

ARRET DU
31 Mars 2009

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale

N° 546/09

- Prud'Hommes -

RG 08/01639

MZ / SL

AJ

APPELANT :

Association , prise en la personne de son Président
M.

Représentant : Me Valérie REBOURS-SOYER (avocat au barreau de LILLE)

INTIME :

M.

Comparant et assisté de Me Myriam LATRECHE (avocat au barreau de LILLE)
(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro du
accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de DOUAI)

**La HALDE (Haute Autorité de Lutte Contre les Discriminations et pour
l'Egalité)**

11 rue Saint Georges
75009 PARIS

Représentant : Me Patrick TILLIE (avocat au barreau de LILLE)
substitué par Me GOEMINE

JUGT
Conseil de Prud'hommes
de ROUBAIX
EN DATE DU
22 Mai 2008

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE

M. ZAVARO : PRESIDENT DE CHAMBRE
F. MARQUANT : CONSEILLER
A. ROGER MINNE : CONSEILLER

GREFFIER lors des débats : S. LAWECKI

DEBATS : à l'audience publique du 28 Janvier 2009

ARRET : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le 31 Mars 2009,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé
par M. ZAVARO, Président et par S. LAWECKI, greffier auquel
la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

NOTIFICATION

à parties

le 31/03/09

Copies avocats

le 31/03/09

Par contrat d'avenir en date du 14 novembre 2005, M. [redacted] a été embauché en qualité d'aide comptable par l'association [redacted] du 21 novembre 2005 au 20 novembre 2007, pour 26 heures de travail hebdomadaires.

Par contrat à durée déterminée du 15 janvier 2006, il a également été embauché jusqu'au 28 février 2006 au poste d'aide comptable, pour une durée de 17,50 heures hebdomadaires, par l'association [redacted]

[redacted] est une association d'aide à domicile créée en 1995 notamment par M. [redacted], ayant pour objet l'aide au maintien à domicile des personnes âgées ou handicapées. L'association [redacted] a été fondée en 1998 par M. [redacted] et Mme [redacted] afin notamment d'assurer l'accueil de jour des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.

Le personnel d'encadrement des deux associations est identique, le personnel, à l'exception des aides à domicile, travaillant ensemble dans les mêmes locaux.

Affirmant avoir été victime d'un harcèlement moral de la part de M. [redacted], M. [redacted] a subi un arrêt de travail pour dépression à dater du 11 décembre 2006. Il alertait l'inspection du travail et une visite de contrôle était effectuée. Le lendemain de cette visite, le 20 décembre 2006, M. [redacted] recevait un avertissement pour faute grave, le directeur évoquant une "*conspiration et coalition des salariés en contrats d'insertion s'opposant systématiquement à toute hiérarchie*".

Cet avertissement était critiqué par le salarié qui saisissait le conseil de prud'hommes de Roubaix d'une demande en résiliation du contrat de travail ainsi qu'en requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée à temps complet.

La Haute autorité de lutte contre les discriminations (HALDE) intervenait par voie d'observations.

Par jugement du 22 mai 2008 la juridiction requalifiait le contrat de travail à durée déterminée à temps partiel conclu avec l'association [redacted] en contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel; déclarait l'association [redacted] responsable des faits de harcèlement moral subis par M. [redacted] au cours de l'exécution du contrat de travail signé le 10 janvier 2006; ordonnait la résiliation judiciaire du dit contrat à effet du 16 mai 2007; condamnait l'employeur à payer :

- 773,47 € à titre d'indemnité de requalification;
- 7235,68 € à titre de rappel de salaires pour la période du 1^{er} mars au 11 décembre 2006, plus 723,56 € pour les congés;
- 4640,82 € à titre de dommages et intérêts pour les faits de harcèlement;
- 773,47 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat;
- 773,47 € à titre d'indemnité de préavis, plus 77,34 € pour les congés;
- 700 € du chef de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association [redacted] relève appel de cette décision. Elle conclut à la confirmation de la décision déférée en ce qu'elle a rejeté la demande de requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps plein, l'argumentation avancée à l'appui de la demande de reconnaissance d'un temps plein étant inopérante s'agissant d'une association d'aide à domicile.

