

ARRET DU  
31 Mars 2009

COUR D'APPEL DE DOUAI  
Chambre Sociale

N° 530-09

- Prud'Hommes -

RG 08/01143

APPELANT :

PR/AL

M. ]

AJT

Présent 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)

INTIME :

Association

JUGT  
Conseil de Prud'hommes  
de ROUBAIX  
EN DATE DU  
27 Mars 2008

Représentée par Me Valérie REBOURS-SOYER (avocat au barreau de LILLE)  
HALDE  
11 rue saint georges  
75009 PARIS  
Représenté par Me Patrick TILLIE (avocat au barreau de LILLE)

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE

JG. HUGLO : PRESIDENT DE CHAMBRE  
P. RICHEZ : CONSEILLER  
C. CARBONNEL : CONSEILLER

GREFFIER lors des débats : N. BERLY

DEBATS : à l'audience publique du 27 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 JG. HUGLO, 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

## FAITS ET PROCÉDURE

Monsieur \_\_\_\_\_ a été engagé par l'association \_\_\_\_\_ en qualité d'accompagnant de personnes âgées et aides diverses pour une durée déterminée à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005 dans les conditions prévues par un contrat conclu le 29 avril 2005 pour une durée déterminée de 6 mois à la suite duquel un contrat d'avenir conclu le 26 octobre 2005 pour une durée déterminée de deux ans a pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 2005.

S'estimant victime d'un harcèlement moral, Monsieur \_\_\_\_\_ a saisi la juridiction prud'homale par lettre en date du 8 février 2007 en vue d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et la réparation de son préjudice.

Par jugement en date du 27 mars 2008, le Conseil des prud'hommes de Roubaix a débouté Monsieur \_\_\_\_\_ de ses demandes sauf à ordonner à l'association de lui remettre, le cas échéant, les bulletins de salaire couvrant la période comprise entre mai et octobre 2006 qui ne lui auraient pas été délivrés.

Par lettre en date du 21 avril 2008, Monsieur \_\_\_\_\_ interjeté appel de ce jugement.

Vu le jugement rendu le 27 mars 2008, par le Conseil des prud'hommes de Roubaix ;

Vu les conclusions en date du 2 janvier 2009 déposées le 7 janvier 2009 et soutenues à l'audience du 27 janvier 2009 par Monsieur \_\_\_\_\_ appelant ;

Vu les conclusions en date du 8 janvier 2009 déposées le 9 janvier 2009 et soutenues à l'audience du 27 janvier 2009 par l'association \_\_\_\_\_ intimée;

Vu les conclusions en date du 26 janvier 2009 déposées à cette date et soutenues à l'audience du 27 janvier 2009 par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) ;

## MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande de requalification du contrat de travail à temps partiel

Dans sa rédaction modifiée par la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 applicable au contrat d'avenir conclu le 26 octobre 2005 entre l'association \_\_\_\_\_ et Monsieur \_\_\_\_\_, l'article L. 212-4-3 (alinéa 1 à 3) du Code du travail dispose :

*Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises*

.../...

*d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Le contrat de travail détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié.*

*Le contrat de travail précise par ailleurs les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.*

*Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.*

S'agissant de la répartition des horaires de travail, le contrat d'avenir conclu le 26 octobre 2005 entre l'association et Monsieur qui prévoit un horaire hebdomadaire de 26 heures stipule : "En fonction des besoins des clients de l'association, avec répartition sur l'année civile, 6 jours sur 7, tous les jours de la semaine et le samedi matin. Compte tenu des spécificités de la tâche, des modulations ou changements d'horaires de travail interviendront au cours de la durée du contrat. La disponibilité est indispensable, compte tenu de l'activité et de l'objet de l'association, visant à rapprocher l'offre et la demande en rendant pérenne les créations d'emploi."

S'agissant du repos hebdomadaire, le contrat de travail indique : "A moduler en fonction des spécificités et besoins de la mission et de l'utilisateur client, un repos de 36 heures étant considéré".

Dans de telles conditions, il est manifeste que Monsieur a été mis dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur et dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il pourrait travailler chaque mois, l'association qui se borne à relever l'absence de réclamation présentée par son salarié au cours de la période d'exécution du contrat ne fournissant par ailleurs aucune explication sur l'emploi du temps prévisionnel communiqué à l'intéressé non plus que sur la durée de travail effectivement accomplie chaque semaine et chaque mois par ce dernier.

