

Jugement du 28 septembre 2016

rendu par le Conseil de Prud'hommes de NANCY

Section : ACTIVITÉS DIVERSES

\*\*\*\*\*

MS/  
référence à rappeler pour tous les actes de  
procédure :

**N° R.G. :** F 15/00801

**DEMANDEUR**

**Madame**

*Représentée par Maître  
NANCY) substituant Maître  
de NANCY)*

*(Avocat au barreau de  
(Avocat au barreau*

**Section :** activités diverses

**DÉFENDEUR**

**ASSOCIATION**

**Nature de l'affaire :** 80A

**Minute n° :** 623

*Représentée par Maître Ourida DERROUCHE (Avocat au barreau de  
PARIS) substituant Maître Yves CLAISSE (Avocat au barreau de  
PARIS)*

**Notification le :** 28/09/2016

**Date de signature A.R.**

**Composition du Bureau de Jugement :**  
lors des débats et du délibéré

**Demandeur :**

Madame Astrid MATTINA, Président Conseiller (S)  
Madame Véronique ROMANN, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Gilles THOMAS, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Thierry LIGEROT, Assesseur Conseiller (E)

**Défendeur :**

Assistés lors des débats de Madame Caroline WATBOT, Greffier et  
lors du prononcé par mise à disposition de Madame Maud FELTGEN,  
Directrice de Greffe

**Formule exécutoire**

**délivrée le :**

**à :**

**Débats**

A l'audience publique du 01 juin 2016

**Jugement**

Mis à disposition au greffe le 28 septembre 2016

ayant la qualification suivante :

**CONTRADICTOIRE - PREMIER RESSORT**

## **PROCÉDURE**

Date de réception de la demande : 07 septembre 2015

Date d'envoi du récépissé à la partie demanderesse : 07 septembre 2015

Date de la convocation de la partie demanderesse par lettre simple, devant le bureau de conciliation et d'orientation : 07 septembre 2015

Date de la convocation de la partie défenderesse, par lettre recommandée avec accusé de réception et lettre simple devant le bureau de conciliation et d'orientation : 07 septembre 2015 (A.R. signé le 09 septembre 2015)

Date du procès-verbal d'audience de conciliation et d'orientation : 30 septembre 2015

Date de la convocation de la partie demanderesse, verbale et par émargement au dossier, devant le bureau de jugement : 30 septembre 2015

Date de la convocation de la partie défenderesse, verbale et par émargement au dossier, devant le bureau de jugement : 30 septembre 2015

Date du bulletin de report adressé aux parties par lettre simple : 18 décembre 2015

Date du bulletin de prononcé remis ou adressé aux parties : 01 juin 2016

Date de prononcé du jugement : 28 septembre 2016

## **FAITS ET MOYENS DES PARTIES**

Madame \_\_\_\_\_ a été embauchée le 26 septembre 2011 en contrat à durée déterminée comme auxiliaire de vie par l'ASSOCIATION \_\_\_\_\_.

La relation de travail s'est poursuivie dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à compter du 02 juillet 2012.

A compter de cette date, Madame \_\_\_\_\_ a assumé la fonction d'agent hôtelier.

Son salaire mensuel brut s'élevait en dernier lieu à 1.638,44 €.

La relation de travail est régie par les dispositions d'un accord d'entreprise.

### **Arguments de la partie demanderesse :**

Madame \_\_\_\_\_, représentée par Maître \_\_\_\_\_, substituant Maître \_\_\_\_\_, avocat au barreau de Nancy, explique qu'elle n'est pas venue à son travail les 08 et 09 février 2015 car elle souffrait d'une gastro-entérite et ne voulait pas la communiquer aux résidents de la maison de retraite.

Elle indique qu'elle a pris soin de prévenir une collègue de son absence afin de pallier à son remplacement.

Madame \_\_\_\_\_ précise qu'elle a repris son travail le 12 février 2015 avant d'être mise en arrêt maladie à compter du 17 février 2015.

En date du 20 février 2015, Madame sera convoquée à un entretien préalable à licenciement. Entretien qui devait se tenir le 05 mars 2015 mais qui sera repoussé au 13 mars 2015 ; l'arrêt de travail de Madame ayant été prolongé.

Finalement, Madame sera licenciée le 24 mars 2015 pour cause réelle et sérieuse.

