de travailler» ; soit en jetant l'opprobre sur leurs compétences et l'honnêteté de la Direction concernant sa gestion de personnels issus de son réseau en commentant : «n'y aurait-il pas conflit d'intérêt' À ce que des personnes de l'entourage proche de la Direction fassent le remplacement des personnels en arrêt maladie»*

*Vous avez parfaitement conscience que le remplacement de personnels en arrêt maladie ne peut être anticipé. Aussi, quand vous vous délectez de l'absence de votre collègue cuisinière au moment des congés du seul cuisinier en poste durant les vacances d'été («la Fatou est en arrêt» écrivez-vous), la directrice pourvoit au pied levé à la continuité du service dans l'intérêt des usagers. Mais, également*

*dans celui des salariés dont le versement du salaire est fonction de la réactivité de la Direction en situation d'urgence.*

*' Vous transférez des mails qui vous sont adressés à une bénévole en les enrichissant de sarcasmes : «Prends le temps de lire, c'est triste» «je ne sais pas où on va mais on y va» «Ecoute, je n'arrive plus à comprendre même les mails de Rosa» «J'ai eu Rocio (de nationalité Argentine parlant pourtant parfaitement français) à mon bureau, ce matin, j'ai eu du mal à comprendre...».*

*Votre attitude et vos propos ont un impact négatif sur la fréquentation des activités et de notre restaurant par des usagers qui se font l'écho de vos propos.*

*Vous dénigrez la qualité des intervenants alors que ces derniers issus du réseau vaste de la direction ont été sélectionnés pour leurs hautes compétences.*

*Vous mentez à la Direction sur l'exécution de vos tâches :*

*' Vous déléguez la gestion des usagers (adhérents) de l'Association à une bénévole alors que vous écrivez à votre directrice «je ne délègue aucune de mes tâches» «je réactualise quotidiennement le fichier des adhérents».*

*' Près de 30 mails prouvent que vous transférez tout simple les demandes de votre hiérarchie «fais des miracles encore» «du Travail pour demain» etc.*

*' Vous occupez votre temps de travail à des recherches et des envois privés. 83 connections à titre privé ont été recensées le lundi 5 novembre 2012 alors que vous avez prétendu ne pas pouvoir faire votre travail parce que vous étiez «débordée». «J'étais toute seule lundi pour assumer trois POSTES elle ne s'en rend pas compte»*

*Par ailleurs, concernant le remplacement de 3 POSTES, vous mentez : vous n'avez fait que prendre trois messages destinés à votre collègue en charge du Portage de repas à domicile. A aucun moment, vous n'avez réalisé le travail incombant à notre comptable en stage à cette date.*

*' Vous expliquez à votre responsable que le «BAT n'arrive pas sur votre PC» alors que nous avons constaté que vous envoyez régulièrement ce BAT à une bénévole!*

*Vous ne réalisez pas l'accueil des usagers et des intervenants.*

*Nonobstant, le mauvais accueil que vous faites à vos nouveaux collègues, en ne les désignant que par leur fonction «la secrétaire», «le coordinateur» auquel vous faites le «salut militaire» ; vous réservez un accueil critique et inconstant à notre coiffeur, à l'animateur de l'atelier de bien être, aux personnels de remplacements et aux usagers que vous insultez dans vos mails :*

*' «Les mamies sont enfermées dans le bâtiment! Je rigole»*

*' «j'en ai ras le bas» parlant de l'accueil du public.*

*' «J'ai pris note, je parie que les emmerdeuses sont celles du vendredi, (...) je vais me les farcir»*

*' «Elles m'ont gonflées avec les Licences»*

*' «Je dis ça comme ça, mais c'est un sacré c...»*

*' Envois de blagues au goût douteur sur les seniors.*

' Etc

*Vous entretenez un climat délétère et suspicieux sur l'honnêteté et les compétences de la Direction et de votre Responsable. Vous entretenez une mauvaise ambiance entre collègues et usagers :*

' *«PARIS annulé, et dire que tu m'as fait de photocopies» envoyé à la bénévole qui expliquait «encore des arbres abattus pour rien».*

' *«Comme je te l'ai dit ce matin, ça devient très compliqué de communiquer avec Rosa»*

' *«Elle m'a encore envahi de mails, je lui ai dit que j'étais toute seule lundi pour assumer trois POSTES, elle ne s'en rend pas compte»*

