

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE POITIERS
15, rue Guillaume VII le Troubadour
86000 POITIERS

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Tél : 05.49.41.18.85
Fax : 05.49.41.31.43

JUGEMENT DE DEPARTAGE
PRONONCE LE 11 Mai 2015

COPIE

Audience de plaidoirie le 30 Mars 2015

RG N° [REDACTED]

DEMANDEUR :

NAC : 80A

MINUTE N° [REDACTED]

Nature : 80A

SECTION Commerce (Départage
section)

DEFENDEUR :

JUGEMENT

Contradictoire
premier ressort

COPIE EXECUTOIRE

Notification le :

- Composition du bureau de Département section lors des débats et du délibéré

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

[REDACTED] sident Juge départiteur
[REDACTED] sseur Conseiller (E)
[REDACTED] sseur Conseiller (E)
[REDACTED] sseur Conseiller (S)
[REDACTED] sseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de [REDACTED] Greffier
lors des débats,

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

PROCEDURE :

le :

M. [REDACTED] a saisi le Conseil le 17 Janvier 2014.

à :

Les parties ont été convoquées pour le bureau de conciliation du 11 Mars 2014 devant lequel elles ont comparu.

L'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 24 Juin 2014 pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et R.1454-19 du Code du Travail. A la demande des parties, l'affaire a été renvoyée au 9 Décembre 2014.

A cette dernière audience, le conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré jusqu'au 3 Février 2015.

A cette date le conseil, s'est déclaré en partage de voix.

Les parties ont été convoquées par lettre recommandée avec avis de réception et lettre simple en date du 10 Février 2015 pour l'audience de départage du 30 Mars 2015.

A cette audience, les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Après avoir entendu les parties en leurs explications l'affaire a été mise en délibéré. Les parties ont été avisées que le jugement serait prononcé le 11 Mai 2015.

FAITS, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

La société [REDACTED] a embauché Monsieur [REDACTED] à compter du 14 janvier 2012, avec reprise de son ancienneté au 12 décembre 2011, selon contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, en qualité de chef gérant au sein de l'établissement [REDACTED] établissement de type Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) et Maison d'Accueil Spécialisée (MAS).

Hormis un avertissement notifié le 15 juillet 2013, pour des manquements aux règles et procédures d'hygiène, Monsieur [REDACTED] n'a pas fait l'objet d'autre sanction.

Monsieur [REDACTED] a été convoqué le 11 décembre 2013 à un entretien préalable qui s'est tenu le 20 décembre 2013 au cours duquel lui a été notifiée sa mise à pied conservatoire à compter du 11 décembre pour des gestes répétés à connotation sexuelle à l'égard de plusieurs salariées de l'entreprise, en dépit du refus de celles-ci et leurs demandes réitérées d'arrêter.

Monsieur [REDACTED] qui a contesté les faits tant lors de l'entretien préalable que par un courrier du 21 janvier 2014, a saisi le Conseil de Prud'hommes par requête réceptionnée le 17 janvier 2014. L'affaire a été appelée devant le bureau de conciliation le 11 mars 2014 puis renvoyée devant le bureau de jugement du 24 juin 2014. Après un renvoi, l'affaire a été évoquée le 9 décembre 2014 et un procès-verbal de partage des voix a été dressé le 3 février 2015. L'affaire a été enrôlée à l'audience de départage du 30 mars 2015. A cette date, l'affaire a été plaidée et la décision mise en délibéré au 11 mai 2015 par mise à disposition au greffe.

Monsieur [REDACTED] assisté par son conseil, demande à la juridiction de :

- dire et juger que les faits invoqués à l'appui de son licenciement sont prescrits, conformément à l'article L. 1332-4 du Code du travail et ne reposent en toute état de cause sur aucune cause réelle et sérieuse et a fortiori sur aucune faute grave,

- condamner l'EURL [REDACTED] à lui verser les sommes suivantes :

- * 1.093,82 € bruts au titre du rappel de salaire sur mise à pied, outre les congés payés afférents à hauteur de 109,37 € bruts,
- * 5.736 € bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis (2 mois de salaire), outre les congés payés afférents à hauteur de 573,60 € bruts,
- * 1.242,80 € au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- * 25.000 € au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse conformément à l'article L. 1235-3 du Code du travail,
- * 2.868 € bruts au titre du rappel de salaire sur prime d'objectifs,
- * 2.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

A l'appui de ses prétentions, Monsieur [REDACTED] rappelle que c'est à l'employeur d'apporter la preuve de la faute grave, lui-même contestant la réalité des allégations des salariées se disant victimes de ses agissements. Il soutient que les faits rapportés dans la lettre de licenciement sont anciens, qu'en tout état de cause ils datent de plus de deux mois avant ladite lettre et qu'en application de l'article L. 1332-4 du Code du travail ils ne pourraient, fussent-ils avérés, fonder des poursuites du fait de leur prescription.

