

FAITS ET PROCEDURE :

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 20 octobre 2006, Madame [REDACTED] a été embauchée en qualité d'aide soignante par la SA [REDACTED] maison de retraite médicalisée pour personnes âgées dépendantes.

Par un courrier du 4 octobre 2009, la salariée a fait l'objet d'une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement avec mise à pied à titre conservatoire.

Suivant une lettre recommandée avec accusé de réception du 19 octobre 2009, elle était licenciée pour faute grave.

Le 19 janvier 2011, Madame [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Toulouse en contestation des motifs du licenciement et paiement de diverses sommes à caractère indemnitaire.

Aux termes d'un jugement du 6 mars 2013, la juridiction saisie a considéré le licenciement fondé sur des fautes graves commises par la salariée et a rejeté les demandes des deux parties.

Par une déclaration du 28 mars 2013, Madame [REDACTED] a régulièrement relevé appel de ce jugement.

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Pour un plus ample exposé des faits, des moyens et des prétentions des parties la Cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier et soutenues à l'audience.

Madame [REDACTED] conteste la réalité des nombreux faits qui lui sont reprochés et en particulier des actes de maltraitance à l'égard des pensionnaires. Elle soutient que l'employeur n'apporte pas la preuve de l'existence de ces faits et a fortiori de leur gravité. Elle prétend qu'elle n'a jamais débranché les sonnettes appels des malades et a toujours répondu à leurs demandes. Elle souligne que les équipes de nuit sont composées de deux personnes ce qui est très insuffisant pour assurer une surveillance et une assistance permanentes de quatre-vingt résidents.

L'appelante fait valoir que la maltraitance qui lui est imputée est en réalité une maltraitance institutionnelle induite par un manque de personnel et suscitée par des préoccupations économiques étrangères à la qualité des soins prodigués. Elle produit des attestations de collègues soulignant ses qualités professionnelles.

Madame [REDACTED] demande donc à la Cour, à titre principal, d'infirmer le jugement déféré, de dire que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur à lui verser les sommes suivantes :

- 20 820 € à titre de dommages et intérêts,
- 1 735,16 € au titre de l'indemnité de licenciement,
- 3 470,33 € au titre de l'indemnité de préavis.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la Cour dirait son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse elle demande le versement des sommes suivantes :

- 1 735,16 € au titre de l'indemnité de licenciement,
- 3 470,33 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.

En tout état de cause, elle sollicite le paiement de la somme de 3 000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La société **XXXXXXXXXX** soutient apporter la preuve de la réalité et de la gravité des griefs énoncés dans la lettre de licenciement et qui justifient la rupture du contrat pour fautes graves. Les témoignages qu'elle produit et qui émanent de l'infirmière coordonnatrice, des familles des résidents et des employés de la maison de retraite attestent la pluralité et la gravité des actes de maltraitance reprochés à l'appelante. Le cahier de liaison produit aux débats confirme le comportement inacceptable de l'équipe de nuit formée par Mesdames **XXXXXXXXXX** et **XXXXXXXXXX** à l'égard des résidents.

La société intimée demande donc la confirmation du jugement déféré en sa disposition, considérant le licenciement justifié par les fautes graves commises par la salariée.

De manière reconventionnelle, elle demande la condamnation de Mesdames **XXXXXXXXXX** et **XXXXXXXXXX** au paiement de la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et au versement de la somme de 2 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

SUR CE :

1°) Sur le licenciement :

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits, imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

La lettre de licenciement évoque une longue série de faits qui peuvent être ainsi regroupés :

- des faits commis au préjudice des résidents tels des violences physiques et verbales, un refus d'aide ou d'assistance, de graves négligences et des manquements aux règles d'hygiène et de soins,
- un refus de respecter certaines règles mises en place par la Direction : débranchement des sonnettes dites « appels malades », prises de poste et de fins de poste irrégulières, distributions tardives de collations pour diabétiques.

Pour démontrer la réalité des faits reprochés à Madame **XXXXXXXXXX**, l'employeur produit :

- une lettre non datée de Madame **XXXXXXXXXX**, parente d'une résidente,
- cinq courriers manuscrits adressés à l'infirmière coordonnatrice par d'autres membres du personnel,
- les deux messages électroniques de l'infirmière coordonnatrice au directeur de la maison de retraite pour l'informer des faits dénoncés par les

précédents courriers.