En conséquence, à supposer même que l'association puisse se prévaloir des dispositions particulières aux associations et entreprises d'aide à domicile, ce qui n'est pas démontré au regard de la définition de son objet figurant à l'article 2 de ses statuts qui énonce que "Cette association a pour but de créer un accueil de jour pour personnes âgées à domicile (personnes âgées isolées, personnes âgées en rupture de lien

.../...

social, personnes âgées dépendantes) et de mettre en place de véritables liens de solidarité autour du maintien à domicile des personnes âgées", il s'avère que ladite association n'a pas respecté les conditions légales d'emploi à temps partiel à défaut desquelles le contrat de travail conclu avec Monsieur \_\_\_\_\_ pour un temps partiel doit être requalifié en contrat de travail à temps complet.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande de Monsieur \_\_\_\_\_ tendant à la requalification en contrat de travail à temps complet de son contrat de travail stipulé à temps partiel à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005.

Le calcul du rappel des sommes dues à titre de rappel de salaires et de congés payés pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2005 au 31 décembre 2006 à raison de l'emploi à temps complet payé à temps partiel n'est pas discuté.

Dès lors, il y a lieu de faire droit à la demande de Monsieur \_\_\_\_\_ tendant à la condamnation de l'association \_\_\_\_\_ à lui payer les sommes suivantes :

- 5629,99 € à titre de rappel de salaires pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2005 au 31 décembre 2006 ;
- 563 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;

Le jugement qui a débouté le salarié de cette demande sera réformé en ce sens.

Sur la demande d'annulation de l'avertissement prononcé le 1<sup>er</sup> décembre 2006

L'article L.122-44 alinéa 1 du Code du travail dispose : *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.*

Par lettre en date du 1<sup>er</sup> décembre 2006, l'association \_\_\_\_\_ a adressé à Monsieur \_\_\_\_\_ un avertissement au motif qu'il avait été verbalisé pour un excès de vitesse le 23 juin 2006 à 17h30 alors qu'il avait la mission de transporter des personnes âgées.

L'association \_\_\_\_\_ justifie n'avoir eu connaissance des faits qu'à réception de l'avis de contravention en date du 14 novembre 2006, soit moins de deux mois avant le prononcé de la sanction.

.../...

Monsieur \_\_\_\_\_ ne peut donc à bon droit se prévaloir de la prescription prévue par les dispositions précitées de l'article L. 122-44 pour demander l'annulation de l'avertissement qui lui a été notifié.

Par ailleurs, il n'est pas établi que la sanction ne constituerait qu'une simple mesure de représailles de l'employeur suite aux dénonciations du salarié contenues dans son courrier du 26 novembre 2006, Monsieur \_\_\_\_\_ ne contestant pas la réalité des faits reprochés, lesquels pouvaient être légitimement sanctionnés par un avertissement.

\_\_\_\_\_ Dès lors, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de Monsieur \_\_\_\_\_ tendant à l'annulation de l'avertissement prononcé à son encontre le 1<sup>er</sup> décembre 2006.

#### Sur le harcèlement moral

Selon l'article L. 122-49 du Code du travail (devenu l'article L1152-1) :  
Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Par ailleurs, selon l'article L. 122-52 du Code du travail (devenu l'article L1154-1) : En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Invokant une dégradation de ses conditions de travail qui a eu des conséquences directes sur sa santé physique et mentale, ce qui a entraîné plusieurs arrêts de travail, Monsieur \_\_\_\_\_ soutient avoir été victime d'un harcèlement moral au sens des dispositions précitées, ce qui s'avère établi.

.../...

En effet, il ressort des pièces versées aux débats à l'appui de ses dires (témoignages de \_\_\_\_\_ et de \_\_\_\_\_ ; courrier du contrôleur du travail - inspection du travail de Roubaix 1 - en date du 23 janvier 2007 confirmant les faits dénoncés après les enquêtes effectuées ayant permis de recueillir des déclarations de témoins directs) que Monsieur \_\_\_\_\_ a fait l'objet de la part de \_\_\_\_\_, directeur de l'association, d'actions déstabilisantes, d'humiliations et d'insultes stigmatisant le comportement et l'apparence physique et vestimentaire du salarié et ce de manière répétée, ce qui est injustifiable a fortiori lorsqu'il s'agit de salariés vulnérables.

En conséquence, il y a lieu d'infirmer le jugement qui n'a pas reconnu l'existence du harcèlement moral allégué.

Ce harcèlement a causé au salarié un préjudice moral dont l'intéressé est fondé à réclamer réparation sur le fondement de l'article 1147 du code civil.

Dès lors, il y a lieu de condamner l'association \_\_\_\_\_ à payer à Monsieur \_\_\_\_\_ la somme de 5000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice qu'il a subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime.

Le jugement sera réformé en ce sens.

#### Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

Le harcèlement moral dont Monsieur \_\_\_\_\_ justifie qu'il soit fait droit à la demande du salarié tendant au prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur, l'association \_\_\_\_\_

Toutefois, il n'y a pas lieu de prononcer cette résiliation judiciaire à la date du 8 février 2007 (correspondant à la saisine du conseil des prud'hommes) puisque le contrat de travail à durée déterminée s'est de fait poursuivi jusqu'à son terme, soit le 31 octobre 2007, date à laquelle la résiliation judiciaire sera donc prononcée.

S'agissant d'un contrat à durée déterminée, la réparation du préjudice résultant de sa rupture hors des cas prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 122-3-8 du Code du travail ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

.../...

En revanche, la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur d'un contrat à durée déterminée n'ouvre pas droit à des dommages et intérêts pour irrégularité de procédure.

Dès lors, il y a lieu de prononcer la résiliation judiciaire aux torts de l'association du contrat de travail de Monsieur [redacted] à la date du 31 octobre 2007, de condamner ladite association à lui payer la somme de 8000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail et de débouter le salarié du surplus de ses demandes.

Le jugement sera réformé en ce sens.

#### Sur la remise de pièces sous astreinte

En application des dispositions de l'article L.143-3 du code du travail, l'employeur doit délivrer un bulletin de paie justifiant du paiement de la rémunération, lequel doit comporter les mentions prévues à l'article R.143-2 du même code.

En application des dispositions des articles L.122-16 et R.351-5 du code du travail, l'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer un certificat de travail ainsi que l'attestation dite attestation ASSEDIC nécessaire au salarié pour faire valoir ses droits au chômage.

En conséquence, il y a lieu d'ordonner à l'association [redacted] de remettre à Monsieur [redacted] les bulletins de paie couvrant la période du 1<sup>er</sup> mai 2005 au 31 décembre 2006, le certificat de travail et l'attestation destinée au Pôle Emploi venant aux droits de l'ASSEDIC dûment rectifiée en conformité avec la présente décision et ce sous astreinte de 30 € par jour de retard à compter de l'expiration du délai de 15 jours suivant la notification du présent arrêt.

#### Sur les frais non compris dans les dépens

En regard de l'équité, il y a lieu de ne pas laisser à Monsieur [redacted] l'entière charge des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés pour les besoins de la procédure.

En conséquence, l'association [redacted] sera condamnée sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile et dans les conditions prévues à l'article 37 de la loi du n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique au paiement à Monsieur [redacted]

.../...

de la somme fixée au dispositif du présent arrêt pour l'ensemble de la procédure de première instance et d'appel.

Partie perdante, l'association sera déboutée de sa demande indemnitaire présentée sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

### DÉCISION

*PAR CES MOTIFS, LA COUR,*

Infirme le jugement ;

Et statuant à nouveau,

Requalifie le contrat de travail conclu à temps partiel entre l'association et Monsieur en contrat de travail à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005 ;

Prononce la résiliation judiciaire aux torts de l'association du contrat de travail conclu entre cette dernière et Monsieur à la date du 31 octobre 2007 ;

Condamne l'association à payer à Monsieur les sommes suivantes :

- 5629,99 € (cinq mille six cent vingt neuf euros et quatre vingt dix neuf centimes) à titre de rappel de salaires pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2005 au 31 décembre 2006 ;

- 563 € (cinq cent soixante trois euros) à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;

- 8000 € (huit mille euros) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail ;

- 5000 € (cinq mille euros) à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

.../...

- 1500 € (mille cinq cents euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile et dans les conditions prévues à l'article 37 de la loi du n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique ;

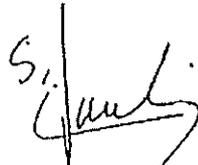
Ordonne à l'association \_\_\_\_\_ de remettre à Monsieur \_\_\_\_\_ les bulletins de paie couvrant la période du 1<sup>er</sup> mai 2005 au 31 décembre 2006, le certificat de travail et l'attestation destinée au Pôle Emploi venant aux droits de l'ASSEDIC dûment rectifiée en conformité avec la présente décision et ce sous astreinte de 30 € par jour de retard à compter de l'expiration du délai de 15 jours suivant la notification du présent arrêt ;

Déboute Monsieur \_\_\_\_\_ du surplus de ses demandes (annulation de l'avertissement du 1<sup>er</sup> décembre 2006 ; dommages et intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement) ;

Déboute l'association \_\_\_\_\_ de toutes ses demandes ;

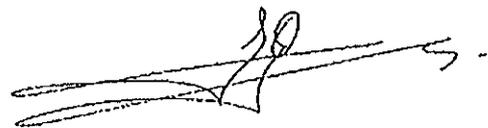
Condamne l'association \_\_\_\_\_ aux entiers dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER



S. LAWECKI

LE PRESIDENT



J.G HUGLO

EXEMPLAIRE DÉPOSÉ CONFORMÉMENT  
Le Greffier