Par ailleurs, il conteste la cause réelle et sérieuse du licenciement et produit trois attestations de collègues de travail n'ayant remarqué aucun comportement déplacé de sa part. Monsieur [REDACTED] nie tout propos ou comportement de nature sexuelle à l'égard de salariées féminines. Il ajoute qu'il n'est d'ailleurs pas en contact avec les autres salariés. Il expose les conséquences

financières désastreuses de son licenciement prononcé dans l'urgence alors qu'il venait de contracter un prêt immobilier et qu'il n'a pas retrouvé depuis lors d'emploi stable.

A l'audience, Monsieur [REDACTED] assisté par son avocate, maintient ses demandes et précise qu'il a contracté le prêt immobilier en octobre 2013, qu'il vit en concubinage et que sa concubine travaille. Il reconnaît connaître les salariées mentionnées mais nie tout comportement déviant à leur égard.

En réponse, l'EURL [REDACTED], représentée à l'audience par son avocat, soutient que la faute grave ayant motivé le licenciement sans préavis de Monsieur [REDACTED] repose sur les déclarations de plusieurs salariées et du responsable de l'établissement, Monsieur [REDACTED] dénonçant des propos de nature sexuelle et un comportement déplacé de Monsieur [REDACTED] vis-à-vis de plusieurs salariées depuis juin 2012, sans que ce dernier ne change d'attitude en dépit des demandes réitérées des victimes qu'il arrête ses agissements et d'un rappel à l'ordre informel effectué en juin 2012 par le directeur d'établissement.

L'EURL [REDACTED] précise qu'elle même, employeur de Monsieur [REDACTED] n'a été avertie que le 4 décembre 2013 de l'attitude inadaptée et des conséquences pour les salariées victimes qui redoutent de travailler avec lui et qu'elle a immédiatement pris les mesures qui s'imposaient dans le cadre de son obligation de sécurité à l'égard de ses salariées, qui est une obligation de résultat. Le délai de deux mois ne courant qu'à partir du moment où l'employeur a eu connaissance des faits pouvant donner lieu à poursuites disciplinaires, son action n'est pas prescrite.

Elle considère que les comportements signalés auprès de leur chef d'établissement par trois salariées féminines qui dénoncent de la part de Monsieur [REDACTED] à leur égard et sans leur consentement : des baisers sur la bouche, des caresses sur le ventre, des propos sexualisés et des propositions de nature sexuelle, caractérisent une faute grave justifiant une réaction rapide et ferme de l'employeur. Elle considère le licenciement pour faute grave justifié.

L'EURL [REDACTED] précise que la demande du salarié relative au rappel de salaire sur prime d'objectifs n'est plus fondée, une somme lui ayant été versée à ce titre en cours de procédure.

L'EURL [REDACTED] demande à ce que Monsieur [REDACTED] soit débouté de toutes ses demandes pécuniaires et soit condamné aux dépens ainsi qu'à lui verser la somme de 2.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

MOTIVATIONS DE LA DÉCISION :

I - Sur la prescription des poursuites disciplinaires

L'article 1332-4 du Code du travail dispose : "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, l'employeur de Monsieur [REDACTED] est la société [REDACTED] et non pas le directeur de l'établissement dans lequel travaillait Monsieur [REDACTED]. Monsieur [REDACTED] Il ressort du mail de Monsieur [REDACTED] daté du 11 décembre 2013, et de l'attestation de Mademoiselle [REDACTED] établie le 4 décembre 2013, que la société [REDACTED] a été avertie entre le 4 et le 11 décembre 2013 des écarts de comportement de Monsieur [REDACTED]. La preuve n'est pas rapportée qu'elle aurait été avertie précédemment, d'autant que Monsieur [REDACTED] reconnaît ne pas avoir informé la société [REDACTED] des faits de même nature qui avaient valu à Monsieur [REDACTED] un rappel à l'ordre de sa part.

La convocation à l'entretien préalable au licenciement avec mise à pied conservatoire est datée du 11 décembre 2013, le délai maximal de deux mois entre la prise de connaissance par l'employeur des faits fautifs et les poursuites disciplinaires a donc été respecté puisque l'employeur a réagi immédiatement.

II- Sur le licenciement pour faute grave

L'article 9 du Code de procédure civile dispose : "il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention."