C'est dans ce contexte que Madame a saisi le Conseil de Prud'hommes de Nancy, section Activités Diverses, en date du 07 septembre 2015 en vue :

- de faire constater que ses demandes sont recevables et bien fondées et que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.
- d'obtenir le versement des sommes suivantes :
  - 780 € d'indemnités pour manque d'information au titre du compte personnel de formation
  - 328,75 € de reliquat d'indemnité de licenciement.
  - 16.000 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
  - 2.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.
- d'obtenir la remise des documents de fin de contrat rectifiés sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter de la décision à intervenir.
- d'obtenir la condamnation de l'ASSOCIATION aux entiers dépens et frais de l'instance.

#### **Arguments de la partie défenderesse :**

L'ASSOCIATION, représentée par Maître DEROUICHE, substituant Maître CLAISSE, avocat au barreau de Paris, réplique qu'elle est un établissement EHPAD accueillant des personnes âgées, à qui l'on propose une aide pour effectuer les actes de la vie quotidienne ainsi que des soins médicaux et paramédicaux.

Elle précise qu'elle accueille notamment des personnes âgées atteintes de maladies de type Alzheimer.

L'association indique que, quelques mois après la signature de son contrat à durée indéterminée en juillet 2012, Madame a commencé à accumuler des absences pour lesquelles elle n'avisait pas son employeur et n'apportait aucun justificatif.

C'est dans ces circonstances que l'association va prendre différentes sanctions à l'encontre de Madame. En effet, elle va d'abord lui adresser en janvier 2013, une lettre d'observation.

Puis en janvier 2014, elle la sanctionne par une mise à pied disciplinaire d'un jour.

Idem en avril 2014 où Madame sera sanctionnée par une nouvelle mise à pied disciplinaire d'une durée de 2 jours.

Madame sera une nouvelle fois absente, sans justificatif, les 08 et 09 février 2015.

C'est en considération de ce comportement qu'elle juge désinvolte, que l'association a entrepris une procédure de licenciement à l'encontre de Madame et l'a licenciée pour cause réelle et sérieuse le 24 mars 2015.

C'est pourquoi, au vu de toutes ces raisons et compte tenu de ses explications, l'ASSOCIATION demande au Conseil de débouter Madame de l'ensemble de ses demandes et réclame 2.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

Vu le dossier, dont les pièces et conclusions ont été régulièrement versées aux débats, auquel il est expressément renvoyé pour un plus ample exposé des faits et moyens selon l'article 455 du Code de Procédure Civile.

### Sur la recevabilité, le bien fondé des demandes et le licenciement de Madame

;

Attendu que Madame [ ] a été licenciée pour cause réelle et sérieuse du fait de ses absences injustifiées et répétées.

Attendu que l'absence injustifiée est le fait de ne pas être présent sur son poste de travail sans aucune raison valable.

Attendu que Madame [ ] conteste la cause réelle et sérieuse de son licenciement au motif que sa dernière absence en février 2015 s'explique par le fait qu'elle avait une gastro-entérite.

Attendu que c'est pour éviter de communiquer cette gastroentérite aux résidents de l'établissement où elle travaille, et dont l'état de santé est parfois fragile, que Madame [ ] ne s'est pas présentée à son travail.

Attendu qu'elle n'a fait qu'appliquer dans ce cas de figure, les consignes données par sa supérieure hiérarchique.

Attendu, de plus, que Madame [ ] indique que le 08 février 2015 étant un dimanche, elle n'a pas pu consulter son médecin traitant, lequel était ensuite en vacances. Elle a alors contacté SOS Médecin concernant son état de santé mais aucun médecin ne s'est déplacé.

Attendu, enfin, que Madame [ ] précise qu'elle a prévenu une collègue de travail, le matin à 6H30, la secrétaire n'étant pas encore arrivée, afin de donner plus de temps à son employeur pour s'organiser.

Mais attendu que Madame [ ], lorsqu'elle a contacté son employeur à 9H00, pour l'informer de son absence, s'était engagée à revenir dès le lendemain et à fournir un justificatif de ces 2 jours d'absence.

Que tel n'a pas été le cas en l'espèce.

Attendu que l'association explique que Madame [ ] a eu, une fois de plus, par ces absences injustifiées, une attitude contraire et préjudiciable au bon fonctionnement de l'établissement.

