

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
BP 58030
6 rue Deville
31080 TOULOUSE CEDEX 6

RG N° F 13/02732

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

contre

MINUTE N° 15/ 298

Nature de l'affaire : 80A

JUGEMENT DU
21 Mai 2015

Qualification :
CONTRADICTOIRE
1^{er} ressort

Notification le : - 4 JUIN 2015

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : - 4 JUIN 2015

à : M^{me} AMALRIC-ZERMATI

Recours

par :

le :

N° :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DE DÉPARTITION

du 21 Mai 2015

*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*

Madame D. [REDACTED]
5 rue de Tourny
31500 TOULOUSE

Me Judith AMALRIC-ZERMATI
(Avocats au barreau de TOULOUSE)

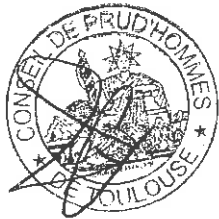
DEMANDEUR

[REDACTED]
Représentée par [REDACTED]
substituant la [REDACTED] (Avocats
au barreau de TOULOUSE)

DÉFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors
des débats et du délibéré :
Monsieur Gilles GUTIERREZ, Président
Juge départiteur
Monsieur Jean-François PEHAU,
Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Gérard SAINT-AUBAIN,
Assesseur Conseiller (S)
Mademoiselle Catherine REGIMBEAU,
Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame
Véronique THIBOUT D'ANÉSY, faisant
fonction de Greffier.

EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME



Expédition revêtue de
la formule exécutoire

* JUGEMENT *

EXPOSE :

L'association [REDACTED] qui gère l'hôpital [REDACTED] (ci-après) a engagé le 21 septembre 2009 Mme [REDACTED] en qualité d'infirmière, coefficient 447, à temps partiel puis à temps complet à compter du 22 mars 2010. L'employeur, suivant lettre du 15 avril 2013, a notifié à Mme [REDACTED] le licenciement. Cette dernière a saisi le 27 novembre 2013 le conseil de prud'hommes de TOULOUSE en contestation de son licenciement et paiement de dommages-intérêts. Après préalable infructueux de conciliation, le conseil de prud'hommes s'est déclaré en partage de voix suivant procès-verbal du 4 février 2015.

termes de ses dernières conclusions soutenues oralement à l'audience, Mme [REDACTED] demande au conseil de juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et sollicite condamnation de l'hôpital [REDACTED] à lui payer les sommes qui suivent :

- 2.711,54 euros à titre d'indemnité pour procédure irrégulière,
- 27.115,40 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2.150 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires outre 215 euros au titre des congés payés y afférents,
- 2.400 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens avec le bénéfice pour le tout de l'exécution provisoire.

Mme [REDACTED] fait valoir :

- l'irrégularité de la procédure au regard des dispositions de l'article L.1232-2 du code du travail alors qu'elle a été convoquée à un entretien le 27 mars 2013 durant lequel l'employeur a pris sa décision de la licencier, l'entretien préalable n'ayant eu lieu lui que le 11 avril 2013 ;
- la dégradation de ses conditions de travail durant l'année 2012, les effectifs ayant diminué et le nombre de patients ayant augmenté, alors qu'elle avait la charge de 18 patients ;
- que l'état du patient ayant fugué le 9 mars 2013 était stabilisé ;
- l'absence de consignes écrites clairement établies ;
- que la responsabilité de l'hôpital n'a pas été engagée, et alors qu'aucune mesure de surveillance particulière ne s'imposait eu égard à l'absence de troubles du comportement ou d'antécédents rendant prévisibles la sortie prématurée du patient à l'insu du service ;
- qu'en l'espèce, soit aucune responsabilité n'est encourue, soit elle subi la sous-évaluation d'un risque éventuel de fugue du patient qui n'a pas été diagnostiqué.

