

**COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE**  
**Chambre 4-1**

EXTRAIT DES MINUTES  
DU GREFFE DE LA COUR D'APPEL  
D'AIX EN PROVENCE  
REPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**ARRÊT AU FOND**  
**DU 30 JANVIER 2026**

**N° 2026/21**

**Rôle N° RG 22/13349 -**  
**N° Portalis**  
**DBVB-V-B7G-BKEE7**

**Décision déferée à la Cour :**

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARSEILLE en date du 12 Septembre 2022 enregistré au répertoire général.

**Thierry VIDAL**

C/

**Association ARI**

**APPELANT**

**Monsieur Thierry VIDAL**, demurant 40 Rue Virgile Marron - 13005 MARSEILLE

représenté par Me [redacted] de la SCP CABINET PIETRA & ASSOCIES,  
avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE, Me [redacted] avocat au  
barreau de MARSEILLE

Copie exécutoire délivrée  
le :

**30 JANVIER 2026**

à :

**INTIMEE**

**Association ARI**, demurant 26, rue Saint Sébastien - 13006 MARSEILLE

représentée par Me [redacted] avocat au barreau D'AIX-EN-PROVENCE  
substituée par Me [redacted] avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

la SCP CABINET  
PIETRA & ASSOCIES,  
avocat au barreau  
d'AIX-EN-PROVENCE

\*\_\*\_\*\_\*\_\*

\_\_\_\_\_  
avocat au barreau  
D'AIX-EN-PROVENCE

**COMPOSITION DE LA COUR**

L'affaire a été débattue le **15 Décembre 2025**, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant M. **Président de chambre, chargé du rapport, qui a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.**

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

Monsieur J	<b>Président de chambre</b>
Madame V	<b>Présidente de chambre</b>
Monsieur J	<b>Conseiller</b>

**Greffier lors des débats : Monsieur J**

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 30 janvier 2026.

**ARRÊT**

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 30 janvier 2026

Signé par Monsieur **Président de chambre et Monsieur**  
auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

**Greffier,**

\*\*\*

## EXPOSE DU LITIGE

1. L'Association Régionale pour l'Intégration des personnes en situation de handicap ou en difficulté (ci-après « l'association ARI ») promeut et soutient depuis plus de trente-cinq ans l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap ou en difficulté dans les départements des Bouches-du-Rhône, du Vaucluse et des Alpes-de-Hautes Provence.
2. Cette association assure ainsi la gestion de cinquante établissements et services médico-sociaux spécialisés accueillant et accompagnant des enfants et des adultes souffrant de troubles envahissants du comportement, de déficience intellectuelle ou troubles cognitifs, avec ou sans troubles moteurs associés et de personnes souffrant de polyhandicap.
3. L'association ARI a engagé M. Thierry Vidal le 6 janvier 2014 par contrat à durée indéterminée à temps partiel en qualité d'éducateur spécialisé chargé d'aider les enfants souffrant de handicap à faire leurs devoirs au sein du CMPP République situé 21 boulevard du maréchal Juin à Marseille.
4. Au dernier état de la relation contractuelle, M. Vidal était éducateur spécialisé non cadre classé au coefficient 581. Il percevait un salaire de 1 796,27 euros pour 113,75 heures travaillées par mois.
5. La relation de travail est régie par la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 413).
6. Le 16 décembre 2020, l'association ARI apprenait que M. Vidal était placé en garde à vue après qu'une patiente de l'établissement, adolescente déficiente intellectuelle âgée de onze ans, avait déposé plainte contre lui pour des faits d'agression sexuelle commis la veille dans le cadre de l'aide aux devoirs dispensée au sein de la structure.
7. Le 18 décembre 2020, le procureur de la République informait l'association ARI de la mise en examen de M. Vidal pour agression sexuelle et de son placement sous contrôle judiciaire avec interdiction de rencontrer la mineure et sa mère.
8. M. Vidal remettait le 4 janvier 2021 à son employeur une copie de l'ordonnance de placement sous contrôle judiciaire dont il ressortait que le magistrat instructeur avait rejeté la demande du parquet visant à lui interdire d'exercer son activité professionnelle et de se rendre au CMPP République.
9. Suite à la naissance de son enfant le 22 décembre 2020, M. Vidal s'absentait de l'établissement du 4 au 18 janvier 2021 pour congés de naissance et de paternité.
10. Par courrier du 6 janvier 2021, l'association ARI notifiait à M. Vidal sa mise à pied à titre conservatoire et le convoquait à un entretien préalable fixé le 28 janvier 2021.
11. M. Vidal s'est présenté à l'entretien préalable assisté de ]  
par Mme d ]  
directrice des établissements du CMPP de Marseille. ]  
], élu au CSE. L'entretien a été mené ]
12. Par courrier du 2 février 2021 reçu le 4 février 2021, l'association ARI licenciat M. Vidal en ces termes :  
« (...) *Cet entretien faisait suite à la mise à pied à titre conservatoire qui vous a été adressée le 6 janvier 2021. Lors de cet entretien, il vous a été rappelé que vous êtes éducateur spécialisé au sein du CMPP Marseillais depuis le 6 janvier 2014. Le 16 décembre 2020, Madame ] a reçu un appel de la brigade des mineurs de Marseille et une réquisition judiciaire vous concernant pour des faits de viol sur mineur par personne ayant autorité au sujet de faits qui se seraient produits le 15 décembre 2020 lors d'une séance éducative avec une enfant que vous suivez. Vous avez été maintenu en garde à vue pendant 48 heures puis déféré devant le juge d'instruction qui vous a mis en examen pour agression sexuelle sur mineur de moins de 15 ans. Vous avez indiqué pendant l'entretien que vous êtes toujours sous contrôle judiciaire. Ma lame ] vous a indiqué que cette mise en examen a des conséquences préjudiciables à différents niveaux de l'association. En effet, nous recevons des appels de familles suivies par le CMPP qui semblent avoir été mises au courant suite à la plainte de la mère de la jeune fille et qui s'inquiètent. Cela rejaille aussi sur les salariés du CMPP et sur l'association dans son ensemble. En effet, nous sommes une association qui, de par son objet, sa taille, son territoire d'intervention, est renommée. Nous prôtons notamment la bientraitance globale et le fait que vous soyez mis en examen nous met en porte-à-faux et nuit à notre image, créant un préjudice. Comme cela vous a été indiqué en entretien, la mère de cette enfant s'est retrouvée en grande détresse psychologique et a appelé le médecin du CMPP pour obtenir de l'aide. Très perturbée, il a fallu plusieurs*

