

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE TOULOUSE  
1 rue Deville  
31080 CEDEX 6

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

*Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe, les parties  
en ayant été avisées dans les conditions prévues au 2ème alinéa de  
l'article 450 du Code de procédure civile.*

Audience Publique du  
24 Novembre 2015

RG N°

NAC : 80A

SECTION Activités diverses

AFFAIRE  
Madame  
contre  
M. E.

Madame  
C

Assistée de Me  
substituée  
(Avocat au barreau de

MINUTE N°

Nature de l'affaire : 80A

JUGEMENT DU  
14 Novembre 2015

Qualification : CONTRADICTOIRE

1er ressort

Notification le : 03.12.2015

expédition revêtue de  
formule exécutoire  
livrée

03.12.2015  
Be

ours

DEMANDEUR

Représentée par la

DEFENDEUR

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur R. Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Assesseur Conseiller (S)  
Madame Assesseur Conseiller (S)  
Assistés lors des débats de Madame Greffier

EXPEDITION CERTIFIEE  
CONFORME



**PROCÉDURE :**

Date de saisine : 14 Novembre 2014  
Par demande reçue au greffe le 14 Novembre 2014

Les demandes initiales sont les suivantes :

**Chefs de la demande**

- Salaire : réservé
- Indemnité compensatrice de préavis : 1 829,62 Euros
- Indemnité de licenciement : 2 742,00 Euros
- Dommages pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 14 636,96 Euros
- Article 700 du CPC : 4 800,00 Euros
- Certificat de travail
- Attestation Pôle Emploi
- Bulletin(s) de paye, période(s)

Date de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation par lettre simple du demandeur et par lettre recommandée avec AR et copie en simple du défendeur par le greffe en application des articles R.1452-3 et 4 du Code du travail : 21 Novembre 2014  
Accusé de réception signé le 28 Novembre 2014

Date de la tentative de conciliation : 09 Mars 2015 entre

- E -

DEMANDEUR en personne, assisté de

DEFENDRUR représenté par

Article R. 1454-18 du Code du travail : délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions :

- pour la partie demanderesse : 15/03/2015
- pour la partie défenderesse : 15/05/2015

Date de la première fixation devant le bureau de jugement : 8 Juillet 2015 les parties y étant convoquées à comparaître verbalement, par émargement au dossier et remise d'un bulletin de renvoi.

Date de plaidoiries : 08 Juillet 2015

Date de prononcé par mise à disposition au greffe : 24 Novembre 2015

## FAITS ET PROCEDURE

Madame [redacted] a été embauchée à compter du 8/01/1998 en contrat à durée indéterminée à temps partiel-19 h 30 / semaine- en qualité d'agent de service intérieur coefficient 341. Elle était affectée au centre de Guidance Infantile et pouvait selon l'article 12 de la Convention Collective applicable exercer son activité sur n'importe quelle implantation du centre .C'est ainsi, que dès l'embauche et jusqu'en mars 2006, Mme [redacted] a connu sept affectations différentes ,en dernier lieu ,au sein de l'un des 12 CMP du pôle de Guidance Infantile ,celui de la Faourette.

En juillet 2013, suite à une altercation avec Mme [redacted] la direction entend Mme [redacted] le 24/07/2013 et Mme [redacted] le 3/09/2013 ; mais ne peut certifier la teneur des propos reprochés à Mme [redacted]

Au retour d'une formation de 3 mois, le 30/04/2014 , Mme [redacted] tenait à nouveau des propos agressifs à l'égard de Mme [redacted] qui adressait une lettre le 2/05/2014 à la direction ;faits corroborés par un courrier du [redacted] du 16/05/2014 .Les deux salariées seront entendues dans le cadre d'entretiens informels destinés à recueillir leur version respective des faits le 21/05/2014.Au regard des éléments recueillis, Mme [redacted] était convoquée à un entretien préalable fixé le 23/06/2014. Un avertissement lui était notifié le 7/07/2014.Elle était placée en arrêt maladie à compter de cette date. Mme [redacted] contestait cette sanction via un premier courrier le 8/07/2014 adressé à la Direction et un second le 15/07/2014 destiné à l'ensemble des salariés parlant de sanction « bidon » .Mme [redacted] contestait également cet avertissement par l'intermédiaire de deux conseils le 25/07/2014 et le 4/08/2014 auxquels [redacted] répondait respectivement le 30/07/2014 et le 29/08/2014.

Mme [redacted] lançait une pétition de soutien face aux propos prétendument tenus contre elle ,le 11/07/2014 et menaçait d'organiser une manifestation avec les familles et les habitants du quartier en présence de la Dépêche. Dans l'intérêt du fonctionnement de l'établissement et pour préserver les équipes éducatives , [redacted] notifiait le 17/07/2014 un changement d'affectation à Mme [redacted] nommée au centre de la [redacted] E distant de 2 km, la prise de fonction devant intervenir le 25/08/2014.Mme [redacted] contestait cette affectation le 23/07/2014 auprès du Centre et le 8/08/2014 auprès de la directrice du Pôle. [redacted] lui précisait le 4/09/2014 qu'il s'agissait d'une simple modification des conditions de travail. Entretemps, Mme [redacted] appelait le centre de la [redacted] pour porter diverses accusations infondées et menaçant son interlocutrice. Le 5/09/2014, Mme [redacted] déposait une main courante. Mme [redacted] réitérait ses menaces par téléphone le 9/09/2014, suscitant une réaction de l'ensemble de l'équipe matérialisée par un courrier commun le 10/09/2014.

