

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE TULLE
Quai Gabriel Péri
CS 40194
19007 TULLE Cédex
Horaires d'ouverture :
8h30 - 12h00
13h30 - 17h00

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience du : 13 Décembre 2016

RG N° F 16/00033

Madame]

Minute : 2016/00104

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

DEMANDEUR

ASSOCIATION

Représentée par Me DERROUCHE (SELARL CLAISSE et Associés
Avocat au barreau de PARIS)

Jugement du 13 Décembre 2016

DEFENDEUR

Qualification : premier ressort

COMPOSITION DU BUREAU DE
JUGEMENT LORS DES DÉBATS
ET DU PRONONCÉ

Notification le :
14.12.2016

Monsieur Patrick LERESTEUX, Président Conseiller (E)
Madame Marinette GINESTET, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Patrick MERMET, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Jean-Paul CAZE-BOSMET, Assesseur Conseiller (S)
Assistés de Madame Brigitte MALLET, Greffier

PROCÉDURE

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 14.12.2016

à : Maître BRICOUT

- Date de la réception de la demande : 28 Avril 2016
- Bureau de Conciliation du 14 Juin 2016
- Convocations envoyées le 28 Avril 2016
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 27 Septembre 2016
- Prononcé de la décision fixé à la date du 13 Décembre 2016, les parties ayant été avisées de cette date
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du Code de procédure civile par mise à disposition au greffe.

Mme [redacted] a fait citer l'Association devant le Conseil de Prud'Hommes de TULLE afin de voir satisfaire les demandes suivantes :

- Constaté l'absence de faute grave lui étant imputable
- Déclarer abusive la rupture de son contrat de travail à durée déterminée
- Condamner l'association [redacted] au paiement d'une somme de 34 786,43 € à titre de dommages et intérêts
- Condamner l'association [redacted] au paiement d'une somme de 975,34 € au titre de rappel de salaire sur période de mise à pied conservatoire outre 97,53 € au titre d'indemnité de congés payés sur rappel de salaire
- Condamner l'association [redacted] au paiement de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- Condamner l'association [redacted] aux entiers dépens,
- Ordonner l'exécution provisoire sur l'intégralité des causes du jugement à intervenir.

Cette affaire est venue en Bureau de Conciliation le 14 Juin 2016,

Aucune conciliation n'a pu aboutir, cette affaire a été renvoyée en Bureau de Jugement le 27 Septembre 2016.

Exposé des faits

Madame [redacted], travailleur handicapé, a été embauchée par l'Association en qualité d'auxiliaire de vie de nuit dans le cadre d'un contrat d'avenir de 3 ans à compter du 20 avril 2015 au 19 avril 2018, son embauche étant justifiée par les remplacements de collègues en congé ou récupération et ainsi pour éviter les surcharges de travail pour le personnel présent en absence de salariés.

Suivant accord des parties, son contrat de travail initialement de 130 h par mois fut ramené à 108,34 Heures mensuelles, soit 25h hebdomadaires, à compter du 1^{er} juillet 2015. Cette réduction du temps de travail impliquait notamment de ne plus travailler les week-end et jours fériés.

Le 26 janvier 2016 à 21h30 le directeur de l'établissement [redacted] lieu d'exercice de son travail, lui remettait en main propre une convocation à entretien préalable pour rupture anticipée de son contrat de travail assortie d'une mise à pied conservatoire.

Le 8 février 2016, lors de l'entretien préalable au licenciement, Mme [redacted] était informée qu'il lui était reproché des négligences dans la nuit du 12 au 13 janvier 2016 sur 3 résidents de l'établissement.

Le 11 février 2016 elle se voyait notifier la rupture anticipée de son contrat « d'avenir » par lettre recommandée pour faute grave.

Les prétentions de Mme

A l'audience de Jugement du 27 Septembre 2016, Mme
assistée de son conseil, Maître _____, Avocat au barreau de
Brive-la-Gaillarde indique :

Que dès son arrivée au sein de l'établissement de Mercœur, elle a intégré l'équipe de nuit à laquelle elle était affectée, sa présence constituant un soulagement notamment pour sa collègue Mme _____ reconnue travailleur handicapée suite à un AVC ayant entraîné une hémiplegie gauche ;

Qu'une première évaluation de son travail réalisée le 26 mai 2015 mettait en avant ses qualités professionnelles confirmées par un deuxième bilan positif en date du 21 juillet 2015 ;

Qu'un point de situation était effectué en présence de la conseillère de C.A.P Emploi le 14 janvier 2016, celui ci se concluant par « Madame _____ est ponctuelle, assidue, elle présente un comportement adapté à sa fonction. Elle développe une bonne organisation dans ses actions en fonction des échéances. Madame _____ doit poursuivre son travail sur la posture professionnelle » ;

Que le 26 janvier 2016 à 21h30 elle est accueillie par Mr _____, directeur de l'établissement _____, qui lui remettait en main propre une convocation à entretien préalable à la rupture anticipée de son contrat de travail assortie d'une mise à pied conservatoire. N'ayant pas connaissance des faits qui lui étaient reprochés elle devait quitter l'établissement sur le champ ;

Que c'est le 8 février 2016, date de l'entretien préalable, que Mme _____ découvrait qu'il lui était reproché des négligences dans la nuit du 12 au 13 janvier 2016 sur 3 résidents de l'établissement. Elle disait alors ne pas se souvenir de tout ce qui s'était passé dans la nuit du 12 au 13 janvier, soit près d'un mois auparavant, mais assurait avoir quitté l'établissement avec le sentiment d'U devoir accompli et de s'être occupée consciencieusement des résidents.