' *«Oui, ça fait longtemps qu'elle est inscrite, personne un peu bizarre tu ne trouves pas»,*

' *«Bien entendu, Rosa me demandes que tu lui fasses le tarif Gournay avec le même temps de massage». Vous avez envoyé ce mail à nos kinésithérapeutes pour un rendez vous à leur cabinet. A aucun moment, votre responsable ne vous a demandé de «négocier un prix» pour un membre de la Mairie comme vous l'écrivez.*

' *«Elle m'a demandé de faire des coupons réponses pour son Club» Vous faites croire que vous devez exécuter des missions pour le compte de la Présidence d'un Club Seniors pendant votre temps de travail, alors que vous deviez informer ce Club d'une activité organisée par l'ASTL afin de recueillir d'éventuelles inscriptions au bénéfice de l'ASTL!*

' *«Je t'avoue que plus rien n'est logique dans cette maison. Attention tout de même à nos écrits, on ne sait jamais».*

' *«Quelque chose se trame contre l'Association»*

' *«Ils sont particuliers tout de même à Vander»*

' *«En fin de compte, j'ai le total, on n'a pas fait d'économies.»*

' *«Le voyage en Corse a totalement changé...»*

' *«Maintenant, on va affronter Diégo, notre cuisinier intérimaire, ça promet.»*

' *«La Fatou est en arrêt maladie...»*

' *Vous remettez en question l'honnêteté de vos interlocuteurs : «C'est la vérité!», «Ah bon!!!»*

' *Vous faites le salut militaire à l'un de vos collègues.*

' *Vous ne saluez pas certains collègues que vous nommez avec dédain par leurs fonctions «la secrétaire»*

' *Vous dites «la Directrice n'est jamais là» à l'un de vos collègues.*

' *Vous passez du temps à vous plaindre auprès de vos collègues lesquels sont minés par la perte de temps que vous leur faites subir ainsi que par les propos négatifs que vous véhiculez sur l'Association dans laquelle ils travaillent.*

' Etc

*Vous méprisez les liens hiérarchiques en vous plaçant sous l'autorité d'une bénévole que vous tenez informée de :*

*' L'évolution des arrêts maladie de vos collègues et des prolongations de leurs arrêts.*

*' De la réalisation et du suivi du journal de l'Hôtel de Gournay.*

*' Du suivi des dossiers de votre responsable et de la direction.*

*' De votre planning «je suis partie ¼ d'heure plus tôt, je te confirme que je récupérerai ce quart d'heure»*

*' «J'ai un rendez-vous avec la Direction concernant ma fiche de poste», «ça s'est bien passé»*

*' Etc*

*Vous souhaitez activement la mauvaise «santé financière de l'Association» :*

*' Vous refusez de collecter l'argent relatif aux entrées à une conférence donnée à Gournay.*

*Le 30 octobre 2012, vous avez expliqué à la Directrice que vous aviez été débordée et que vous n'aviez pu réaliser les encaissements de la conférence comme cela vous avait été demandé.*

*Or, un des prestataires nous a appris que ce jour, il vous avait été suggéré de réaliser les encaissements alors que vous discutiez avec lui dans les couloirs. Nous avons appris que vous lui aviez répondu : «je ne fais pas la quête» et cela bien que le manque à gagner de ce jour était de plus de 150 euros.*

*' Vous ne réalisez pas les renouvellements d'abonnement (adhésion) de nos usagers en début de saison. Aussi, certains d'entre eux n'étaient pas couverts pendant plusieurs années pouvant toutefois participer aux activités aux tarifs «abonnés».*

*' Vous donnez aux personnes s'inscrivant pour la première fois aux activités des cartes de l'année passée parce que vous ne voulez pas en demander à la Direction lorsque vous n'en avez plus.*

*' Vous affichez des données concernant nos activités qui sont fausses : mauvais horaires.*

*' Le nombre d'adhérents communiqués à l'Assemblée Générale et à nos financeurs doit être exact et cela dans l'intérêt de la crédibilité de l'Association mais aussi de sa «santé financière». Or, vous communiquez un nombre d'usagers qui présente un différentiel de 130 avec les encaissements en comptabilité soit des encaissements de 1490 euros qui n'ont pas été remis au comptable.*

*Ceci est fort ironique compte tenu de vos déclarations concernant la «santé financière peu réjouissante de l'Association».*