En ce qui concerne la demande de requalification du CDD en CDI, elle reconnaît avoir commis l'erreur de ne pas avoir précisé le motif du recours au temps partiel. Elle ne critique donc pas la décision déferée en ce qu'elle a ordonné la requalification en CDI, mais soutient que M. ne démontre pas avoir continué à exercer une activité professionnelle pour son compte alors même qu'il est démontré qu'il était, dans le même temps, salarié de l'association

Elle conclut pour le surplus à l'infirmité de la décision déferée en ce qu'elle a retenu la responsabilité de l'employeur des faits de harcèlement moral subi par M. et ordonné la résiliation judiciaire du contrat à ses torts au 16 mai 2007.

Elle considère enfin que M. ne peut prétendre à rappel de salaires pour la période du 1^{er} mars au 11 décembre 2006 et sollicite remboursement des sommes versées en exécution provisoire.

M. soutient que le contrat du 10 janvier 2006 s'analyse en un contrat à durée indéterminée à temps complet. Il conclut donc à la confirmation du jugement déferé sur le premier point et à son infirmité sur le second ainsi qu'à :

- Sa confirmation en ce qu'il retient le principe d'un rappel de salaires mais demande que les condamnations soient portées à :
 - 19 337,97 € à parfaire, pour la période non rémunérée du 1^{er} mars 2006 au 15 mars 2007, par l'effet de la prise en compte d'un travail à temps complet, plus 1933,80 € pour les congés;
 - 1127,12 € pour la période du 15 janvier au 28 février 2006, également par l'effet de la prise en compte d'un temps complet, soit 2312,71 € de salaire brut - 1185,59 € de salaire versé, plus 112,71 € pour les congés;
- L'allocation d'une somme de 1547,03 € soit un mois de salaire à temps complet, au titre de l'indemnité de requalification;
- Une somme de 118,56 € au titre de l'indemnité de précarité;
- La confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré l'association Lien senior responsable des faits de harcèlement moral, sauf à porter le montant des dommages et intérêts à 9282,18 €;
- La confirmation du prononcé de la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, sauf à porter à 9282,18 € le montant des dommages et intérêts pour rupture abusive;
- Une somme de 3094,06 € au titre de l'indemnité de préavis, plus 309,40 € pour les congés;
- Une somme de 1547,03 € à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement.
- Une somme de 2500 € HT au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991.

La HALDE fait observer que M. a produit des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, par dévalorisation de sa personne, discrédit, allusions à son apparence physique ou à son orientation sexuelle. Elle attire l'attention de cette cour sur la gravité des propos et des comportements ainsi caractérisés.

SUR CE

Sur le contrat de travail :

M. sollicite la requalification de son contrat de travail, conclu pour un temps partiel, en un contrat à temps plein. Il souligne que son contrat ne porte pas d'autre indication qu'une durée hebdomadaire de travail de 17,50 heures. Il rappelle qu'aux termes de l'article L212-4-3 (3123-14) du code du travail, un contrat à temps partiel doit indiquer précisément les horaires imposés au salarié pour chaque jour de la semaine, ce qui n'est pas le cas. Il réfute que l'employeur entre dans le champ de l'exception à cette règle prévue par ce texte pour les associations et entreprises d'aide à domicile au motif que _____ a pour activité l'accueil de jour des personnes âgées, ce qui ne saurait être considéré comme une activité d'aide à domicile.

L'association a bien pour objet l'accueil de jour des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer mais son objet est de leur permettre, par cet accueil de jour, de se maintenir à leur domicile et elle est régie par la convention collective de l'aide à domicile.

Au surplus l'absence des mentions portées au contrat a pour effet de faire présumer que le contrat a été conclu pour un horaire normal. Or le contrat de M. conclu pour un horaire hebdomadaire de 17,50 heures, ne fait que compléter celui signé avec l'association : _____, qui comprend le même personnel et travaille dans les mêmes locaux, pour 26 heures de travail hebdomadaires. Il découle de ces circonstances de fait la démonstration que le contrat " _____ " était bien à temps partiel et que le salarié, qui occupait tout le reste de son temps de travail à la même activité pour son autre employeur, n'était pas dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail et n'était pas constamment à la disposition de son employeur dans le cadre de ce contrat.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement déféré en ce qu'il rejette la demande de requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps plein.

En revanche, en ce qui concerne la demande de requalification du contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, il est constant que cette convention ne comporte aucune mention du motif de recours à un CDD, en violation des dispositions de l'article L122-3-13 (1245-2) du code du travail. Il convient donc de confirmer également la décision déférée sur ce point et en ce qu'elle alloue au salarié une somme de 773,47 € à titre d'indemnité de requalification, compte tenu du rejet de la demande relative à la durée hebdomadaire du travail.