Que, s'agissant des faits reprochés concernant un des résidents cités, cela l'interpellait, connaissant suffisamment les habitudes des résidents dont elle avait la charge depuis plusieurs mois, pour pouvoir affirmer que ce résident disposait de ses propres lingettes jetables et que le personnel n'utilisait pas de gants jetables pour ses toilettes ;

Que le 11 février 2016 elle se voyait notifier la rupture anticipée de son contrat d'avenir pour faute grave ;

Que Mme _____ conteste les faits reprochés observant par ailleurs que ses collègues de travail, constituant l'équipe de nuit, sont également concernées par des sanctions :

Mme _____ licenciée pour faute grave et mise à pied conservatoire

Mme _____ en arrêt de travail à la suite d'une convocation à entretien préalable à sanction disciplinaire suivie d'une notification d'une mise à pied disciplinaire.

Pour toutes ces raisons Mme _____ demandait :

- Qu'aucune faute grave ne soit retenue à son encontre
- Dire que la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée notifiée le 11 février 2016 sera par conséquent déclarée abusive

-Condamner l'association _____ au versement de la somme de 34 786,43 €
au titre de dommages et intérêts
- Condamner _____ au paiement de 795,34 € correspondant à la période de
mise à pied et 79,53 € au titre des congés payés sur rappel de salaire
- Condamner _____ au paiement de 3.000 € sur le fondement de l'article
700 du CPC.

oOo

A la même audience, l'Association _____, représentée par Maître
DERROUCHE, de la SELARL CLAISSE et Associés, Avocat au barreau de
Paris, indique :

L'association _____ dont le siège social est situé au _____
est une association à caractère social, régie par les dispositions de la loi du
1^{er} juillet 1901 ;

Qu'elle gère 42 établissements de type EHPAD, MAS ou FAM, répartis sur l'ensemble
du territoire national ;

Que l'établissement _____ située sur la commune de _____ est
une Maison d'accueil spécialisée (MAS) pour adultes traumatisés crâniens, victimes de
lésions cérébrales acquises, nécessitant des soins importants ;

Que Mme _____ a été embauchée aux fonctions d'auxiliaire de vie à compter du
20 avril 2015 à temps complet par contrat d'avenir d'une durée de 3 ans ;

Que, par avenant prenant effet le 1er juillet, son contrat était soumis à une durée de 25h
hebdomadaires sur 108, 34h mois ;

Que conformément à sa fiche de fonctions Mme _____ devait :

- Assurer les soins d'hygiène, de confort et de bien être du résident pendant la nuit
- Maintenir les résidents dans une situation d'hygiène et de confort répondant à leurs
états et critères de qualité de l'établissement
- Participer aux soins palliatifs, soins d'hygiène et de confort des personnes en fin de vie
et effectuer la toilette mortuaire

Que ces fonctions nécessitaient en outre de :

- S'inscrire dans une démarche de bientraitance et d'appliquer strictement les règles de
confort d'hygiène et de discrétion à l'égard des résidents ;
- Disposer de compétences relationnelles et humaines : écoute communication,
sécurisation et accompagnement de fin de vie ;

Que c'est au cours du mois de février 2016 que Mr _____, directeur de
l'établissement, était informé par plusieurs professionnels des problèmes dans la prise en
charge des résidents par Mme _____ ;

Qu'ainsi Mme _____ avait adopté un comportement de maltraitance à l'égard
de 3 résidents constatés dans la nuit du 12 au 13 janvier 2016, faits constatés et dûment
explicités par les auxiliaires de vie de l'équipe de jour et produits par attestation écrite ;

Que ne pouvant tolérer de tels agissements il a engagé une procédure de licenciement à
l'encontre de Mme _____ ;

Que l'Association _____ sensibilise régulièrement ses salariés à la démarche
de bientraitance à l'égard de ses résidents et qu'ainsi le règlement intérieur comporte un
grand nombre de dispositions relatives à la lutte contre les violences et la

maltraitance ;

Que par courrier, remis en main propre le 26 janvier 2016, il lui était notifié une convocation à entretien préalable en vue d'un licenciement assorti d'une mise à pied conservatoire ;

Que le 8 février 2016 lors de cet entretien les explications fournies n'ont pas permis à l'Association _____ de modifier l'appréciation des faits reprochés, si bien que par lettre recommandée il était notifié son licenciement pour faute grave ; la dite lettre reprochant à Mme _____ de ne pas avoir respecté les règles d'hygiène à l'égard des résidents, faits constitutifs de maltraitance ;

Pour ces raisons, l'Association _____ demande de :

- Dire et juger que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée se justifiait pour faute grave

- En conséquence débouter Mme _____ de l'ensemble de ses demandes tenant à la rupture du dit contrat de travail

- A titre subsidiaire, si la rupture du contrat de travail ne reposait pas sur une faute grave

- Ramener à la somme de 676,90 € le rappel de salaire relatif à la mise à pied conservatoire et à la somme de 67,69 € au titre des congés payés y afférents

- Condamner Mme _____ au versement de la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du CPC ainsi qu'aux entiers dépens.