*Vous occupez un poste stratégique, la vitrine de l'Association en tant que Secrétaire d'Accueil de l'ASTL. Votre mise à pied à titre conservatoire est justifiée par les preuves de votre détermination à nuire à l'Association Seniors Temps Libre.*

*A réception ou présentation de ce courrier, Vous ne faites plus partie de nos effectifs. Le comptable de l'Association tient à votre disposition, pendant les horaires d'ouverture de l'Association Seniors Temps Libre, l'ensemble des documents et indemnités faisant suite à votre licenciement. Vous remettrez à cette occasion les clefs de l'Association et tous les éléments étant sa propriété étant encore en votre possession.»*

Ainsi, la lettre de licenciement, qui fixe les termes du litige, relève les 7 griefs suivants :

- la rétention d'informations capitales au fonctionnement de l'association,
- des propos écrits ayant pour but et pour conséquence de nuire à la bonne réputation de l'association, d'entraîner une mauvaise ambiance entre collègues et de douter de l'honnêteté et des compétences de la direction,
- une délégation, ainsi que des mensonges à la direction sur sa charge de travail,
- une utilisation abusive d'internet à titre privé,
- un défaut d'accueil ou un mauvais accueil fait aux usagers et intervenants de l'association,
- le mépris des liens hiérarchiques en se plaçant sous l'autorité d'une bénévole au lieu de respecter les ordres de sa hiérarchie,
- la volonté affichée d'entraîner par ses actes une mauvaise santé financière de l'association.

Afin de justifier des griefs relevés à l'encontre de Madame FORTE, l'employeur produit :

- une pétition du 19 juin 2007, signée par un certain nombre de salariés de l'association, dont Madame FORTE, mettant en cause le comportement de la directrice de l'association de l'époque, Madame DENGGER,
- la déclaration d'accident du travail du 27 novembre 2012 de Madame FORTE, contestée par l'employeur auprès de la CPAM,
- un nombre important de courriels entre Madame FORTE et Madame ROMER, bénévole de l'association, entre le 25 avril 2012 et le 7 novembre 2012,
- des échanges de courriels entre Madame STAUDT, directrice de l'association, et Madame FORTE (septembre 2012), que des courriels entre Madame FORTE et Madame CARLINO, sa supérieure hiérarchique (octobre 2012),
- les attestations de Mesdames Cathy PFLAUM, Doha LATRACH, Myriam DENGLER, Morgane CARRARO et Chantal POINEAU, indiquant que Madame FORTE occupait seule le poste de secrétaire à l'accueil, de son embauche au sein de l'association jusqu'à son départ,
- la liste des connexions internet, à partir du poste de l'accueil de l'association, entre le 30 octobre 2012 et le 16 novembre 2012.

Afin de contester son licenciement, Madame FORTE verse, pour sa part, aux débats :

- les attestations de Madame Morgane BIETRY, chargée de communication au sein de l'association ASTL, Madame Isabelle ACKEL, secrétaire dans une association partenaire, Mesdames Bernadette BEAUQUEL et Rolande JACQUEMOT, retraitées et adhérentes de l'association, Madame Nathalie SOMMERLAD, formatrice, décrivant les qualités professionnelles de Madame FORTE,
- un article de presse sur les difficultés financières de l'ASTL,
- un courrier de Madame Nathalie GRIESBECK, députée européen et vice-présidente du conseil générale de MOSELLE,

- une attestation de Madame ROMER, bénévole polyvalente de l'association, indiquant qu'elle remplaçait Madame FORTE pendant ses congés et absences et qu'elle utilisait le même ordinateur qu'elle, que depuis le début de l'année 2012, l'ambiance au sein de l'association s'était dégradée en raison de l'arrivée d'une nouvelle directrice et qu'elle avait quitté elle-même l'association au départ de Madame FORTE,

- une attestation de Madame Rosa CARLINO, supérieure hiérarchique de Madame FORTE, indiquant avoir travaillé avec celle-ci dans un climat de confiance, qu'elle lui demandait régulièrement de faire des recherches sur internet pour différents projets, confirmant, par ailleurs, qu'une bénévole l'assistait, que les autres salariés disposaient d'un pass pour accéder à son bureau et qu'elle avait, pour sa part, quitté elle-même l'association,

- un certificat médical du 20 mars 2015 du docteur ROUCHICHE, psychiatre.