En l'espèce, les attestations produites par l'employeur sont précises, circonstanciées, relatent des faits réitérés avec un mode opératoire identique quelles que soient les victimes et la période de commission. Deux salariées de sexe féminin, Madame [REDACTED] et Madame [REDACTED] indiquent avoir subi non seulement des propos déplacés de nature sexuelle "laisse moi te faire un gros bisou...sur la bouche", "ma chérie", mais aussi des gestes déplacés : baisers sur la bouche, caresses sur le ventre. Les salariées précisent avoir repoussé Monsieur [REDACTED] et lui avoir demandé de cesser ses agissements. Ces attestations directes qui concernent des faits s'étendant sur la période de janvier 2013 à octobre 2013, sont corroborées par le témoignage de Monsieur [REDACTED] relatant des dénonciations effectuées par Madame [REDACTED] concernant le même type de faits en juin 2012 : recherche de contacts physiques, propositions indécentes (fellation), baisers dans le cou de la part de Monsieur [REDACTED]

Les trois salariées ont indiqué, par la voix de Monsieur [REDACTED] s'agissant de Madame [REDACTED] que ces atteintes réitérées à leur intimité les avaient conduites à ne plus vouloir retourner en cuisine et à redouter de se rendre sur leur lieu de travail de crainte de subir les avances de Monsieur [REDACTED]

Les attestations produites par Monsieur [REDACTED] ne viennent pas contredire les témoignages des salariées victimes en ce que les témoins ont déclaré n'avoir pas constaté de propos ou gestes déplacés de la part de Monsieur [REDACTED]. Or, les victimes ne font pas état de la présence d'autres personnes au moment des faits fautifs. Ainsi, l'absence d'observation de propos ou gestes déplacés n'est pas incompatible avec les accusations des salariées féminines. En outre, s'agissant de l'attestation de Madame [REDACTED] il apparaît que ses contacts avec Monsieur [REDACTED] sont essentiellement téléphoniques ou en public. Son attestation n'apporte donc aucun élément sur le comportement de Monsieur [REDACTED] sur son lieu de travail et en tête-à-tête.

En conséquence, les accusations des salariées apparaissent crédibles et caractérisent un comportement constitutif d'une faute grave en ce que le salarié a tenu des propos et eu des gestes à connotation sexuelle sur trois femmes qui étaient amenées à travailler avec lui, comportement qui les a fragilisées dans l'exercice de leur travail.

Dans la mesure où il pèse sur l'employeur l'obligation d'assurer la sécurité de ses salariés et où la faute de l'un d'eux met en péril cette sécurité, le licenciement pour faute grave du salarié en cause est justifié. L'employeur a considéré à juste titre que ce comportement fautif justifiait la rupture du contrat de travail et était incompatible avec le maintien du salarié dans l'entreprise durant l'accomplissement du préavis.

Le licenciement pour faute grave de Monsieur [REDACTED] sera donc confirmé et Monsieur [REDACTED] débouté de l'ensemble de ses prétentions au titre de son licenciement.

III - Sur le rappel de salaire au titre de la prime sur objectifs

Aux termes de l'avenant de reprise du contrat de travail signé le 13 janvier 2012, le salarié devait bénéficier d'une prime d'objectifs pouvant atteindre un mois de salaire brut, sous réserve de l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs définis annuellement, cette prime étant calculée au prorata de la durée du travail et du temps de présence effectif du salarié.

Monsieur [REDACTED] a sollicité la somme de 2.868 € bruts à ce titre pour l'année 2013.

La société [REDACTED] justifie lui avoir versé cette prime pour un montant de 416,59 € brut, calculé selon les critères retenus dans le contrat de travail.

Monsieur [REDACTED] étant rempli de ses droits, il sera débouté de sa demande à ce titre.

IV - Sur les dépens, l'article 700 du Code de Procédure civile et l'exécution provisoire

Monsieur [REDACTED] succombant en la présente instance, il sera condamné aux entiers dépens.

Il serait inéquitable de laisser à l'EURL [REDACTED] la charge de ses frais irrépétibles, Monsieur [REDACTED] sera donc condamné à lui verser à ce titre la somme de 1.000 euros.

L'exécution provisoire compatible avec la nature et l'ancienneté de l'affaire sera ordonnée.

PAR CES MOTIFS,

Le Conseil de Prud'hommes, section commerce, statuant en formation de départage, par jugement public, mis à disposition au greffe, contradictoire et en premier ressort,

CONSTATE que les faits commis par Monsieur [REDACTED] justifiaient son licenciement pour faute grave,

REJETTE l'ensemble des demandes de Monsieur [REDACTED]

CONDAMNE Monsieur [REDACTED] à verser à l'EURL [REDACTED] la somme de **1.000 € (MILLE EUROS)** sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

CONDAMNE Monsieur [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance,

PRONONCE l'exécution provisoire de la présente décision,

Ainsi fait, jugé et rendu par mise à disposition au Greffe les jour, mois et an que dessus.

Le Greffier en chef,



Le Juge départiteur,



En conséquence, la République française mande et ordonne à tous huissiers de justice, sur ce requis de mettre le dit jugement à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux de grande instance d'y tenir la main. à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi, ces présentes ont été signées et scellées par le greffier en chef du Conseil de Prud'hommes de POITIERS.

POUR PREMIERE EXPEDITION
Comportant la formule exécutoire