appels et échanges pour que Madame [redacted] et le Docteur [redacted] puissent la recevoir alors que le CMPP Marseillais était fermé pour la période de congé de Noël. Notre inquiétude porte sur la poursuite des soins vis-à-vis de l'enfant, difficiles à organiser compte tenu de la méfiance désormais de la mère vis-à-vis du CMPP et de ses intervenants.

Lorsque nous vous avons demandé ce que vous aviez à nous dire sur ce qui s'est produit avec cette enfant, vous avez d'abord clamé votre innocence, décrit le caractère éprouvant de la garde à vue et dit que vous aviez été soulagé du fait que le juge ait requalifié les faits en agression sexuelle.

Madame [redacted] vous a fait remarquer que le juge aurait pu aussi ne pas poursuivre comme cela s'est déjà produit dans des affaires similaires dans les années précédentes.

Vous nous avez indiqué que vous aviez, comme à chaque séance, aidé au devoir cette enfant et que vous l'aviez ensuite laissé jouer quelques minutes avant son rendez-vous avec la psychologue. D'après vous, cette enfant est perturbée par le départ en congé maternité de la psychologue, qu'elle a interrogée sur la manière de faire des enfants. Concomitamment, elle vous a dit être amoureuse d'un garçon dans son école et vous supposez que, si elle l'a dit à sa mère, celle-ci a sur-réagi et cela a pu la conduire à porter plainte. Vous avez également formulé une hypothèse quant au décalage entre l'âge mental de cette enfant et son âge réel qui la rapproche de la puberté et peut induire chez elle un questionnement quant à la sexualité.

Lors de votre garde à vue, la police a indiqué à Madame [redacted] que vous aviez cité le nom d'un autre enfant N. O. pour lequel un signalement avait été fait en 2019. En effet, cet enfant que vous suiviez également a tenu des propos à caractère sexuel en séance avec la psychologue. Il nous a été rapporté que vous-même et un autre psychologue de l'équipe vous étiez opposés à ce signalement. Vous avez nié cela mais que vous aviez souhaité un temps de réflexion dans la mesure où cet enfant ne tenait pas ce genre de propos quand il était en séance éducative avec vous.

Madame [redacted] vous a rappelé le caractère obligatoire du signalement et qu'il serait illégal de vous y opposer. Vous en avez convenu.

Vous avez dit être conscient des enjeux pour l'ARI, son image, son éthique, ses valeurs que votre mise en examen fait peser sur elle et souhaité trouver un terrain d'entente avec l'ARI. Madame [redacted] vous a demandé à quoi vous pensiez et vous avez évoqué la mise en place du télétravail le temps que vous soyez relaxé. Cependant vous êtes éducateur, le télétravail n'est pas adapté et nul ne sait quand la justice rendra son verdict.

Par ailleurs, Madame [redacted] et Madame [redacted] ont insisté sur la question de la confiance qui a été entamée par cette mise en examen. D'ailleurs, quand vous avez évoqué l'appel du médecin du PASAR qui vous aurait proposé de venir y travailler en interventions en double, outre le fait que le PASAR n'a pas les moyens de « doubler » les postes ; l'autonomie très importante laissée aux professionnels ne nous semble pas compatible avec votre situation.

Par conséquent, nous ne pouvons maintenir votre contrat de travail en raison, d'une part, des faits pour lesquels vous êtes mis en examen actuellement après deux jours de garde à vue et de la rupture de confiance qu'ils induisent et, d'autre part, de la dégradation de l'image professionnelle que vous faites subir à l'ARI. Nous vous licencions pour cause réelle et sérieuse et vous dispensons d'effectuer votre préavis qui débutera à la date de présentation de ce courrier et qui vous sera rémunéré chaque fin de mois. Votre mise à pied à titre conservatoire vous sera payée. (...) ».

13. La relation de travail trouvait son terme à l'issue du préavis de deux mois avec dispense d'activité s'achevant le 4 avril 2021.

14. Par ordonnance du 18 mai 2021, le magistrat instructeur plaçait M. Vidal sous le statut de témoin assisté avant d'ordonner un non-lieu au bénéfice de M. Vidal par ordonnance rendue le 22 février 2022 au principal motif que « il n'existe plus à ce jour d'indices graves ou concordants contre Thierry VIDAL d'avoir commis les faits pour lesquels il est mis en examen ».