L'employeur fonde le principal de ses griefs à l'encontre de la salariée sur le contenu des courriels que celle-ci a adressé à Madame ROMER, bénévole de l'association, à partir de la messagerie professionnelle qui lui a été attribuée sur le compte internet de l'association, au cours de l'année 2012.

Les courriels adressés par un salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme personnels.

L'employeur verse les courriels échangés entre Madame FORTE, sur sa messagerie professionnelle et Madame ROMER, bénévole de l'association, dont le contenu est principalement à caractère professionnel, mis à part quelques messages dont l'objet annoncé et le contenu sont exclusivement d'ordre privé (par exemple, celui ayant pour objet «mon petit trésor de 2.295 kg» ou encore «chat», «appartement»). Il conviendra donc d'écarter ces messages qui ont été adressés à titre privé, et qui sont versés aux débats, au fur et à mesure de l'examen des griefs pour ne retenir que les courriels à caractère professionnel.

L'employeur soutient avoir pris connaissance de l'ensemble des courriels écrits par la salariée lors de son arrêt maladie du 16 novembre 2012, en indiquant, dans sa lettre de licenciement, les conditions très précises dans lesquelles il avait été amené, le 22 novembre 2012, à consulter la messagerie professionnelle de Madame FORTE, ce qui n'a pas été contesté par la salariée.

#### Sur la rétention d'informations capitales au fonctionnement de l'association :

Sur ce premier point, l'employeur se réfère à un incident du 16 novembre 2012 concernant une absence de livraison de pain, dont Madame FORTE n'avait pas prévenu sa directrice, ce qu'elle a admis en indiquant qu'elle n'avait pu le faire ayant été «débordée». Il n'a été versé aucun élément permettant de considérer que Madame FORTE a volontairement omis de faire passer cette information. Un courriel qu'elle aurait adressé en août 2012, bien antérieur et sans lien avec cet incident, ne saurait servir de preuve qu'elle avait l'intention de garder cette information pour nuire au bon fonctionnement de l'association. De même, le courriel en lien avec le document BAT (document «Bon A Tirer») auquel Madame FORTE n'aurait pas accès et dans lequel elle suppose que sa collègue, Morgane, qui l'a reçu, fera le nécessaire pour le transférer n'est pas probant quant à une volonté de cacher des informations, pas plus que le fait de faire préciser à un client l'objet de sa demande après une prise de contact par internet. S'agissant des informations chiffrées remises par Madame FORTE, l'employeur ne précise pas de quels éléments d'aveu il tire le fait que madame FORTE aurait, là encore, de façon volontaire, tenté de produire des chiffres inexacts. Ce grief n'est donc pas fondé.

Sur une délégation de ses tâches et des mensonges à la direction :

S'agissant de la délégation de certaines de ses tâches à Madame ROMER, au vu des courriels produits, il apparaît bien que la directrice de l'association, Madame STAUDT, ainsi que Madame CARLINO, étaient informées du fait que Madame ROMER collaborait avec Madame FORTE pour le recueil des données chiffrées dans la perspective du rapport d'activité, ainsi que cela apparaît dans le courriel de Madame FORTE à Madame ROMER du 18 octobre 2012 : «*Madame STAUDT m'a demandé ton travail, je lui ai montré et expliqué que c'était un travail fastidieux...*» ou encore, dans un courriel du 16 octobre 2012, Madame ROMER écrivant à Madame FORTE : «*Rosa ne m'a pas envoyé le document de Rithmuller pour la sortie donc je ne peux pas la faire...*». Les attestations de Mesdames CARLINO et ROMER, produites à l'appui de ses demandes par la salariée, confirment ce point. Il apparaît également dans les documents produits que Madame ROMER remplaçait Madame FORTE pendant ses vacances et que, de ce fait, les chiffres qu'elle récoltait devaient être communiqués à Madame FORTE, titulaire du poste.

L'employeur soutient que Madame FORTE mentait à sa direction en indiquant qu'elle ne déléguait aucune tâche à Madame ROMER. Or, mise à part la collecte des données sur les adhésions, on ne retrouve trace d'aucune autre délégation précise. Par ailleurs, il est fait état d'un courriel dans lequel elle prétend faussement avoir effectué un remplacement sur trois postes au cours d'une journée alors que cela ne serait pas exact. Il s'agit d'un courriel qu'elle a adressé à Madame ROMER et non à sa direction.