Il convient immédiatement de relever que tous les témoignages produits par l'employeur rapportent des faits commis par l'équipe de nuit que formaient Madame [REDACTED] et Madame [REDACTED] sans préciser laquelle de ces deux salariées était personnellement responsable des faits rapportés.

C'est ainsi que Madame [REDACTED] indique dans un courriel que lorsque sa belle mère, résidente, a demandé à être accompagnée aux toilettes, la soignante a refusé cette aide.

C'est ainsi encore que Madame [REDACTED] – aide médico-psychologique- rapporte qu'un matin elle a trouvé un résident «baignant dans ses urines et ses excréments». Ce témoin met en cause l'équipe de nuit mais ne permet pas d'identifier la salariée responsable de cet état de fait.

Il en est de même lorsqu'il est fait mention des sonnettes d'appels débranchées, des collations pour diabétiques distribuées tardivement et des prises de poste et de fins de poste non respectées, aucun élément ne permettant de les imputer soit à Madame [REDACTED] soit à sa collègue de nuit.

Egalement, la plainte d'un résident qui évoque «des réprimandes et des violences verbales lorsqu'il sonne pour nausées et envie de vomir» ou qui met en cause une «dame qui lui a refusé son aide» n'est pas suffisamment précise pour imputer ces faits à la personne de l'appelante.

En matière de faute grave, les faits doivent être imputés au salarié personnellement. Or, la société [REDACTED] dénonce le comportement de Madame [REDACTED] mais aussi celui de sa collègue faisant équipe de nuit avec elle, à savoir Madame [REDACTED]. Si les éléments versés aux débats révèlent incontestablement des dysfonctionnements de l'équipe de nuit, les manquements dénoncés sont rapportés de façon imprécise et globale et il est impossible à la cour de déterminer à laquelle des deux salariées chaque manquement est imputable.

Par ailleurs, les faits relatés n'ont pas été directement et personnellement constatés par les auteurs des écrits mais résultent des propos que certains résidents leur ont confiés le matin lorsqu'ils prenaient leur service.

Dans un des deux courriers qu'elle a adressés à la coordinatrice de la résidence, Madame [REDACTED], aide médico-psychologique, indique, notamment, qu'un matin elle a trouvé une résidente, Madame [REDACTED] en pleurs et rapporte que celle-ci lui a signalé avoir «été secouée très, très brutalement la nuit». Le témoin lui a demandé de décrire la personne, puis, au vu de la réponse, lui a demandé «C'est Chantal ?» La résidente lui a alors répondu par l'affirmative.

Madame [REDACTED] nie avoir exercé une quelconque violence à l'égard de cette résidente. Elle produit une attestation rédigée par une auxiliaire de vie de nuit qui décrit Madame [REDACTED] comme une personne colérique qui se plaint constamment du travail des équipes de nuit mais aussi de celui effectué par les équipes de jour. Par ailleurs, ainsi que le relève à juste titre l'appelante, Madame [REDACTED] n'a délivré

aucune attestation et s'est limitée à rédiger un courrier. En outre, elle n'a pas été le témoin direct des faits mais elle rapporte des déclarations d'une résidente qui n'a pas spontanément mentionné le nom de Madame [REDACTED] mais a répondu à la question posée. Cette résidente n'a délivré aucune attestation ni témoigné directement de ces faits.

En conséquence, ce seul témoignage indirect est insuffisant pour établir avec certitude que l'appelante a eu un comportement violent à l'encontre de Madame [REDACTED].

De manière générale, il convient de relever l'insuffisance des moyens de preuve fournis par l'employeur qui, non seulement ne permettent pas d'identifier l'auteur des faits reprochés, mais qui, au surplus, sont uniquement constitués de courriers manuscrits, parfois non datés et toujours non accompagnés de la pièce d'identité qui aurait permis de les authentifier. Aucune attestation n'est produite ni aucune pièce objective corroborant les écrits adressés par certains membres du personnel lesquels ne font que rapporter les dires de certains résidents sans en avoir vérifié la réalité.

Les reproches relevant du non respect des horaires, de la distribution tardive des collations et du débranchement des sonnettes d'appels, sont niés par l'intéressée et ne sont étayés par aucun élément de preuve. Au surplus, les écrits les rapportant, outre leur forme irrégulière, ne permettent pas de les imputer avec certitude à l'action personnelle de l'appelante.

En outre, il faut relever que pendant la durée de son contrat, soit pendant 3 années, Madame [REDACTED] n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou de la moindre observation. Elle produit plusieurs attestations de collègues qui soulignent ses qualités professionnelles.