15. Par requête déposée le 7 octobre 2021, M. Vidal a saisi le conseil de prud'hommes de Marseille aux fins de contester son licenciement et voir condamner son employeur à lui payer 50 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, 12 283 euros en réparation de son préjudice financier et 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

16. Par jugement du 12 septembre 2022, le conseil de prud'hommes de Marseille a :

- dit le licenciement de M. Vidal sans cause réelle et sérieuse ;
- condamné l'association ARI à payer à M. Vidal les sommes suivantes :
- 13 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 357 euros de solde de congés payés ;
- 25 000 euros de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier ;
- 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- débouté les parties de toutes autres demandes ;
- fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 1 316,72 euros ;
- condamné le défendeur aux dépenses de l'instance.

17. Par déclaration au greffe du 7 octobre 2022, M. Vidal a relevé appel de ce jugement.

18. Par déclaration au greffe du 11 octobre 2022, l'association ARI a elle aussi interjeté appel de cette décision.

19. Par ordonnance du 4 mai 2023, le conseiller de la mise en état a joint les deux instances d'appel.

20. Vu les dernières conclusions n°3 de M. Vidal déposées au greffe le 26 novembre 2025 aux termes desquelles il demande à la cour de :

- le recevoir en son appel et le dire bien fondé ;
- réformer la décision déférée en ce que le premier juge a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, limité le montant des indemnités allouées, débouté M. Vidal de ses demandes plus amples ou contraires et fixé la moyenne des salaires à la somme de 1 816,72 euros ;

*En conséquence, statuant à nouveau,*

*Au titre des sommes dues en exécution du contrat,*

- fixer la moyenne de salaire des trois derniers mois travaillés à la somme de 1 844,61 euros ;
- confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a alloué à M. Vidal la somme de 357 euros au titre des congés payés ;
- enjoindre l'employeur à régulariser l'ensemble des documents sociaux de rupture, ainsi que le dernier bulletin de salaire, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la décision à intervenir ;

*Et au titre de la contestation du licenciement,*

*A titre principal,*

- juger que le licenciement intervenu est nul et de nul effet, comme portant atteinte à une liberté fondamentale de M. Vidal ;
- condamner l'association ARI à lui verser une indemnisation des préjudices, financiers et moraux, subis du fait du licenciement annulé, à la somme de 35 546,66 euros au titre du préjudice financier et 50 000 euros au titre du préjudice moral ;

*A titre subsidiaire,*

- confirmer que le licenciement est intervenu sans cause réelle et sérieuse ;
- confirmer la condamnation de l'ARI au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse fixée à 13 000 euros par les premiers juges ;
- condamner l'association ARI employeur à lui verser la somme de 50 000 euros en indemnisation du préjudice moral et celle de 35 546,66 euros au titre du préjudice financier ;

*En tout état de cause,*

- ordonner l'affichage dans les locaux (siège social et établissement rue de la République) de l'association ARI et la publication de la décision sur son site internet, par un onglet de signalisation « condamnation de l'Association ARI pour violation de la présomption d'innocence » renvoyant à la décision intégrale, pour une durée de trois mois à compter de la décision, sous astreinte de 100 euros par jour de retard ;
- débouter l'association ARI de toutes ses demandes, fins et conclusions ;
- condamner l'association ARI à lui verser la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens de première instance et d'appel ;

21. Vu les dernières conclusions n°2 de l'association ARI déposées au greffe le 24 novembre 2025 aux termes desquelles elle demande à la cour de :

- déclarer son appel contre le jugement du 12 septembre 2022 l'opposant à M. Vidal recevable et bien fondé ;

- déclarer l'appel de M. Vidal contre ce même jugement recevable mais infondé ;

*En conséquence,*

- confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté M. Vidal de sa demande de nullité du licenciement ;
- infirmer toutefois le jugement en ce qu'il a dit le licenciement de M. Vidal sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il l'a condamné à payer à M. Vidal les sommes de 13 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 357 euros de solde de congés payés, 25 000 euros de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier et 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

*Statuant à nouveau,*

- prononcer le licenciement par l'ARI de M. Vidal justifié par une cause réelle et sérieuse ;
- débouter en conséquence M. Vidal de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- débouter M. Vidal de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier ;
- débouter M. Vidal de sa demande de publication de l'arrêt à intervenir ;

*Dans tous les cas,*

- débouter M. Vidal de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;
- condamner M. Vidal à lui verser 3 000 euros pour les frais irrépétibles exposés en appel ;
- condamner M. Vidal aux entiers dépens ;

22. Pour plus ample exposé des éléments de la cause, moyens et prétentions des parties, il est fait renvoi aux écritures susvisées, conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

23. L'instruction a été clôturée par ordonnance du 27 novembre 2025.

### MOTIFS DE L'ARRÊT

#### **Sur la demande principale de nullité du licenciement,**

24. M. Vidal sollicite l'infirmité du jugement déféré en ce qu'il a rejeté sa demande de nullité du licenciement fondée sur la violation de sa présomption d'innocence, s'agissant d'une liberté fondamentale protégée par les articles L. 1235-2-1 et L. 1235-3-1 du code du travail.