Eu égard à ce qui précède, il convient également de confirmer le jugement déféré en ce qu'il alloue au salarié un rappel de salaires du 1^{er} mars au 11 décembre 2006. En effet l'employeur ne peut opposer à cette demande que M. _____ n'aurait été chargé d'aucune tâche effective par _____ alors même qu'il travaillait toujours pour _____ dès lors que le salarié se tenait, dans le cadre du contrat de travail le liant à _____ à la disposition de son employeur et qu'en toute hypothèse, il incombait à ce dernier de lui fournir du travail.

Sur le harcèlement moral :

L'article L122-52 (L1154-1) du code du travail dispose que lorsque le salarié établit les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement mais justifiés par des éléments objectifs qui y sont étrangers.

M. produit les témoignages de Mmes et qui attestent, celle-ci que le salarié était "nargué" par M. sur son homosexualité et s'entendait questionner sur sa petite amie ou recevait des réflexions sur son "sac à main", celle-là qu'il était pris à partie devant d'autres salariés, par M. , sur sa maigreur, sa fragilité. Elle ajoute : "je me souviens d'une réunion en début d'après midi (...) ou celui-ci (M.) avait été agressé verbalement par M. par une phrase pleine de sous-entendus sur son homosexualité". Il produit également le témoignage de M. qui atteste avoir entendu à plusieurs reprises M. faire à M. des remarques sur son apparence physique.

Par ailleurs l'inspection du travail, saisie d'une plainte en harcèlement a conclu son enquête en indiquant à M. : "il ressort qu'à l'encontre de M. ont été réunies des déclarations de témoins directs (...) Un certain nombre d'actions déstabilisantes comme :

- Discréditer systématiquement le travail effectué;
 - Mettre la pression pour la réalisation d'une tâche et attendre 3 ou 4 jours avant d'en prendre connaissance;
 - Refaire une même lettre 5 ou 6 fois;
 - Faire nettoyer vos chaussures boueuses devant témoins;
 - Confier des travaux complexes à effectuer dans un temps irréalisable pour vous mettre en difficulté;
 - Refuser les congés payés et ce à la dernière minute, sans motif;
 - Demander l'impression de 20 fascicules de 10 pages à 11 heures pour midi, heure de votre départ;
- Soulignent le caractère répété des agissements de M.
Diverses humiliations ou insultes ont été dénoncées comme ayant été exercées ou prononcées par M. à votre encontre dans le cadre ou à propos de votre travail (...)"

Ces agissements ont eu pour effet de porter atteinte à la santé du salarié qui, après consultation de son médecin traitant ainsi que de la médecine du travail, s'est vu prescrire plusieurs arrêts de travail du fait d'un état dépressif en rapport avec les relations au sein de la structure qui l'employait et son organisation, M. étant en arrêt de travail pour dépression depuis le 11 décembre 2006. Le certificat du service neurologie de la médecine du travail vise un état anxio-dépressif sévère "qui semble s'être constitué à la faveur d'une souffrance au travail avec sensation d'humiliation, de dévalorisation, de blessure" dans son certificat du 16 mars 2007, l'ensemble de ces faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral.

La HALDE, qui confirme cette analyse, souligne le fait que le salarié a fait l'objet de représailles après avoir dénoncé des faits de harcèlement auprès de l'inspection du travail en ayant reçu le 20 décembre 2006, soit le lendemain de la visite du contrôleur du travail suite à la plainte pour harcèlement, un avertissement pour faute grave pour des faits du 7 décembre, pour lesquels aucune sanction n'était envisagée avant le 20, étant observé que la motivation même de l'avertissement en cause doit être mis en rapport avec la saisine par le salarié de l'inspection du travail.

L'employeur indique en défense que la plainte en harcèlement ne concerne que l'association dont M. est directeur et non dont il est le président.

Il convient toutefois de retenir, avec le jugement déféré, que les tâches confiées à M. dans le cadre des deux contrats de travail n'étaient pas séparées dans le temps ni dans l'espace et que ce dernier répondait dans les deux associations au pouvoir hiérarchique de M. Or il n'apparaît pas en quoi les faits reprochés à ce dernier pourraient être justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral.

Il y a donc lieu de confirmer la décision en ce qu'elle retient des faits de harcèlement moral à l'origine de la dégradation de l'état de santé mentale de M.