L'employeur verse également aux débats le cahier de liaison rempli par l'équipe de nuit formée par Mesdames [REDACTED] et [REDACTED] dans lequel celles-ci mentionnent les faits marquants survenus au cours de la nuit et relatent les actes effectués ou les réponses qu'elles ont apportées aux demandes ou doléances des résidents. Ces éléments ne peuvent leur être imputés à défaut d'apporter la preuve d'un manquement commis par celles-ci ou du caractère erroné de leurs réponses. De surcroît, l'identité de l'auteur du fait fautif demeure toujours incertaine.

Dès lors, il convient de considérer que la société intimée ne rapporte pas la preuve de la réalité des faits reprochés, ni de leur imputabilité.

En conséquence, le jugement déféré sera infirmé et le licenciement de Madame [REDACTED] considéré comme dénué de cause réelle et sérieuse.

2°) Sur les conséquences du licenciement :

Au moment de la rupture, Madame [REDACTED] avait trois années d'ancienneté et la société [REDACTED] employait habituellement au moins onze salariés. La moyenne de ses trois derniers salaires bruts est de 1 735, 16 €.

Indemnité de licenciement :

Aux termes de l'article L 1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait avant la rupture du contrat de travail.

En application de la convention collective applicable, l'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, portée à 2/5 de mois de salaire pour les années d'ancienneté effectuées au-delà de 10 ans.

En application de ces textes il sera alloué à l'appelante la somme de 1 041 € au titre de l'indemnité de licenciement.

Indemnité de préavis :

Aux termes de l'article L 1234-1 du code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit à un préavis dont la durée est calculée en fonction de l'ancienneté de services continus dont il justifie chez le même employeur.

Selon l'article L 1234-5 du code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice qui est égale au salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant la durée du délai-congé.

En l'espèce la salariée a droit à une indemnité égale à deux mois de salaire, soit la somme de 3 470,32 €.

Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse .

Aux termes de l'article L 1235-3 du code du travail, si un licenciement intervient pour une cause qui n'est pas réelle ni sérieuse et qu'il n'y a pas réintégration du salarié dans l'entreprise, il est octroyé au salarié à la charge de l'employeur une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Madame [REDACTED] ne justifie pas de difficultés particulières rencontrées pour trouver un nouvel emploi. Dans ces conditions, il lui sera allouée la somme de 10 400 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

3°) Sur la demande reconventionnelle en dommages-intérêts :

L'employeur demande la condamnation de Madame [REDACTED] au paiement de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail alors que Madame [REDACTED] n'ayant pas été appelée dans le cadre de la présente procédure, n'y figure pas comme partie. Dès lors, les demandes dirigées contre Madame [REDACTED] sont irrecevables.

Il résulte des développements précédents que l'employeur n'a pas rapporté la preuve des manquements reprochés à Madame [REDACTED]. Sa demande de dommages-intérêts est donc sans fondement et sera rejetée.

4°) Sur les dépens et l'application de l'article sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

Compte tenu des circonstances de l'espèce et de la situation économique respective des parties, l'équité commande de ne pas laisser à la charge de Madame [REDACTED] la totalité des sommes par elle exposées pour faire valoir ses droits. Dès lors, la société intimée devra lui verser la somme de 1 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La partie qui succombe doit payer les dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS :

LA COUR

INFIRME en toutes ses dispositions le jugement du Conseil de Prud'hommes de Toulouse du 6 mars 2013.

Statuant à nouveau et y ajoutant,

DIT que le licenciement de Madame [REDACTED] est dénué de cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la SA [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- 11 411 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement injustifié,
- 1 041 € au titre de l'indemnité de licenciement,
- 3 470,32 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 1 500 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

DECLARE irrecevable la demande de dommages-intérêts à l'encontre de Madame [REDACTED]

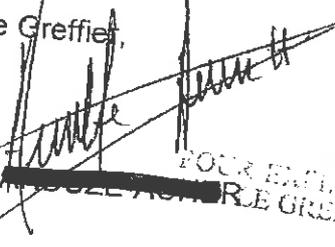
DEBOUTE la SA [REDACTED] de sa demande de dommages-intérêts.

CONDAMNE la SA [REDACTED] aux dépens de première instance et d'appel.

Le présent arrêt a été signé par Mme. [REDACTED], Président et par Mme. [REDACTED], Greffier.

Le Greffier,

Le Président,


H. [REDACTED] POUR LE GREFFIER


F. [REDACTED]