**Le salarié appelant expose en substance :**

- que son licenciement a pour unique cause sa mise en examen par un magistrat instructeur et que la perte de confiance et la dégradation de l'image professionnelle évoquées par l'association ARI sont seulement celles qu'induisent ces faits à caractère pénal ;
- que ces motifs de nature personnelle ne sont pas qualifiés de faute disciplinaire par la lettre de licenciement ;
- que l'association ARI l'a présenté publiquement comme coupable, tant aux yeux de son propre personnel qu'à l'égard des parents d'enfants handicapés pris en charge par la structure ;
- que l'ordonnance de non-lieu du 15 février 2022 a tiré les conséquences de l'absence totale de charges à l'issue de l'information judiciaire, de l'in vraisemblance des déclarations de l'enfant ayant décrit les faits dont le discours à tonalité de récitation était calqué sur celui de sa mère, la même enfant ayant dénoncé un autre membre de la communauté éducative tout aussi innocent que M. Vidal ;
- que l'association l'a licencié alors qu'il avait toujours été apprécié humainement et professionnellement par ses collègues, par les enfants aidés et par leurs parents ;
- que le seul fait de le licencier au motif de sa mise en examen a suffi pour le présenter comme coupable aux yeux des autres salariés et des parents d'enfants accueillis par l'association ARI ;
- qu'il résulte des faits précités que le licenciement de M. Vidal est intervenu en violation de l'article 9-1 du code civil, de l'article préliminaire du code de procédure pénale et de l'article 6-2 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;
- que l'existence de cette violation d'une liberté fondamentale se déduit notamment de la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 décembre 2017 (Soc., 13 décembre 2017, n°16-17.193).

25. L'association ARI sollicite la confirmation du jugement déféré ayant débouté M. Vidal de sa demande de nullité du licenciement de en faisant valoir :

- qu'elle n'a jamais présenté publiquement son salarié comme étant coupable d'un crime ou d'un délit ;
- que le droit à la présomption d'innocence n'a pas pour effet d'interdire à un employeur de se prévaloir de faits dont il a régulièrement eu connaissance au cours d'une procédure pénale à l'appui d'un licenciement à l'encontre d'un salarié qui n'a pas été poursuivi pénalement ;
- qu'en l'espèce, la découverte de ces faits par l'employeur résulte de l'initiative de l'autorité judiciaire elle-même qui l'a saisi par voie de réquisitions en cours d'enquête et qui l'a ensuite informé de la mise en examen de M. Vidal à l'issue de sa garde à vue ;
- que la lettre de licenciement est aussi motivée par l'atteinte portée à l'image professionnelle de l'ARI ;
- qu'elle n'a jamais communiqué ni diffusé des éléments de la procédure pénale au sein de l'établissement ni à l'extérieur et qu'elle n'est pas responsable de la propagation par des tiers d'informations ou de rumeurs relatives à cette affaire.

#### Appréciation de la cour

26. L'article L. 1235-3-1 du code du travail dispose :

*« L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :*

*1° La violation d'une liberté fondamentale ;  
(...) »*

27. Le droit à la présomption d'innocence institué par l'article 9-1 du code civil et par l'article 6 § 2 de la Convention européenne des droits de l'homme interdit de présenter publiquement une personne poursuivie pénalement comme coupable d'un délit ou d'un crime pour lequel cette personne n'a pas été définitivement condamnée.

28. Le champ d'application de ce principe est limité aux propos publics survenus dans le contexte procédural d'une poursuite pénale (Civ. 1<sup>o</sup>, 17 juin 2003, n<sup>o</sup> 00-22.430), c'est-à-dire lorsqu'il est notoire qu'une enquête, une instruction judiciaire ou une instance devant une juridiction répressive est en cours concernant une personne.
29. Contrairement à la position soutenue par M. Vidal dans ses écritures, il n'est pas établi que sa mise en examen « a fait l'objet d'une certaine publicité, notamment auprès des parents d'enfants suivis au CMPP ». En effet, la preuve n'est pas rapportée de ce que l'association ARI aurait tenu des propos publics concernant les accusations visant M. Vidal et sa situation pénale, notamment à l'égard des autres salariés et des parents d'enfants accueillis dans la structure.
30. La source de l'information prétendument donnée à certaines familles demeure inconnue, étant précisé que la mère de la plaignante est fortement susceptible de s'être elle-même épanchée auprès de tiers au sujet de la plainte de sa fille dont le caractère infondé et mensonger sera ultérieurement établi.
31. L'article 9-1 du code civil ne condamnant que les propos publics, la lettre de licenciement adressée par l'association ARI à M. Vidal n'est pas susceptible d'avoir violé sa présomption d'innocence dès lors que cette lettre n'a pas été diffusée par l'employeur en dehors du cadre confidentiel qui doit normalement demeurer le sien et que cette lettre n'est jamais devenue publique.
32. Il a ainsi déjà été jugé qu'aucune disposition légale ne prévoit la nullité du licenciement lorsque la lettre de licenciement mentionne des faits de nature à porter atteinte à la présomption d'innocence (Soc. 5 mars 2008, n<sup>o</sup> 07-40.085).
33. La jurisprudence citée avec insistance par M. Vidal au soutien de sa demande de nullité du licenciement (Soc. 13 déc. 2017, n<sup>o</sup> 16-17.193) ne contredit pas la solution précitée. En effet, cet arrêt précise simplement que la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale et que l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence lorsque cet employeur prononce une sanction pour des faits identiques à ceux visés par la procédure pénale.
34. Il se déduit des précédents développements que l'association ARI n'a pas violé la liberté fondamentale tenant à la présomption d'innocence de M. Vidal en procédant à son licenciement aux termes de son courrier du 2 février 2021.
35. Le jugement déféré est donc confirmé en ce qu'il a rejeté la demande de nullité du licenciement présentée par M. Vidal.