Ce grief doit donc être écarté dans son ensemble comme n'étant pas établi.

Sur les connexions internet à titre personnel reprochées à Madame FORTE :

Il convient de constater que l'employeur n'indique pas avoir doté le poste informatique de l'accueil d'un code d'accès propre à Madame FORTE. Par ailleurs, Madame ROMER atteste qu'il lui avait été donné pour instruction d'effectuer les recherches internet nécessaires à l'accomplissement de sa mission bénévole pour le compte de l'association à partir du poste de l'accueil, c'est à dire sur le poste de Madame FORTE, cette dernière n'étant donc pas la seule à utiliser ce poste. Les attestations produites quant au fait que Madame FORTE aurait toujours été la seule personne affectée à l'accueil ne démontrent pas que d'autres personnes en plus de Madame ROMER n'aient pas accès à ce poste, dans la mesure où aucun code d'accès n'existe.

Aussi, il n'est nullement établi par l'employeur que les recherches internet qu'il attribue à Madame FORTE soient réellement de son fait et que, d'ailleurs, nombre de ces recherches n'aient pas été accomplies pour le compte et dans l'intérêt de l'association, dans la mesure où le listing versé ne permet pas de savoir précisément quel site a pu être ainsi visité, l'attestation de Madame CARLINO démontrant qu'il était habituel que des recherches internet soient réclamées par la hiérarchie dans divers domaines. En conséquence, ce grief n'est pas établi.

Sur un défaut d'accueil ou un mauvais accueil fait aux usagers et intervenants de l'association :

Sur ce point, qui relève plus de l'insuffisance professionnelle que de la faute, l'employeur se fonde sur certains commentaires de Madame FORTE, elle-même, à Madame ROMER sans produire d'éléments extérieurs venant démontrer le fait que Madame FORTE n'accomplissait pas sa mission d'accueil correctement, notamment par des attestations d'usagers mécontents ou d'intervenants ayant eu des difficultés avec la salariée. Ce grief doit donc être considéré comme insuffisamment établi.

Sur le mépris des liens hiérarchiques :

Il lui est aussi reproché de se placer sous l'autorité d'une bénévole au lieu de respecter les ordres de sa hiérarchie et il s'agit, là encore, de Madame ROMER. Or, il est à la fois reproché à Madame

FORTE de déléguer des tâches à Madame ROMER et de se placer sous son autorité, ce qui est contradictoire.

Les éléments qu'il lui est reproché de livrer à Madame ROMER (à savoir ses horaires de travail, ses rendez-vous avec la direction, les arrêts maladie de ses collègues, la réalisation et le suivi du journal, le suivi des dossiers de sa responsable) consistent en réalité en des observations banales sur le fonctionnement au jour le jour de l'association à l'intention de Madame ROMER, qui, bien que n'ayant pas le statut de salariée de l'association, y travaille en tant que bénévole depuis 2002 et effectue un certain nombre de tâches à la demande de Madame CARLINO, la supérieure hiérarchique de Madame FORTE. A titre d'exemple, lorsque Madame FORTE écrit qu'elle va récupérer le ¼ d'heure supplémentaire qu'elle a fait la veille, il ne s'agit pas d'une information donnée sur son planning de travail, mais sur le fait qu'elle entend bien récupérer ce quart d'heure. De même, lorsqu'elle indique qu'une autre salariée est malade, il ne s'agit manifestement pas d'informer Madame ROMER, mais de commenter un événement du jour, dont il conviendra, le cas échéant d'apprécier le caractère approprié, mais qui, en tout état de cause, ne démontre pas une volonté de se placer sous l'autorité de Madame ROMER ou de lui rendre compte. Ce grief n'est donc pas établi.

*Sur la volonté affichée d'entraîner par ses actes une mauvaise santé financière de l'association :*

L'employeur ne verse aucune pièce venant démontrer la réalité de l'incident du 30 octobre 2012 auquel il se réfère et impliquant un prestataire extérieur devant lequel Madame FORTE aurait refusé de réaliser des encaissements.

Par ailleurs, si elle a reconnu dans un de ses mails fournir des cartes des années précédentes, il n'est pas démontré l'impact direct sur la situation financière de l'entreprise, pas plus que l'affichage des mauvais horaires, lequel n'est, par ailleurs, pas établi.