Attendu, en effet, que l'association ne peut accepter ce comportement désinvolte de la part de Madame [ ] ; car, par son attitude, l'intéressée porte, non seulement, préjudice au bon fonctionnement du service et met en difficulté ses collègues dans la prise en charge des résidents mais également, génère des problèmes d'organisation pour pallier à son remplacement.

Attendu que l'association considère que les agissements de sa salariée sont incompatibles avec la bonne exécution de son travail.

Attendu que l'ASSOCIATION [ ] rappelle que les articles 28 et 32 du règlement intérieur de l'établissement stipulent qu'en cas d'absence, le personnel est tenu d'informer la direction et que toute absence consécutive à de la maladie, doit être justifiée dans les 48 H.

Attendu, de plus, que Madame [redacted] a déjà un dossier disciplinaire puisque l'association l'a déjà sanctionnée antérieurement et à plusieurs reprises pour des faits similaires.

Ce qui démontre que l'association n'a pas fait preuve « d'attentisme » et, au contraire, a toujours réagi rapidement à ces absences par le biais de diverses sanctions qu'elle a prises à l'encontre de Madame [redacted]

Attendu, ainsi, que par ces absences répétées et injustifiées, Madame [redacted] a créé un trouble caractérisé au sein de l'ASSOCIATION [redacted], en ne respectant pas les fonctions et la finalité propres à ce type d'établissements ; à savoir, notamment, en désorganisant le service où elle travaillait, en portant préjudice à l'association qui devait se débrouiller pour assurer son remplacement auprès des résidents et en faisant preuve d'un irrespect inadmissible des règles de travail spécifiques à ce type d'établissements.

Qu'il en résulte que son licenciement est bien fondé sur un motif réel et sérieux, conformément à l'article L.1232-1 du Code du Travail, qui dispose que :

« Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. »

Puisqu'il repose sur un motif :

- établi : ses absences ayant eut un impact sur le bon fonctionnement de l'établissement.
- objectif et exact : les absences qui lui sont reprochées étant matériellement vérifiables.
- sérieux : la répétition et le manque de justification de ces absences étant suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Qu'en conséquence, le Conseil dit et juge que si les faits reprochés à Madame [redacted] ne peuvent être qualifiés de « faute grave », il n'en demeure pas moins que les absences injustifiées et répétées de la salariée ont perturbé le fonctionnement de l'ASSOCIATION [redacted] et constituent ainsi une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Que de ce fait, il y a lieu de débouter la demanderesse de sa demande de 16.000 € formulée au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

#### **Sur le reliquat de l'indemnité de licenciement :**

Attendu que Madame [redacted] a perçu une somme de 865,40 € au titre de son indemnité de licenciement.

Attendu qu'elle réclame le versement d'un reliquat de 328,75 € au motif qu'elle a une ancienneté de 3 ans et 8 mois.

Mais attendu que Madame [redacted] a fait l'objet de 2 mises à pied disciplinaire en janvier et en avril 2014, respectivement d'un et de deux jours.

Attendu que la mise à pied disciplinaire d'un salarié emporte la suspension de son contrat de travail. C'est-à-dire que le salarié doit cesser tout travail pendant la durée prévue et ne perçoit aucune rémunération.

Que de ce fait, il n'y a donc pas lieu de prendre en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement, ces jours sanctionnés du fait des mises à pied disciplinaires.

Qu'en conséquence, le Conseil déboute Madame [redacted] de sa demande de règlement d'un reliquat au titre de son indemnité de licenciement.

**Sur l'indemnité pour manque d'information sur le compte personnel de formation :**

Attendu que Madame \_\_\_\_\_ réclame une indemnité de 780 € pour manque d'information au titre du compte personnel de formation (= CPF).

Attendu qu'elle invoque, pour ce faire, que sa lettre de licenciement ne comporte aucune information quant au crédit d'heures acquis par elle au titre du DIF et à la portabilité de ce droit sur le CPF.

Attendu qu'elle affirme que son employeur n'a pas respecté son obligation d'information avant le 31 janvier 2015 de l'existence du compte personnel de formation, de son objet et des conditions dans lesquelles elle pouvait l'utiliser, conformément aux dispositions de l'article R.6323-7 alinéa 1 du Code du Travail qui stipule :

« Afin de permettre l'utilisation du droit individuel à la formation, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014... »

Mais attendu que l'ASSOCIATION \_\_\_\_\_, afin de garantir une information générale a transmis, courant janvier 2015, à chacun de ces établissements, dont celui dans lequel travaille Madame \_\_\_\_\_, une note par mail relative à l'accomplissement des formalités d'information sur le CPF.