#### **Sur la demande subsidiaire de licenciement sans cause réelle et sérieuse,**

36. L'association ARI sollicite l'infirmité du jugement déféré en ses dispositions ayant qualifié le licenciement de M. Vidal de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle soutient que « son image professionnelle avait été dégradée » du seul fait que M. Vidal avait été déféré devant le magistrat instructeur à l'issue de sa garde à vue et mis en examen, une telle décision révélant l'existence d'indices graves et concordants de sa culpabilité. Elle ajoute que « la perte de confiance que pouvait porter l'ARI à M. Vidal était objectivement explicables et l'atteinte portée à l'image de l'association totalement compréhensible et réelle », et ce « même si certaines familles ont pu apporter leur soutien à M. Vidal. »
37. A titre subsidiaire si son licenciement n'était pas déclaré nul, M. Vidal conclut à la confirmation du jugement ayant qualifié la rupture du contrat en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié fait valoir que son licenciement ne peut pas être juridiquement fondé sur une perte de confiance et une atteinte à l'image professionnelle causées à l'employeur par une simple mise en examen, et ce d'autant plus qu'un non-lieu total en faveur du salarié a été rendu quelques mois plus tard. M. Vidal ajoute que l'employeur a agi de façon téméraire et sans aucune prudence à son égard en le sacrifiant alors que l'enquête était en cours et que cette enquête n'avait pas encore déterminé si les accusations le visant étaient ou non fondées.

#### Appréciation de la cour

38. L'article L. 1235-1 du code du travail dispose qu'en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. Le licenciement doit reposer sur des éléments objectifs imputables au salarié.

39. L'innocence de M. Vidal définitivement reconnue le 22 février 2022 par la juridiction pénale d'instruction ne permet pas à l'employeur de fonder son licenciement sur une quelconque faute imputable au salarié en lien avec cette information judiciaire.

40. Il en résulte que les griefs développés par la lettre de licenciement du 2 février 2021 à l'encontre de M. Vidal ne sont pas fondés en ce qu'ils reprochent indirectement au salarié d'avoir fait l'objet d'actes procéduraux tels que garde à vue, mise en examen ou encore contrôle judiciaire alors que ces actes sont intervenus en raison d'une accusation d'infraction pénale dont M. Vidal a été totalement innocentée quelques mois plus tard.

41. Tout au plus les termes de la lettre de licenciement évoquant « *la rupture de confiance qu'ils induisent et, d'autre part, de la dégradation de l'image professionnelle que vous faites subir à l'ARI* » pourraient-ils se référer à une cause réelle et sérieuse de licenciement tenant à un trouble objectif rencontré par l'employeur en lien avec un fait non fautif indissociable du salarié licencié.

42. Dans un tel cas, il appartenait à l'employeur alléguant ce trouble objectif causé à l'entreprise par un fait en lien avec son salarié, d'établir la réalité factuelle de ce trouble constituant une cause et réelle et sérieuse non disciplinaire de licenciement.

43. En l'espèce, l'association ARI se borne à soutenir qu'elle a été confrontée à des plaintes des parents d'enfants et « *à des conséquences préjudiciables à différents niveaux de l'association* » lui imposant de licencier sans délai M. Vidal.

44. Mais l'association ARI ne verse aux débats strictement aucun élément établissant la réalité de plaintes de la part de certains parents ni de troubles objectifs quelconques que lui auraient causé la garde à vue et la mise en examen de M. Vidal en janvier 2021.

45. Il ressort au contraire des éléments du dossier que l'association ARI s'est seulement préoccupée de poursuivre la prise en charge médico-psychologique de la mineure plaignante et de sa mère sans jamais songer à protéger M. Vidal qui niait pourtant les faits et qui avait toujours adopté un comportement exemplaire dans son exercice professionnel.

46. En particulier, l'employeur n'a pas recherché de mesure alternative au licenciement permettant de mieux concilier son souhait légitime de rassurer les parents d'une part avec son obligation de sécurité et de respect de la dignité de M. Vidal, salarié présumé innocent qui niait avoir commis les faits dont il était accusé.

47. Il se déduit des points précédents que le licenciement de M. Vidal est dépourvu de cause réelle et sérieuse, ce en quoi le jugement déféré doit être confirmé.

#### **Sur les conséquences financières du licenciement,**

##### *Sur le salaire de référence,*

48. M. Vidal soutient que son salaire mensuel des trois derniers mois avant son arrêt pour maladie s'élève à 1 844,61 euros et non à 1 816,72 euros, montant retenu par les premiers juges et par l'association ARI.

49. Compte tenu de la suspension du contrat pour maladie à compter du 1<sup>er</sup> février 2021, la moyenne trimestrielle doit être calculée en tenant des salaires de 1 917,14 euros en novembre 2020, de 1 808,35 euros en décembre 2020 et de 1 808,35 euros janvier 2021 (incluant le salaire dû pendant la mise à pied conservatoire du 19 au 31 janvier 2021).