L'hôpital [REDACTED] conclut au débouté des prétentions de Mme [REDACTED] et s'estime redevable de 47,58 heures non qualifiées de supplémentaires. Il sollicite la condamnation de Mme [REDACTED] aux dépens ainsi qu'à la somme de 2.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'hôpital [REDACTED] fait valoir :

- les entretiens des 14 et 28 mars 2014 qui n'ont pas pour effet de se substituer à l'entretien préalable de licenciement du 11 avril 2013 ;
- un manquement grave dans la nuit du 9 au 10 mars 2013 : l'absence d'un patient n'ayant pas été signalée, ce qui constitue une négligence équivalant à un défaut de soins ;
- un défaut de surveillance qui aurait pu avoir des conséquences en terme de responsabilité ;
- l'absence de remise en question de la salariée qui aurait dû signaler la disparition du patient en respectant scrupuleusement le protocole en vigueur en prévenant immédiatement l'administrateur de garde ou le médecin de garde ;

- une perte de confiance et une insuffisance professionnelle qui s'était déjà manifestée dans le passé ;
- l'absence de la salariée aux réunions organisationnelles ;
- des anomalies dans le décompte des heures comptées en double lors du transfert du pool de remplacement au service de nuit.

SUR QUOI :

Aux termes des dispositions de l'article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié. Si l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur doit toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

En l'espèce, la lettre du 15 avril 2013, notifiant à Mme [REDACTED] le licenciement fait état des éléments suivants :

« Le dimanche 10 mars à 5h30, vous avez appelé l'administrateur de garde (la directrice des soins Mme [REDACTED] puis le médecin d'astreinte le Docteur [REDACTED], pour signaler la fugue d'un patient hospitalisé en médecine I. Vous n'avez pas vu ce patient dans le cadre du tour du soir que vous effectuez en début de nuit le samedi 9 mars et vous n'avez averti personne en début de nuit. Vous avez laissé les médicaments sur la table de nuit et vous n'êtes pas retourné par la suite dans la chambre. Il ne vous a pas paru urgent d'alerter quiconque.

Ce n'est qu'à 5h30 le lendemain, que vous vous êtes manifesté.

Vous avez remis une lettre datée du 10 mars 2013 à votre cadre de service [REDACTED] où vous demandez si « Est-ce de notre responsabilité de soignants de veiller à la présence de tous les patients en chambre ? ». Vous avez d'autres interrogations : « sommes-nous tenus de vérifier la présence et l'état de tous les patients lors des tours principaux (22h-24h-6h) ? ».

Vos propos contenus dans ce courrier sont graves (...)

Votre négligence, qui constitue une insuffisance professionnelle, peut être lourde de conséquence pour le patient et pour la renommée de l'établissement.

De manière plus générale, comme vous le savez, la nuit, le personnel (moins nombreux que la journée) doit faire preuve d'autonomie, de sens de décisions et d'une réelle responsabilité envers les patients. Il faut pouvoir compter sur des professionnels dont la pratique ne crée pas de doutes. Ce que nous vous reprochons donc c'est de ne pas créer un climat sécuritaire pour la prise en charge des patients, avec ce défaut majeur de surveillance.

D'ailleurs, le chef de service le Docteur [REDACTED] vous l'a redit lors d'un entretien le 14 mars en présence de M. [REDACTED] ; il s'inquiète de vous confier les patients la nuit s'il n'y a pas de surveillance avérée et sans application du projet de soins du service et des protocoles en vigueur. Il vous a expliqué que l'équipe médicale et d'encadrement doit pouvoir compter sur son équipe de soignants et avoir confiance. Or, ces événements constituent une perte de confiance majeure en votre pratique professionnelle.

Lors de notre entretien du jeudi 11 avril 2013, vous n'avez fourni aucune explication satisfaisante face aux faits reprochés.

Vous comprendrez donc que l'ensemble des faits qui vous sont reprochés constituent une faute et ne nous permettent pas de vous maintenir dans l'établissement ».

La question qui se pose est en premier lieu celle de la qualification du licenciement puisque la lettre précitée, qui fixe les limites du litige, relève une négligence qui confine à l'insuffisance professionnelle, un défaut majeur de surveillance ne contribuant pas à créer un « climat sécuritaire » pour les patients, une perte de confiance en la pratique professionnelle de la salariée, l'ensemble des faits reprochés constituant une faute.