Sur la responsabilité et la réparation :

Il appartient à l'employeur de prendre toute disposition utile pour prévenir les faits de harcèlement. Or l'association n'a pas pris la moindre mesure pour sanctionner les faits de harcèlement qu'elle ne pouvait méconnaître, pas davantage que , ni pour en prévenir le renouvellement.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement déféré en ce qu'il déclare l'association responsable des faits de harcèlement moral sauf à allouer une somme de 1500 € à titre de dommages et intérêts.

Sur la résiliation du contrat de travail et ses conséquences :

La responsabilité de l'employeur retenue ci-dessus caractérise un manquement à ses obligations contractuelles de nature à justifier la résolution judiciaire du contrat de travail à ses torts.

Le jugement qui statue en ce sens sera confirmé sur ce point également.

Il y a lieu en revanche de le réformer en ce qui concerne la date d'effet de cette décision. Le jugement retient à cet égard la date du 16 mai 2007, car à cette date le salarié, qui était en arrêt maladie depuis le 11 décembre 2006, a été déclaré inapte par le médecin du travail.

Il est constant que M. a passé une visite de reprise le 2 mai 2007, au terme de laquelle il a été déclaré "inapte au poste actuel d'aide comptable". La seconde visite a eu lieu le 16 mai 2007. A son issue le médecin du travail confirmait l'inaptitude déjà annoncée et ajoutait : "inapte à tous les postes de l'association".

Il convient cependant d'observer que les deux fiches de visite ne mentionnent en qualité d'employeur que l'association n'était pas destinataire en tant que tel de ces bulletins et n'a pas été informée de visites de reprise qui n'ont donc pas déterminé la fin de la période de suspension de ce contrat de travail, peu important à cet égard que le dernier arrêt de travail délivré par le médecin traitant soit à échéance du 15 mai 2007, étant observé qu'un protocole de soins produit par la salariée mentionne, en date du 27 mars 2007, "un arrêt de travail longue durée". Il en découle que la demande de M. , dont il est constant qu'il n'a pas repris le travail après le 16 mai, tendant au paiement des salaires postérieurement à cette date,

doit être rejetée. Toutefois, malgré la suspension des effets du contrat, le salarié restait au service de son employeur de sorte que la date d'effet de la résiliation du contrat de travail doit être fixée au 22 mai 2008.

A cette date M. disposait d'une ancienneté de 2 ans et 4 mois. Il relève donc des dispositions de l'article L122-14-4 (1235-3) du code du travail et il convient de lui allouer à titre de dommages et intérêts une somme de 4800 € représentant le salaire arrondi à la centaine supérieure des six derniers mois. Le jugement sera donc réformé sur ce point.

Il y a lieu en revanche de confirmer le jugement déféré en ce qu'il condamne l'employeur au paiement d'une somme de 773,47 € au titre du préavis plus 77,34 € pour les congés et en ce qu'il rejette les demandes du chef de l'indemnité de précarité, le contrat à durée déterminée ayant été requalifié en un contrat à durée indéterminée, ainsi qu'en ce qu'il rejette la demande en dommages et intérêts au titre du non respect des règles de procédure du licenciement.

Sur les frais irrépétibles :

L'équité ne commande pas d'allouer des sommes au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement déféré sauf en ce qu'il fixe la date d'effet de la résiliation judiciaire au 16 mai 2007, en ce qu'il condamne l'association à payer à M. une somme de 4640,82 € (quatre mille six cent quarante euros et quatre vingt deux centimes) à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et 773,47 € (sept cent soixante treize euros et quarante sept centimes) à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail

Le réformant sur ces trois points,

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail au 22 mai 2008;

Condamne l'association à payer à M. 1800 € (quatre mille huit cents euros) à titre de dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail;

Ainsi qu'une somme de 1500 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral;

Ordonne la remise des bulletins de paie, du certificat de travail et de l'attestation ASSEDIC conformes à la présente décision;

Dit n'y avoir lieu d'assortir ce chef de décision d'une astreinte;

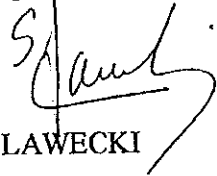
Déboute les parties de leurs autres ou plus amples demandes;

.../...

Ordonne le remboursement par l'employeur des allocations chômage versées à M. _____, dans la limite de 3 mois;

Condamne l'association _____ aux dépens d'appel.

LE GREFFIER



S. LAWECKI

LE PRESIDENT



M. ZAVARO

POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME

Le Greffier