50. En conséquence, la cour fixe par voie d'infirmerie le salaire moyen de référence à 1 844,61 euros.

##### *Sur les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,*

51. M. Vidal demande à la cour d'écarter l'application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 en se fondant sur les dispositions de l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'article 24 de la Charte sociale européenne.

52. Les dispositions des articles L. 1235-3 et suivantes du code du travail, qui permettent raisonnablement l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi et assurent le caractère dissuasif des sommes mises à la charge de l'employeur, sont de nature à permettre le versement d'une indemnité adéquate ou une réparation

considérée comme appropriée au sens de l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et sont ainsi compatibles avec les stipulations de cet article.

53. Par ailleurs, les dispositions de la Charte sociale européenne selon lesquelles les Etats contractants ont entendu reconnaître des principes et des objectifs poursuivis par tous les moyens utiles, dont la mise en œuvre nécessite qu'ils prennent des actes complémentaires d'application et dont ils ont réservé le contrôle au seul système spécifique visé par la partie IV, ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

54. L'invocation de son article 24 ne peut dès lors pas conduire à écarter l'application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

55. L'article L. 1235-3 du code du travail impose au juge, s'agissant d'un salarié de plus de sept ans d'ancienneté licencié par une entreprise employant plus de cinquante salariés, de fixer le montant des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse entre un montant minimal de 3 mois et un montant maximal de 8 mois de salaire

56. Au soutien de sa demande de 35 546,66 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, M. Vidal fait valoir sa situation de père d'une enfant née un mois avant son licenciement, sa perte importante de revenus suite à une période sans emploi de deux années et la nécessité pour lui d'engager une réorientation professionnelle.

57. Compte tenu des éléments précités, des circonstances du licenciement et du salaire moyen de M. Vidal de 1 844,61 euros au moment de son licenciement, la cour fixe par voie d'infirmerie à hauteur de 8 mois de salaire, soit 14 756,88 euros, le montant des dommages-intérêts pour licenciement abusif alloué au salarié.

58. Par application des dispositions de l'article 1231-7 du code civil, cette somme est assortie des intérêts au taux légal à compter du 12 septembre 2022 sur la part de 13 000 euros allouée en première instance et à compter du présent arrêt pour la part complémentaire de 1 756,88 euros allouée en cause d'appel.

*Sur le solde d'indemnité de congés payés,*

59. Ainsi que l'ont exactement relevé les premiers juges, l'association ARI ne justifie pas avoir payé à M. Vidal son solde de six jours de congés acquis au titre de la période 2019/2020. L'employeur n'en justifie pas davantage en cause d'appel.

60. En conséquence, le jugement déféré est confirmé en sa disposition ayant condamné l'association ARI à payer 357 euros à M. Vidal de ce chef.

**Sur la demande de dommages-intérêts complémentaires du salarié,**

61. L'association ARI conclut à l'infirmerie du jugement déféré en ce qu'il a alloué 25 000 euros de dommages-intérêts à M. Vidal en réparation de son préjudice financier et moral et sollicite le débouté total de l'intimé de ce chef de demande. Elle soutient que la lettre de licenciement ne présente pas le salarié comme coupable des faits ayant motivé sa garde à vue et sa mise en examen, qu'elle ne l'a pas présenté publiquement comme coupable de ces faits dont elle a été informée par le procureur de la République et par M. Vidal lui-même, de sorte qu'aucune faute n'est démontrée à son encontre. L'employeur ajoute qu'aucun élément ne démontre que les difficultés psychologiques de M. Vidal résultent du présent litige et non de « difficultés personnelles, familiales, professionnelles liées à un nouvel emploi, ou d'une pathologie psychiatrique sans lien avec l'ARI ou encore sans lien avec ses anciennes conditions de travail. »

62. M. Vidal sollicite la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a retenu le principe d'une faute commise par l'association ARI lui ayant causé un préjudice moral spécifique indépendant de l'indemnisation du licenciement lui-même. Il expose que le compte-rendu d'entretien préalable caractérise la violence de l'employeur à son encontre alors qu'il était innocent, qu'il a été sommé de s'expliquer sur un harcèlement qu'il avait subi dans le passé au sein de l'association, que l'employeur n'a jamais cherché de solution alternative alors même qu'aucune décision judiciaire ne lui interdisait son exercice professionnel et que cette situation a entraîné un trouble psychologique réactionnel nécessitant un traitement depuis le 1<sup>er</sup> février 2021 jusqu'à ce jour. M. Vidal demande donc réparation de son préjudice moral de souffrance psychologique, de perte d'image et de confiance en soi et d'atteinte à sa réputation à hauteur de 50 000 euros, par voie d'infirmerie du jugement déféré ayant limité ce montant à 25 000 euros.