Il y a lieu de rappeler que Madame FORTE occupait le poste de secrétaire, affectée à l'accueil, et que s'il lui était donné pour mission de comptabiliser le nombre d'usagers, elle le faisait sous l'autorité d'une supérieure hiérarchique, Madame CARLINO. Les courriels démontrent la difficulté de cette tâche compte tenu des nombreuses activités organisées par l'association, et de certaines informations manquantes, ce dont sa hiérarchie était informée. Si des erreurs ont pu être commises au niveau des chiffres, il n'apparaît pas, à la lecture des courriels produits, que Madame FORTE ait volontairement tenté de donner des chiffres inexacts.

Ce grief n'est donc pas suffisamment établi.

*Sur les propos écrits ayant pour but et pour conséquence de nuire à la bonne réputation de l'association :*

L'employeur fait référence à un courrier du 27 novembre 2012 que Madame FORTE aurait adressé aux députés de MOSELLE et dans lequel elle critiquerait l'attitude des administrateurs de l'association. Or, il ne verse pas cette pièce sur laquelle il se fonde pourtant pour l'un des griefs. La cour n'est donc pas à même d'en apprécier le contenu et la seule preuve de l'existence d'un tel courrier ne saurait suffire.

Pour ce qui concerne le courriel sur le personnel de cuisine en arrêt, en date du 30 avril 2012, Madame FORTE livre seulement une information objective selon laquelle cette salariée est en arrêt et l'autre cuisinier est donc seul en cuisine. Il n'est, par ailleurs, fait aucune référence à la provenance des plats servis. Il ne ressort pas de ce courriel une volonté de nuire à la bonne réputation de l'association.

Si plusieurs autres courriels écrits à titre professionnel par la salariée, et versés aux débats,

contiennent des commentaires critiques vis à vis de sa hiérarchie et des adhérents de l'association, ils n'apparaissent pas dépasser le cadre de la liberté d'expression dont jouit tout salarié dans l'entreprise et en dehors de celle-ci.

En effet, l'examen des échanges de courriels entre Madame ROMER et Madame FORTE ne fait pas apparaître le fait que cette dernière ait tenu des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, outrepassant les droits qu'elle détient de l'article L.1121-1 du code du travail.

Par ailleurs, il convient de préciser que ces commentaires ont été adressés uniquement à la personne de Madame ROMER, laquelle a de surcroît attesté du fait qu'elle avait elle aussi quitté l'association depuis, l'employeur n'établissant pas par ailleurs le fait que d'autres personnes aient pu prendre connaissance des propos péjoratifs de la salariée vis à vis de sa direction, quand bien même son poste informatique n'était pas pourvu d'un code d'accès. Dès lors, on ne saurait leur donner les conséquences invoquées quant à la réputation de l'association qui l'emploie.

Ce dernier grief doit également être considéré comme non établi.

Madame FORTE, qui présente une ancienneté de plus de 18 années au service de ce même employeur, n'a jamais, auparavant reçu de remarques négatives sur son travail, ni de sanctions disciplinaires, et a pu établir, au moyen d'attestations, qu'elle accomplissait sa mission de façon satisfaisante.

En conséquence, il y a lieu d'en conclure que l'employeur échoue à démontrer les fautes alléguées de la part de Madame FORTE qui seraient de nature à justifier son licenciement, lequel doit être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le jugement du conseil des prud'hommes sera confirmé sur ce point.

## **II. Sur les conséquences du licenciement**

### *Sur la demande au titre de l'indemnité de préavis et les congés payés afférents :*

Aux termes de l'article L.1234-1 du code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit à un préavis dont la durée est calculée en fonction de l'ancienneté de services continus dont il justifie chez le même employeur. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, le salarié a droit à un préavis de deux mois.

En l'espèce, au moment de son licenciement, Madame FORTE présentait une ancienneté de 18 années et 6 mois et est donc fondée à réclamer, à ce titre, les sommes de 3.386 euros correspondant à un préavis de deux mois et 338,60 pour les congés payés y afférents. Le jugement de première instance sera confirmé sur ce point.

La procédure ne peut toutefois tendre qu'à la fixation du montant des créances qui, en raison de leur origine antérieure au jugement d'ouverture, restent soumises, même après l'adoption du plan de redressement par cession ou continuation, au régime de la procédure collective.

### *Sur la demande au titre de l'indemnité de licenciement :*

Aux termes de l'article L.1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait avant la rupture du contrat de travail.