Attendu qu'en date du 22 janvier 2015, l'association a non seulement procédé à un affichage à destination de l'ensemble du personnel sur le CPF et ses modalités de fonctionnement ( cf pièce 12 de la partie défenderesse) mais a également informé individuellement Madame \_\_\_\_\_, à la même date, du nombre d'heures qu'elle avait acquis au titre du DIF (cf pièce 13 de la partie défenderesse).

Qu'il en résulte que l'association a bien respecté son obligation d'information à l'égard de Madame \_\_\_\_\_, conformément aux dispositions de l'article R.6323-7 alinéa 1 cité précédemment.

Que la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 modifiant le DIF pour le remplacer par le compte personnel de formation n'impose, depuis le 1er janvier 2015, aucune obligation d'information à l'employeur quant aux droits acquis au titre du CPF.

Que Madame \_\_\_\_\_ ayant été licenciée en date du 24 mars 2015, son employeur n'avait donc aucune information à lui communiquer sur son compte personnel de formation puisque ce compte n'est pas géré par l'employeur mais par la Caisse des Dépôts et Consignation.

Catherine Qu'en conséquence, le Conseil déboute Madame \_\_\_\_\_ de sa demande de paiement d'une indemnité de 780 € pour manque d'informations au titre du CPF.

**Sur la remise des documents de fin de contrat rectifié :**

Attendu que Madame Catherine \_\_\_\_\_ demande au Conseil la condamnation d'\_\_\_\_\_ à lui remettre, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter de la décision à intervenir, ses documents de fin de contrat rectifiés.

Mais attendu qu'il vient d'être démontré que le licenciement de Madame \_\_\_\_\_ repose sur une cause réelle et sérieuse.

Attendu, d'autre part, que Madame \_\_\_\_\_ vient d'être déboutée de ses demandes en paiement d'un reliquat de son indemnité de licenciement ainsi que d'une indemnité pour manque d'information au titre du CPF.

Qu'il en résulte qu'aucune rectification la concernant n'a été effectuée.

Qu'en conséquence, le Conseil déboute Madame  
demande.

de sa

**Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :**

Attendu que Madame  
de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

demande la somme de 2.000 € au titre

Attendu qu'en l'espèce, Madame  
demandes.

a succombé dans toutes ses

Attendu que la partie qui succombe doit verser à l'autre partie une somme que le juge  
détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

Mais attendu qu'il convient de tenir compte de l'équité et de la situation économique  
des parties.

Que de ce fait, et en raison des circonstances de l'espèce, il y a lieu de débouter  
chacune des parties de leur demandes formulées au titre de l'article 700 du Code de  
Procédure Civile.

**Sur l'exécution provisoire :**

Attendu que l'article 515 du Code de procédure civile dispose que :

*«Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande  
des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la  
nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.  
Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation. »*

Que, toutefois, et en considération des faits de l'espèce, le Conseil dit qu'il n'y a pas  
lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la décision.

**Sur les frais et dépens :**

Le Conseil dit qu'il y a lieu de laisser à chacune des parties ses dépens respectifs.

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes de NANCY, section activités diverses, statuant  
publiquement par **jugement CONTRADICTOIRE et en PREMIER RESSORT**, après en  
avoir délibéré conformément à la loi :

**DIT et JUGE** que le licenciement de Madame  
cause réelle et sérieuse.

repose sur une

**DÉBOUTE** Madame

de l'ensemble de ses demandes.

**DÉBOUTE** l'ASSOCIATION de sa demande  
reconventionnelle de 2.000 € (deux mille euros) au titre de l'article 700 du Code de  
Procédure Civile.

**LAISSE** à chacune des parties ses dépens respectifs.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au Greffe les jour, mois et an  
susdits et signé par Madame Véronique ROMANN, Assesseur (S), suite à un empêchement  
du Président et par Madame Maud FELTGEN, Directrice de Greffe, auquel la minute de la  
décision a été remise par le magistrat signataire.

La Directrice de Greffe,

COPIE CERTIFIÉE CONFORME À LA MINUTE

Le Président,