Il est donc fait état de manquements (défaut majeur de surveillance, faute) relevant du terrain disciplinaire mais aussi de motifs inhérents à la personne du salarié à savoir l'insuffisance professionnelle et la perte de confiance. La lettre de licenciement peut combiner plusieurs motifs mais à condition qu'ils soient distincts. Or, en l'espèce, ce sont bien les faits commis durant la nuit du 9 au 10 mars 2013 qui motivent le licenciement. Le seul fait pouvant être en rapport avec une perte de confiance est le contenu de la correspondance du 10 mars 2013 adressée par la salariée. Mais dès lors que l'employeur fait expressément état d'un ensemble des faits qui pour lui sont constitutifs d'une faute, le licenciement s'avère dès lors disciplinaire.

Il est constant qu'un patient a été absent de sa chambre dans la nuit du 9 au 10 mars 2013, absence constatée par [REDACTED] qui en outre a connaissance des rondes à effectuer à 22h, 24h et 6h. L'absence du patient n'a été signalée que lors de la troisième ronde à 5H30 du matin.

Aux termes des dispositions de l'article R.4311-5 du code de la santé publique, dispositions qui ne peuvent être ignorées de Mme [REDACTED] l'infirmier aide à la prise de médicaments, vérifie leur prise et surveille leurs effets. Le fait que Mme [REDACTED] constate l'absence d'un patient de sa chambre et laisse à sa disposition son traitement sans en vérifier la prise constitue un manquement objectif aux dispositions du code de la santé publique. Mme [REDACTED] ne peut ignorer les obligations déontologiques qui s'imposent à tout infirmier, la vérification de la présence d'un patient ne pouvant être éludée par la nécessité de le laisser dormir.

Cependant, ce n'est pas tant ce fait objectif qui motive le licenciement que l'avis tardif de la fugue du patient.

A cet égard, les dispositions réglementaires précitées ne peuvent avoir pour effet le défaut de note de service relative à l'organisation. En l'espèce, il n'est produit aucune directive écrite précisant les modalités d'intervention de travail de nuit, alors que dans le même temps l'employeur demande au personnel de nuit de faire preuve d'autonomie et d'initiative. C'est ce qu'explique la correspondance de Mme [REDACTED] du 10 mars 2013, qui ne peut être en soi fautive, puisque l'intéressée sollicite des instructions précises. La phrase « *est-ce notre responsabilité de soignants de veiller à la présence de tous les patients en chambre* », qui semble appeler une évidente réponse positive, ne peut établir à elle seule l'insuffisance professionnelle de Mme [REDACTED] la consigne ayant été donnée ensuite, cela n'est pas contesté, de vérifier la présence des patients dans les chambres.

En toute hypothèse, la faute commise doit être appréciée in concreto. A ce titre, l'hôpital ne peut pas valablement faire valoir des considérations putatives tenant à l'engagement potentiel de sa responsabilité pour sanctionner la salariée. L'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 8 novembre 2012 versé par l'employeur aux débats concerne une situation bien différente, à savoir celle d'un patient souffrant d'une pathologie psychotique lourde et chronique dont les antécédents montrent de nombreux épisodes délirants aigus avec des troubles du comportement graves, la faute consistant en une absence de tentative de rétablissement d'un lien thérapeutique et en ne prévenant pas son entourage, l'intéressé ayant mis le feu à son appartement.

En l'espèce, le comportement du patient concerné n'a pas été particulièrement signalé, son état était stabilisé, et il ressort des pièces produites que ce dernier, traité notamment pour des troubles du sommeil, est rentré chez lui pour dormir. Aucun dommage n'a été commis.

L'employeur ne précise d'ailleurs pas les décisions prises concernant le patient après le signalement de la fugue à 5h30.

L'analyse des faits permet donc de caractériser une faute de Mme [REDACTED] Il s'agit d'un fait réel qui, cependant, en l'absence de conséquence particulière et faute d'instructions précises sur la surveillance de l'intéressé, n'est pas suffisamment sérieuse

pour justifier la rupture du contrat de travail, étant précisé que figure au dossier de Mme [REDACTED] une lettre d'observation du 24 août 2011 qui date de près de deux ans lors des faits, aucune autre sanction n'ayant été infligée à celle-ci. L'hôpital [REDACTED] est mal fondé à faire valoir le défaut de participation aux réunions de service, alors que la salariée est en service de nuit. Le licenciement sera donc déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Il résulte du compte-rendu d'entretien du 21 mars 2013 dressé par Mme [REDACTED], corroboré par son attestation précise et concordante du 18 novembre 2014, que la discussion s'est achevée par une décision de licenciement pour cause réelle et sérieuse, décision prise avant l'entretien préalable. Il en résulte une irrégularité de procédure, l'indemnité pour procédure irrégulière de l'article L.1235-2 ne pouvant être cumulée avec les dommages-intérêts qui indemniseront l'ensemble du préjudice de Mme [REDACTED].

