CONSEIL DE PRUD'HOMMES
70 place du maréchal Juin
39000 LONS LE SAUNIER

EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LONS LE SAUNIER

RG N° F 16/00102

Nature : 80A

Section Activités diverses

Affaire :

[redacted]

contre

Association [redacted]

MINUTE N°

JUGEMENT DU
28 Avril 2017

Qualification :
Contradictoire et en premier ressort

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

le :

à :

JUGEMENT

rendu par mise à disposition au greffe le 28 Avril 2017

dans l'affaire entre

Madame [redacted]

Représentée par Me [redacted] (Avocat au barreau de JURA)

DEMANDERESSE

et

Association [redacted]

Représenté par Me DERROUICHE (Avocat au barreau de PARIS) substituant Me Yves CLAISSE (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDERESSE

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur Jean-Marie ECOIFFIER, Président Conseiller (S)
Madame Noëlle PERRARD, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Philippe EISER, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Gilles HUYBRECHTS, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Mademoiselle Estelle DOLARD, chef de greffe

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 05 Octobre 2016

- Débats à l'audience de Jugement du 17 Février 2017
- Prononcé de la décision fixé à la date du 14 Avril 2017

- Délibéré prorogé à la date du 28 Avril 2017
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Mademoiselle Estelle DOLARD, chef de greffe

Rappel des faits et de la procédure

Mme [redacted] a été embauchée par l'association [redacted] en date du 24 janvier 2012 par contrat à durée indéterminée en qualité d'animatrice coordinatrice, ce contrat prévoit une période d'essai de deux mois.

Le contrat de travail a pris effet à compter du 5 mars 2012, date d'ouverture de l'établissement. Elle a été titularisée par courrier en date du 30 avril 2012.
Elle a été convoquée à un entretien préalable, en vue d'une mesure de licenciement, en date du 11 janvier 2013 à 10 H. Mme [redacted] a demandé le report de cet entretien préalable, qui a eu lieu le 22 janvier 2013.

Par courrier avec LRAR, en date du 28 janvier 2013 elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse avec un préavis d'un mois que l'association [redacted] l'a dispense d'effectuer.

C'est dans ces conditions que Mme [redacted] a saisi le conseil des prud'hommes en date du 17 janvier 2014 pour faire constater la nullité de son licenciement.

Discussion

Mme [redacted] indique qu'elle a été embauchée en CDI à compter du 24 janvier 2012 en qualité d'animatrice coordonnatrice pour un salaire de 1872.88 € brut.

Son travail a commencé le 5 mars 2012, date d'ouverture de l'établissement. A l'issue de la période d'essai de 2 mois, Mme [redacted] a été reçue par la chef de service pour un entretien d'évaluation, La titularisation a été prononcée.

Mme [redacted] avait pour mission d'élaborer des projets d'animation, d'organiser et de superviser les animations, la création de plannings et la relation avec les partenaires extérieurs.

Alors qu'elle n'a fait l'objet d'aucune remarque, les relations se sont dégradées au cours de l'été 2012. Elle a été destinataire de plusieurs courriers pour des prétendus manquements et insuffisance professionnelle.
Elle a répondu à ces courriers en indiquant les inexactitudes dans les reproches et le contexte difficile auquel elle était confrontée dans le cadre de ses fonctions, notamment le manque de personnel soignant.
Elle pense que le poste d'animatrice coordonnatrice n'était pas considéré comme une priorité.

Mme [redacted] a été en arrêt de travail du 14 août au 23 septembre 2012 pour une luxation de l'épaule. A son retour, les relations de travail se sont d'avantage dégradées avec des reproches et des humiliations.
C'est ainsi qu'elle a été placée en arrêt maladie pour un syndrome dépressif du 26 novembre 2012 au 2 février 2013.
Par courrier, le 10 décembre 2012, elle a averti la direction, le CHSCT et la DIRECTE de ses difficultés.

Pour seule réponse, elle a reçu un courrier de la direction générale lui reprochant un manque de coordination puis une convocation à un entretien préalable à un licenciement.

Par LRAR en date du 28 janvier 2013, son licenciement a été prononcé, non pas pour les griefs reprochés mais pour ses absences maladies.