Selon l'article R.1234-2 du même code, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par

année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Madame FORTE réclame, à ce titre, la somme de 7.900,72 euros. L'ASTL a contesté la demande dans son principe mais non dans son montant. Il sera donc fait droit à la demande de la salariée et le jugement du conseil des prud'hommes sera confirmé sur ce point également.

La procédure ne peut toutefois tendre qu'à la fixation du montant des créances qui, en raison de leur origine antérieure au jugement d'ouverture, restent soumises, même après l'adoption du plan de redressement par cession ou continuation, au régime de la procédure collective.

Sur la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Madame FORTE comptait, lors de son licenciement, plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise dont il n'est pas allégué ni a fortiori démontré qu'elle employait de manière habituelle moins de onze salariés, de sorte qu'elle relève du régime d'indemnisation de l'article L.1235-3 du code du travail.

Il résulte des dispositions précitées que si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié ou, en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, allouer au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois d'activité.

Au-delà de l'indemnité minimale, le salarié doit justifier de l'existence d'un préjudice supplémentaire et il lui appartient d'exposer sa situation depuis le licenciement, et notamment, les éventuelles difficultés rencontrées, les recherches infructueuses d'emploi, la perte de ressources.

Compte tenu notamment des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Madame FORTE, de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, il y a lieu de lui allouer, en application de l'article L.1235-3 du code du travail, une somme de 15.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le jugement de première instance sera confirmé sur ce point.

Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice distinct :

Madame FORTE ne démontre pas un préjudice distinct qu'il conviendrait de prendre en compte en plus de l'indemnité qui lui a été accordée au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse et de ses conséquences, indemnité qui prend en compte l'intégralité de son préjudice, y compris les circonstances de la rupture.

Elle sera, en conséquence, déboutée de sa demande de dommages et intérêts distincts. Le jugement de première instance sera confirmé sur ce point.

### **III. Sur l'intervention du CGEA de NANCY**

Aux termes de l'article L.3253-8 du code du travail, l'AGS doit sa garantie pour l'ensemble des sommes dues au salarié à la date du jugement d'ouverture de la procédure collective, ainsi que pour les créances résultant de la rupture du contrat de travail.

Les sommes dues au titre de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de préavis, les congés payés afférents, ainsi que les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse entrent dans le champ de la garantie légale. Dès lors que la rupture du contrat de travail est intervenue avant l'ouverture de la procédure collective, la créance de la salariée a pris naissance à la date de la rupture

et doit être garantie par l'AGS dans la limite du plafond applicable à cette date.

Le CGEA de NANCY demande que soit ordonnée la restitution des sommes versées en vertu du jugement assorti de l'exécution provisoire.

Cependant, le présent arrêt étant confirmatif en toutes ses dispositions, il n'y a pas lieu de statuer sur la demande du CGEA de NANCY aux fins de restitution de la somme de 26.625,32 euros.

#### **IV. Sur les demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens :**

L'ASTL, qui succombe dans la présente instance, sera condamnée aux dépens. Le jugement du conseil des prud'hommes sera confirmé sur ce point.

Des considérations d'équité imposent également de confirmer le jugement déferé en ce qu'il a accordé à Madame FORTE une indemnité de 1.000 euros pour les frais exposés devant les premiers juges et de lui accorder la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les dépenses engagées au soutien de son argumentaire devant la cour d'appel.

## **PAR CES MOTIFS**

La Cour,

**Confirme** le jugement du conseil des prud'hommes de METZ en date du 26 février 2014, en toutes ses dispositions,

**Y ajoutant,**

**Fixe** la créance de Madame FORTE dans la procédure de redressement judiciaire de l'association SENIORS TEMPS LIBRE aux sommes suivantes :

- 3.386,00 euros au titre de l'indemnité de préavis ;
- 338,60 euros au titre des congés payés sur préavis ;
- 7.900,72 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 15.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 1.500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

**Déclare** l'arrêt opposable à l'AGS-CGEA de NANCY, et le condamne à garantir le paiement des créances dans les limites de sa garantie légale, dans les termes des articles L.3253-8 et suivants du code du travail, en l'absence de fonds disponibles ;

**Dit** n'y avoir lieu à statuer sur la demande du CGEA de NANCY de restitution des sommes ;

**Condamne** l'association SENIORS TEMPS LIBRE aux dépens.

Le Greffier, La Présidente,