Devant le refus de Mme [REDACTED] d'accepter un changement des conditions de travail, des plaintes émanant du personnel du Centre et des faits graves rapportés par Mme [REDACTED], la direction convoquait Mme [REDACTED] en entretien préalable fixé le 26/09/2014. Mme [REDACTED] ne se présentera pas. Son licenciement pour faute grave lui sera notifié le 15/10/2014.

Les difficultés ne cessent pas suite au licenciement : des appels anonymes seront reçus les 21 et 22 octobre et le 12 novembre 2014 ; un salarié de l' [REDACTED] constatait le 13/11/2014, la présence de Mme [REDACTED] s'adressant à deux enfants devant le portail du CMP ; une main courante devait être déposée par Mr [REDACTED] contre elle le 24/11/2014 ; puis par Mme [REDACTED] le 7/12/2014.

Mme [REDACTED] saisit le Conseil de Prud'hommes le 14/11/2014.

### MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

**Madame [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de :**

**A titre principal,**

**\*CONSTATER** le harcèlement moral subi par Madame [REDACTED]

**\*DIRE ET JUGER** que le licenciement de Madame [REDACTED] est nul ;

**\*CONDAMNER** en conséquence à verser à la salariée les sommes suivantes :

-20240,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul compte tenu du préjudice subi ;

-1840,00 € au titre de l'indemnité compensatrice du préavis conformément à l'article 16 de la Convention Collective ;

-5520,00 € au titre de l'indemnité de licenciement conformément à l'article 17 de la convention collective ;

**A titre subsidiaire :**

**\*CONSTATER** le caractère abusif du licenciement de Madame [REDACTED]

**\*DIRE ET JUGER** que le licenciement de la salariée est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

**\*CONDAMNER** en conséquence l'employeur à verser à la salariée les sommes suivantes :



\*DIRE ET JUGER que le licenciement pour faute grave prononcé à l'encontre de Madame [redacted] est parfaitement justifié ;

EN CONSEQUENCE :

\*DEBOUTER Madame [redacted] de l'intégralité de ses demandes, fins et prétentions ;

\*CONDAMNER Madame [redacted] à verser à [redacted] la somme de 1500,00 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

## MOTIFS DE LA DECISION

### SUR LE HARCELEMENT MORAL

-Attendu qu'en droit il y a lieu de se référer aux dispositions de l'article L 1152-1 du code du travail;

-Attendu qu'en l'espèce il n'y a ni dégradation des conditions de travail, ni agissements datés et caractérisés, ni atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de la salariée ;

-Attendu qu'au contraire, les agissements de Mme [redacted] contre l'association employeur et différents collègues pourraient être considérés à certains égards, comme des actes d'intimidation pouvant être assimilés à du harcèlement;

-Attendu qu'il convient également de considérer que l'absence de valeur probante des éléments avancés par Mme [redacted] sur la dénonciation des propos de Mme [redacted] ; que dès lors, l'existence d'un harcèlement ne saurait être retenu; qu'il convient donc de débouter Mme [redacted] sur ce point;

### SUR LE LICENCIEMENT

-Attendu qu'en droit le licenciement pour faute grave doit résulter d'un fait ou d'un ensemble de faits personnellement imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail et qui rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise;

-Attendu qu'il ya lieu également de se référer aux dispositions des articles L 4121-1 et L 4222-1 du code du travail en matière d'obligation de sécurité de résultat de l'employeur ;

-Attendu qu'en l'espèce, le licenciement résulte essentiellement du refus de Mme de déférer au changement de ses conditions de travail et de rejoindre sa nouvelle affectation;

-Attendu que le comportement fautif de Mme est évident au regard de la convention collective applicable -article 12 - du contrat de travail qui prévoit la possibilité d'exercer l'activité sur n'importe quel centre de la Guidance Infantile;

-Attendu que le comportement "déplacé" de Mme envers les équipes est avéré- communications téléphoniques, menaces, intimidations - que des collègues de travail ou supérieurs hiérarchiques ont été amenés à déposer des mains courantes notamment les 5 septembre 2014 et le 24 novembre 2014;

-Attendu qu'il appartient au juge du fond d'apprécier la nature de la faute commise par la salariée et son caractère de gravité;

-Attendu qu'en l'espèce la faute grave doit être écartée; mais que la cause réelle et sérieuse doit être retenue;

-Attendu que le préavis n'a pas été effectué, Mme étant en arrêt maladie, celui-ci n'est pas dû;

-Attendu qu'il y a lieu de verser l'indemnité légale de licenciement ;

-Attendu que la partie qui succombe, supporte les conséquences des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi que les entiers dépens;

-Attendu que pour des raisons tirées de l'équité, il ne sera pas fait droit à la même demande de la partie défenderesse;

### PAR CES MOTIFS

**LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE, Section Activités Diverses, siégeant en bureau de jugement, après avoir délibéré conformément à la loi, jugeant publiquement, contradictoirement et en PREMIER ressort**

**\*DIT ET JUGE** qu'il n'y a pas lieu à retenir un quelconque harcèlement moral à l'encontre de Mme

**\*DIT ET JUGE** qu'il n'y a pas lieu de retenir une faute grave à l'encontre de Mme mais une cause réelle et sérieuse;

**En conséquence,**

**\*CONDAMNE l'**                    prise en la personne de son représentant légal,  
ès qualités, à verser à Mme            les sommes suivantes:

**-5 520,00 € (CINQ MILLE CINQ CENT VINGT EUROS)** au titre de  
l'indemnité légale de licenciement;

**-1 400,00 € (MILLE QUATRE CENT EUROS)** au titre de l'article 700 du  
Code de Procédure Civile;

**\*CONDAMNE l'**                    à aux entiers dépens;

**\* DEBOUTE Mme**                    du surplus de ses demandes.

**Le Greffier,**



**Le Président,**