Mme [redacted] conteste son licenciement, elle indique qu'un salarié ne peut pas être licencié pour raison de maladie. Toutefois, l'employeur doit justifier la perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de remplacement définitif du salarié. Ces conséquences objectives peuvent constituer un motif de licenciement.

Par rapport à la perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur a souhaité licencié Mme [redacted] suite aux différents reproches faits sur ses qualités professionnelles et non pour les conséquences de ses absences.
L'association [redacted] ne justifie pas des perturbations que son absence peut causer dans l'entreprise.
Elle indique, que l'établissement venait d'ouvrir, et avait des difficultés à trouver du personnel médical. Mme [redacted] devait s'adapter à cette situation. Les effectifs des résidents n'étant pas complet, il était facile que ses absences soient remplacées sans créer de perturbations. De plus, une entreprise de 50 salariés peut facilement pallier au remplace d'un salarié absent.

L'association [redacted] ne justifie pas la nécessité de la remplacer de façon définitive.
De plus, l'employeur doit remplacer la personne immédiatement et sous contrat à durée indéterminée. En fait, l'association a recruté Mr [redacted] en CDD du 10 janvier au 10 février 2013 avant le licenciement de Mme [redacted] Il s'agit donc bien du remplacement de Mme [redacted] pour maladie.

Elle indique également que la cause de ses arrêts maladies se trouve dans les manquements de son employeur, que les conditions de travail sont difficiles dans la mesure où la structure est récente, qu'il faut tout inventer et qu'il y a besoin d'avoir des réajustements réguliers.
Elle a contesté toutes les lettres d'observation, point par point, en expliquant dans quelles conditions, elle devait exercer son travail.

Ainsi son licenciement doit être considéré comme nul.

Elle demande :
- de dire que son licenciement est nul ;
- de condamner l'association [redacted] à lui payer la somme de 22 474.56 € au titre des dommages et intérêts ;
- de condamner l'association [redacted] à lui payer la somme de 5000 € pour son préjudice moral ;
- de condamner l'association [redacted] à lui payer la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association [redacted] confirme les conditions d'embauche de Mme [redacted]
Elle indique que le licenciement ne repose sur aucun fait de harcèlement moral mais bien sur la situation objective de désorganisation du service engendrée par les absences prolongées et répétées de Mme [redacted] Ce motif constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement qui a été fait de manière régulière.

Les demandes de Mme [redacted] sont infondées et le conseil des prud'hommes devra rejeter toutes ses demandes.

Par rapport au prétendu harcèlement moral, l'association [redacted] indique qu'un salarié qui se dit victime de harcèlement doit le démontrer. Mme [redacted] n'a pas été victime de harcèlement moral de la part de son employeur, les reproches qui lui ont été faits par courrier correspondent à des faits de dysfonctionnement clairement établi, qu'elle a reconnu dans les réponses qu'elle a apporté. Ces reproches étaient destinés à améliorer la qualité de vie des résidents.

Les différents arrêts maladie ne peuvent justifier un harcèlement moral, le certificat médical indiquant que Mme [redacted] souffrait d'état dépressif a été établi à sa demande, avec ses dires. Le médecin n'ayant pas été témoin, il ne peut être retenu comme preuve.

Le licenciement a bien été prononcé par rapport à la désorganisation de l'entreprise. Il convient de rappeler que Mme [redacted] a été embauchée sur un poste particulièrement important et spécifique qui ne pouvait pas être assumé par n'importe quel salarié. Un seul poste d'animateur coordinateur existe à l'association. Le personnel soignant n'a pas les compétences pour organiser des animations qui favorise le bien être des résidents.

Les absences prolongées et répétées de Mme [redacted] ont réellement perturbé le bon fonctionnement de l'association. La chef de service a dû suppléer ses absences en plus de ses fonctions de chef de service. La fiche d'évaluation de la chef de service pour l'année 2012 en fait part « gros investissement personnel sur l'année 2012 pour contribuer à la réussite du projet (en assumant notamment l'intérim du poste de coordinatrice d'animation…).