L'indemnisation du préjudice résultant de la rupture et de l'inobservation des règles afférentes à l'entretien préalable s'apprécie au regard des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, la salariée ayant plus de 2 ans d'ancienneté et l'entreprise un effectif de plus de 11 salariés. L'ancienneté de Mme [REDACTED] dont la situation actuelle n'est pas connue, justifie que lui soit alloué des dommages-intérêts de l'ordre de sept mois de salaire, soit 14.700 euros.

Il sera fait application d'office des dispositions de l'article L.1235-4 du code du travail.

Aux termes de l'article L.3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

En l'espèce, Mme [REDACTED] a produit des documents parcellaires de report d'heures qui étayaient sa demande. Ces documents, qui sont discutés par l'employeur, doivent être corrélés à ceux produits par l'employeur. L'analyse respective des documents produits de part et d'autre conduit le Conseil à se convaincre d'un nombre d'heures supplémentaires de 47,58 heures, qui seront indemnisées avec majoration de 25 % sur une base horaire de 13,84 euros (2.100,23 euros / 151,67 heures = 13,84 euros), soit la somme de 823,13 euros outre celle de 82,31 euros au titre des congés payés afférents. L'hôpital [REDACTED] sera condamné au paiement de ces sommes.

L'hôpital [REDACTED] succombe et supporte les dépens de l'instance en application de l'article 696 du code de procédure civile.

Il n'est pas contraire à l'équité d'indemniser Mme [REDACTED] ses frais irrépétibles par une indemnité de 1.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La présente décision bénéficie de l'exécution provisoire de droit aux termes des dispositions de l'article R.1545-28 du code du travail. La moyenne des trois derniers mois de salaire sera fixée à 2.462,47 euros. Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement pour le surplus.

*** PAR CES MOTIFS ***

Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE, section ACTIVITÉS DIVERSES, siégeant en bureau de jugement présidé par le juge d'instance départiteur, après en avoir délibéré, statuant seul après avoir pris l'avis des Conseillers présents lors de l'audience de plaidoiries (articles L.1454-2 et suivants, R.1454-29 et suivants du Code du travail), publiquement, CONTRADICTOIREMENT et en PREMIER RESSORT, par mise à disposition au greffe :

JUGE sans cause réelle et sérieuse le licenciement de Mme [REDACTED] ;

CONDAMNE l'association [REDACTED] à payer à Mme [REDACTED] les sommes suivantes :

- 14.700 euros (quatorze mille sept cents euros) à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 823,13 euros (huit cent vingt trois euros treize centimes) à titre d'heures supplémentaires et 82,31 euros (quatre vingt deux euros trente et un centimes) au titre des congés payés afférents,
- 1.500 euros (mille cinq cents euros) en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE Mme [REDACTED] du surplus de sa demande ;

ORDONNE à l'association [REDACTED] de rembourser aux organismes intéressés tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage ;

CONDAMNE l'association [REDACTED] aux dépens de l'instance ;

RAPPELLE que la présente décision bénéficie de l'exécution provisoire de droit, la moyenne des trois derniers mois de salaire étant fixée conformément au présent jugement ;

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire pour le surplus.

Le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

Le Greffier,

V. Thibout d'Anésy

V. THIBOUT D'ANÉSY

Le Président,

G. Gutierrez

G. GUTIERREZ



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous les Huissiers de Justice, sur ce requis, de mettre ledit jugement à exécution, Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance, d'y tenir la main, A tous les Commandants et Officiers de la force publique, de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis. En foi de quoi la présente grosse certifiée conforme à la minute dudit jugement, a été délivrée le jour de sa requête.

- 4 JUN 2015 à 17h A. Matric. Zermati

Le Greffier