Appréciation de la cour

63. Il résulte de l'article 1240 du code civil que le licenciement peut causer au salarié, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi et dont il est fondé à demander réparation (Soc 4 octobre 2023, n°21-20.889).
64. Il incombe au salarié de rapporter la preuve d'une faute de l'employeur dans les circonstances entourant le licenciement et celle d'un préjudice qui en est résulté pour lui.
65. Alors que la directrice de l'ARI Mme [redacted] a constamment mis en avant « les valeurs de bienveillance qui sont les siennes », les termes de sa lettre de licenciement du 2 février 2021 respectent mal ce principe affirmé de « bienveillance globale ». Cette lettre manifeste au contraire un parti-pris manifeste contre M. Vidal et une absence totale d'empathie à son égard.
66. Il ne peut aucunement être reproché à l'association ARI d'avoir poursuivi les soins envers la plaignante mineure compte tenu de ce que « la mère et la fille vont mal et ont ensuite demandé du secours auprès du pédopsychiatre de la structure. Cette mère est très isolée... ».
67. En revanche, le soutien à la plaignante et à sa mère ne dispensait pas l'association ARI de respecter son obligation de sécurité et de faire preuve d'une bienveillance minimale à l'égard de son salarié M. Vidal.
68. L'association ARI n'est pas fondée à justifier son attitude par l'ouverture d'une information judiciaire contre M. Vidal alors qu'en sa qualité de professionnelle du soutien médico-psychologique d'enfants en difficulté et à défaut de toute preuve définitive de ces faits contre salarié, elle aurait dû appréhender les accusations portées par cette enfant en difficulté psychologique avec prudence et pondération dans l'attente des conclusions définitive de l'enquête judiciaire
69. Il ressort en particulier du compte-rendu d'entretien préalable que « Mme [redacted] insiste sur le fait que, malheureusement, quel que soit le résultat de l'enquête la manière de considérer ou de placer sa confiance dans le salarié ne seront plus les mêmes après cet événement. Travailler à nouveau à l'antenne de République est exclu » (pièce M. Vidal n°6).
70. Les questions intrusives posées par la directrice des ressources humaines à M. Vidal au sujet des faits lors cet entretien ne laissaient qu'une place réduite, voire inexistante, à l'hypothèse de son innocence. La brutalité de ces questions traduit de la part de la directrice au mieux un réel manque de tact et au pire un parti-pris définitif contre le salarié accusé.
71. L'association ARI n'a jamais recherché de solution alternative au licenciement de M. Vidal pour concilier le souci légitime de protéger des enfants d'éventuels abus et la nécessité tout aussi légitime de protéger l'avenir professionnel M. Vidal d'accusations dont il avait toujours contesté la véracité et qui sont rapidement apparues comme infondées voire calomnieuses à son égard.
72. Cette attitude fautive ressort non seulement des termes de la lettre de licenciement mais aussi des propos de la directrice de l'association accablant définitivement M. Vidal en ces termes : « Mme [redacted] précise qu'il fallait bien faire les choses en bonne et due forme concernant l'entretien mais qu'en l'occurrence, la relation de confiance de l'association vis-à-vis du salarié est particulièrement abîmée. Il est probable que M. Vidal ne percevra plus son travail ni l'association de la même manière et que malgré tout, le regard de l'association sur son salarié ne pourra plus jamais vraiment être le même non plus » (pièce M. Vidal n°6).
73. La faute commise est d'autant plus grave que l'association ARI n'avait jamais fait auparavant de reproches à M. Vidal dans le cadre de son exercice professionnel et de ses relations avec les enfants qui lui étaient confiés dans le cadre de l'aide aux devoirs.
74. Les pièces versées aux débats confirment que l'investissement professionnel de M. Vidal au sein de la structure était unanimement reconnu par les parents des enfants confiés au salarié licencié (pièces M. Vidal n°16 et 17).
75. La qualité du travail de M. Vidal était également saluée de manière unanime par de nombreux professionnels de l'association ou collaborateurs de la structure ayant travaillé avec M. Vidal en contact avec les enfants pris en charge :
- Mme N [redacted] assistance de service social (pièce n°19) ;
  - Mme S [redacted] psychomotricienne (pièce n°20) ;
  - M. [redacted] psychologue (pièce n°21) ;

- Mme [redacted] psychologue (pièce n°22) ;
- Mme [redacted] orthophoniste (pièce n°24) ;
- Mme [redacted] médecin psychiatre (pièce n°25) ;
- Mme [redacted] éducatrice spécialisée (pièce n°26) ;
- M. B. [redacted] éducateur spécialisé (pièce n°27) ;
- Mme [redacted] [redacted], psychologue (pièce n°28) ;
- Mme [redacted] [redacted], secrétaire de direction (pièce n°29).

76. Il résulte des points précédents que l'association ARI a commis une faute en procédant au licenciement brutal de M. Vidal sans envisager d'autre solution que son éviction précipitée et définitive de la structure, en prenant irrémédiablement parti contre son salarié qui niait pourtant les accusations dirigées contre lui et en affirmant dès l'entretien préalable qu'il n'avait plus aucun avenir au sein de l'association « *le regard de l'association sur son salarié ne pourra plus jamais vraiment être le même* ».

77. Cette éviction brutale du CMPP République sans aucun accompagnement par l'employeur a largement contribué à crédibiliser les accusations, pourtant infondées, portées contre M. Vidal. Cette situation a porté lourdement atteinte à sa réputation et lui a causé un préjudice moral important à l'origine de troubles psychiatriques pour lesquels il est encore suivi à ce jour.

78. Ce licenciement brutal a aussi empêché M. Vidal de retrouver un emploi d'éducateur spécialisé en raison d'une part du traumatisme qu'il a subi et d'autre part du refus de tout établissement de soins de l'embaucher pour travailler au contact d'enfants en difficulté. M. Vidal a donc été dans l'obligation d'abandonner son métier qualifié d'éducateur spécialisé et d'exercer désormais au contact d'un public adulte.

79. L'ensemble des éléments précités caractérisent un licenciement brutal et vexatoire dont M. Vidal est fondé à solliciter la réparation du dommage qui en a résulté et qui est distinct du dommage causé par le licenciement lui-même.