L'association [redacted] indique que le projet d'animation fait partie intégrante des missions qu'elle s'est donnée. En effet, il est important que ce projet se mette en place sur le long terme permettant aux résidents de s'intégrer dans la société et ainsi d'améliorer leur qualité de vie. L'absence de Mme [redacted] a désorganisé de façon importante l'établissement qui a dû pallier à des remplacements par d'autres salariés. En modifiant les plannings et les horaires de travail. Ces remplacements ont été déstabilisateur pour les résidents.
Les arrêts de travail répétés et prolongés ne permettaient pas de trouver un personnel avec des compétences spécifiques comme celle demandée à Mme [redacted]
Il était donc nécessaire de procéder au remplacement définitif de Mme [redacted] afin que le programme d'animation soit élaboré et suivi à long terme par un salarié investi dans ses fonctions.
A la rupture du contrat de travail, l'association s'est immédiatement mise en recherche d'un animateur coordinateur en remplacement définitif de Mme [redacted]
C'est ainsi, compte tenu du faible nombre de candidatures dans la région, qu'un CDD a été dans un premier temps conclu avec Mr [redacted] puis il a été maintenu à son poste de manière définitive.
L'association [redacted] demande à ce que soit rejetées les demandes de Mme [redacted] De dire que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse du fait de l'obligation de remplacement et non sur une cause liée à un harcèlement moral. Mais bien sur la désorganisation liée aux absences de Mme [redacted] .
Elle indique que les sommes demandées sont supérieures aux salaires perçus sur la totalité de l'exécution de son contrat de travail au sein de l'association.
L'association [redacted] indique que Mme [redacted] a trouvé un emploi en qualité d'ouvrière décoratrice cela démontre une totale reconversion professionnelle

manifestement entamée avant son départ.

L'association [redacted] demande au conseil de prud'hommes de :

Dire que licenciement est bien fondé par la désorganisions du service du fait des absences de Mme [redacted] ;
Débouter Mme [redacted] de l'ensemble de ses demandes fin et conclusions ;
Condamner Mme [redacted] à payer à l'association [redacted] la somme de 2000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

A titre subsidiaire, ramener la demande de Madame [redacted] à des sommes plus proportionnées soit la somme de 11 237.28 €.

Motivation

Vu l'article L 1132.1 du code du travail ;
Vu les arrêts de la cour de cassation du 30 avril 2014, du 19 mai 1998 ;
Vu l'arrêt de la cour d'appel du 24 juillet 2015 ;
Vu l'accord d'entreprise [redacted] de décembre 2004, art : 37.2.4 ;

Attendu que Mme [redacted] a reçu un courrier d'observation en date du 9/7/2012 auquel, elle a répondu en date du 24/9/2012 ;
Attendu que ce courrier ne peut être retenu comme harcèlement moral ;
Attendu que Mme [redacted] n'apporte pas de preuve de harcèlement moral ;
Elle sera déboutée de sa demande d'indemnité pour harcèlement moral.

Attendu que l'association [redacted] n'apporte pas de preuve de recherche de remplacement du poste de Mme [redacted] ;
Attendu que l'association [redacted] a pu embaucher un animateur avant la rupture du contrat de Mme [redacted] ;
Attendu que cet animateur a été recruté en CDD ;
Attendu qu'ainsi, elle prouve que le remplacement de Mme [redacted] était possible ;
Attendu que pendant l'absence de Mme [redacted] d'autres salariés ont pu la remplacer ;
Attendu qu'ainsi l'association n'était pas fondée à licencier Mme [redacted] pendant son arrêt de travail ;
Attendu que le licenciement de Mme [redacted] ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse ;
Attendu que Mme [redacted] a travaillé moins d'une année dont plusieurs mois en arrêt maladie ;
Attendu que les indemnités de licenciement seront limitées à 6 mois de salaires ;
Attendu que Mme [redacted] a dû engager des frais pour son action en justice ;

Par ces motifs

Le conseil des prud'hommes de LONS LE SAUNIER, section activités diverses, après en avoir délibéré conformément à la loi, par jugement mis à disposition au greffe, contradictoirement et en premier ressort ;

Dit que le licenciement de Mme [redacted] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Condamne l'association [redacted] à payer à Mme [redacted] la somme de 11 237.28 € au titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

Condamne l'association [redacted] à payer à Mme [redacted] la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute Mme [redacted] du surplus de ses demandes ;

Déboute l'association [redacted] de l'ensemble de ses demandes ;

Condamne l'association [redacted] aux entiers dépens.

Ainsi jugé et mis à disposition au greffe le vingt huit avril deux mille dix sept.

Le Greffier

Le Président,

Copie certifiée conforme à l'original
Le Greffier