DECISION

Sur la rupture du contrat de travail à durée déterminée pour faute grave

Attendu que Mme _____ a été embauchée par contrat à durée déterminée sous dispositif spécifique d'Etat visant l'aide au retour à l'emploi et assurant au salarié comme à l'employeur plusieurs garanties ou aides contractualisées entre les parties,

Attendu que dans le cadre d'un contrat dit "d'avenir", le salarié "doit bénéficier obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci (dans la limite de la durée légale du travail). Les engagements sont réciproques et consignés dans la convention liant les parties : l'employeur s'engage à mettre en oeuvre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues par la convention",

Attendu que la disposition contractuelle portant sur la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée précitée renvoie à l'article L 1243-1 du Code du Travail, lequel dispose que : "Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant le terme échu qu'en cas de faute grave ou de force majeure",

Attendu qu'en l'espèce, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée n'est possible pour faute que si celle-ci revêt le caractère d'une faute grave rendant impossible le maintien des relations contractuelles,

Attendu qu'il est de jurisprudence constante que les faits reprochés dans le cadre d'une faute grave doivent être établis, objectifs et exacts,

Attendu les pièces versées au dossier par les parties et portant sur les témoignages à posteriori de l'équipe de jour, les faits reprochés n'étant pas inscrits sur le registre de transmission,

Attendu les délais de rédaction desdits témoignages au regard des dates citées concernant les agissements de Mme _____, entendu leur importance,

Attendu la difficulté d'établir la responsabilité personnelle et entière de la salariée, compte-tenu de l'écart entre les faits reprochés et le passage effectif de l'équipe de jour permettant d'assurer l'objectivité et l'exactitude des faits personnellement imputables à Mme _____,

Attendu que, sous contrat de travail à durée déterminée aidé, Mme _____ exerçait sa fonction d'auxiliaire de vie dans le cadre d'une équipe professionnelle de nuit et faisait l'objet d'un suivi faisant apparaître la satisfaction régulière des tuteurs et employeur dans la conduite de son exercice professionnel, y compris à la date des faits reprochés,

Le Conseil de Prud'Hommes juge la co-responsabilité professionnelle de Mme _____ engagée pour les faits cités mais que ceux-ci ne sauraient constituer une faute grave.

En conséquence, le Conseil de Prud'Hommes dira et jugera que la faute grave pour rupture anticipée du contrat qui lui a été notifiée le 11 Février 2016 ne saurait être retenue comme motif de rupture de son contrat de travail à durée déterminée.

Dès lors, dira que le licenciement, intervenant en dehors des cas mentionnés à l'article L 1243-1 du Code du Travail, ouvrira droit aux dispositions de l'article L 1243-4.

Sur l'indemnité de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée

Attendu l'article L 1243-4 du Code du Travail disposant que "si l'employeur rompt le contrat à durée déterminée sans faute grave, sans force majeure ou sans inaptitude du salarié, celui-ci a droit à dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations brutes qu'il aurait perçu au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat

En conséquence, il sera fait droit à la demande de Mme _____ au titre des dommages et intérêts selon les dispositions de l'article précité.

Sur le rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire

Attendu que la rupture anticipée du contrat de travail de Mme _____ n'étant pas motivée par une faute grave, la mise à pied conservatoire ne saurait être justifiée.

En conséquence, il sera fait droit à la demande de Mme _____ concernant le rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile

Le Conseil iuge de ne pas faire application de l'article 700 et débouterà Mme _____ de son chef de demande et chaque partie conservera la charge de ses dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'Hommes de TULLE, Section Activités Diverses, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi :

JUGE la co-responsabilité professionnelle de Mme _____ engagée au sein de l'équipe professionnelle pour les faits reprochés,

DIT et **JUGE** que la faute grave ne saurait être reconnue comme motif de rupture du contrat de travail à durée déterminée,

En conséquence,

CONDAMNE l'Association _____ à payer à Mme _____ les sommes suivantes :

- 34.786,43 Euros à titre de dommages et intérêts
- 975,34 Euros à titre de rappel de salaire sur la période de mise à pied conservatoire
- 97,53 Euros à titre d'indemnité de congés payés sur le rappel de salaire

JUGE qu'il apparaît conforme à l'esprit d'équité de ne pas faire application de l'article 700 du Code de procédure civile et **REJETTE** la demande de 3000 Euros de Mme _____ au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

REJETTE toutes les autres demandes,

DIT que chaque partie conservera la charge de ses dépens.

Le Greffier,

Le Président,

B.MALLET

P.LERESTEUX

**POUR COPIE CERTIFIÉE
CONFORME A L'ORIGINAL
LE GREFFIER EN CHEF**