80. Le jugement déferé est seulement infirmé en sa disposition ayant limité à 25 000 euros le montant des dommages-intérêts alloués à M. Vidal. Le quantum de cette somme est en conséquence majoré à hauteur de 30 000 euros au regard du préjudice important subi par M. Vidal.

81. Par application des dispositions de l'article 1231-7 du code civil, cette somme est assortie des intérêts au taux légal à compter du 12 septembre 2022 sur la part de 25 000 euros allouée en première instance et à compter du présent arrêt pour la part complémentaire de 5 000 euros allouée en cause d'appel.

#### **Sur la demande de publication du jugement,**

82. M. Vidal sollicite la publication et l'affichage de l'arrêt aux fins de restaurer la vérité des faits bafouée par la violation de sa présomption d'innocence par son employeur l'association ARI qui l'a licencié sans aucun soin ni précaution en dépit de son excellente réputation professionnelle acquise depuis sept années dans la structure.

83. L'association ARI s'oppose à toute mesure de publication de l'arrêt au motif qu'elle n'a jamais présenté, ni publiquement ni dans la lettre de licenciement, M. Vidal comme étant coupable des faits et qu'elle « *ne peut être tenue à plus de lucidité qu'un juge professionnel* » qui avait mis en examen M. Vidal pour agression sexuelle aggravée sur mineur.

#### Appréciation de la cour

84. La publication ou l'affichage d'un jugement constitue une mesure de réparation en nature qui peut être ordonnée par le juge à condition d'être nécessaire et proportionnée au préjudice subi par le demandeur qu'elle contribue à réparer (Soc., 6 mai 2014, n°12-29.387).

85. En l'espèce, les circonstances particulières de l'affaire et l'atteinte à la réputation de M. Vidal causée par son licenciement sans cause réelle et sérieuse rendent particulièrement nécessaire et opportune la publication du présent arrêt et son affichage dans les locaux de l'association ARI.

86. En effet, cette mesure de publication est indispensable réparer l'entier préjudice subi par le salarié en informant les collaborateurs et bénéficiaires des services de l'association employeur de la réalité des faits ayant conduit au licenciement de M. Vidal le 2 février 2021 à la suite d'accusations infondées dont l'intéressé a été totalement innocenté.

87. Cette publication sera ordonnée, pour une durée consécutive de trois mois, dans le local d'accueil du public du siège social de l'association ARI et dans le local d'accueil des usagers du CMPP République.

88. Il sera également ordonné à l'association ARI de publier cet arrêt pendant la même durée en page d'accueil de son site internet et de tous réseaux sociaux utilisés par l'association.

89. Le document à afficher dans les locaux et à publier en ligne est le présent arrêt intitulé « *Condamnation de l'association ARI pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de M. Vidal* », cet arrêt étant préalablement anonymisé pour tous les noms de personnes physiques à l'exception du nom de M. Vidal.

90. Ces mesures d'affichage et de publication sont ordonnées à la charge de l'association ARI sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter d'un mois suivant la signification du présent arrêt.

#### Sur les demandes accessoires,

91. Le jugement déféré est confirmé en ses dispositions ayant statué sur les dépens et sur les demandes fondées sur l'article 700 du code de procédure civile.

92. L'association ARI succombe intégralement en appel et doit donc en supporter les entiers dépens.

93. L'équité commande en outre de condamner l'association ARI à payer à M. Vidal une indemnité de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

#### PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant par arrêt contradictoire, prononcé par mise à disposition au greffe, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et en matière prud'homale,

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions soumises à la cour à l'exception de celle ayant fixé la moyenne des salaires de M. Vidal à 1 816,72 euros et de celles ayant condamné l'association ARI à payer à M. Vidal les sommes de 13 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de 25 000 euros de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier ;

Statuant à nouveau sur les dispositions infirmées et y ajoutant,

Condamne l'association pour l'intégration des personnes en situation de handicap et en difficulté (ARI) à payer à M. Thierry Vidal les sommes suivantes :


- 14 756,88 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 30 000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le licenciement brutal et vexatoire ;
- 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- les entiers dépens d'appel ;

Assortit les condamnations à payer 14 756,88 euros et 30 000 euros de dommages-intérêts des intérêts au taux légal à compter du jugement du 12 septembre 2022 sur les montants respectivement alloués en première instance de 13 000 euros et de 25 000 euros et à compter du présent arrêt pour le surplus de ces sommes alloué en cause d'appel ;

Enjoint à l'association ARI de régulariser l'ensemble des documents sociaux de rupture, ainsi que le dernier bulletin de salaire de M. Vidal, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter d'un mois après signification de l'arrêt ;

Ordonne, pour une durée consécutive de trois mois, l'affichage du présent arrêt en version intégrale et anonymisée de tous les noms de personnes physiques y figurant à l'exception de M. Vidal sous l'intitulé « *Condamnation de l'association ARI pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de M. Vidal* », dans le local d'accueil du public du siège social de l'association ARI et dans le local d'accueil des usagers du CMPP République ainsi que sur la page d'accueil du site internet et de tous ses réseaux sociaux, et ce sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter d'un mois suivant la signification du présent arrêt.

LE GREFFIER



N° RG 22/13349 - N° Portalis DBVB-V-B7G-BKEE7

LE PRÉSIDENT

