

COUR D'APPEL DE CAEN

1° Chambre sociale

ARRET DU 24 NOVEMBRE 2017

N° 16/02613

APPELANTE :

Madame X.

Comparante en personne, assistée de Me Emmanuel L., avocat au barreau de
COUTANCES

INTIMEE :

EHPAD Y.

Représentée par Monsieur B., défenseur patronal, en présence de Madame L.,
directrice

INTERVENANTE:

LE DEFENSEUR DES DROITS

Représentée par Madame D., mandatée

DEBATS : A l'audience publique du 02 octobre 2017, tenue par Mme VINOT,
Conseiller, Magistrat chargé d'instruire l'affaire lequel a, les parties ne s'y étant
opposées, siégé seul, pour entendre les plaidoiries et en rendre compte à la Cour
dans son délibéré

GREFFIER : Madame POSÉ

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE :

Mme NIRDÉ-DORAIL, Présidente de Chambre,

Mme PONCET, Conseiller,

Mme VINOT, Conseiller, rédacteur

ARRET prononcé publiquement contradictoirement le 24 novembre 2017 à 14h00 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Mme NIRDÉ-DORAIL, président, et Madame POSÉ, greffier

Mme X. a été embauchée par l'association maison de retraite de Y en contrat emploi-solidarité pour exécuter les tâches d'employée de collectivité (poste dont l'appellation deviendra ultérieurement agent d'hôtellerie), ce pour la durée déterminée du 1er septembre 1996 au 31 août 1997.

Un second contrat a été conclu dans les mêmes conditions pour la période du 1er septembre 1997 au 31 août 1998.

A compter du 1er juillet 1998, Mme X. a été embauchée à durée indéterminée à temps partiel en cette même qualité d'employée de collectivité, avec notamment les attributions suivantes : soins d'hygiène et de confort aux résidents, hygiène des locaux, service des repas, entretien courant, travaux divers en cuisine, pour une durée mensuelle de travail effectif de 90 heures.

Par avenant du 2 mai 2002, la durée du travail a été portée de 90 à 80,77 heures.

Le 26 avril 2001, Mme X. s'est vue reconnaître la qualité de travailleur handicapé catégorie B et, le 1er octobre 2002, la Cotorep lui a reconnu un taux d'incapacité de 80%, ce à raison d'une sarcoïdose médiastinale.

Aux termes d'une visite du 12 mai 2003, le médecin du travail a émis l'avis suivant : *'Apte avec restriction. Pas de contacts avec les produits irritants; pas de manutention de charges de plus de 15 kilos'*.

En septembre 2003, Mme X. a bénéficié d'un aménagement de poste sur des fonctions d'aide-cuisine.

Après un congé pour maternité, elle a bénéficié d'un congé parental de juillet 2011 à décembre 2013.

Le 9 janvier 2014, en visant comme poste de travail 'agent hôtellerie', le médecin du travail a émis l'avis suivant : *'Inapte au poste, apte à un autre : reclassement sous réserve aménagement de poste : manutentions manuelles max 15 kilos. Mi-temps (max 4 h par jour) pas de contact avec les produits irritants.'*

Mme X. a été en arrêt de travail à compter du 11 janvier 2014 à raison d'une anxiété.

Le 3 février 2014, le médecin du travail a émis un avis identique au précédent et, dans une lettre du 17 février, a précisé à l'employeur, en réponse à une interrogation de celui-ci sur la question des tâches auxquelles Mme X. est apte, aux contre-indications sur un travail le week-end ou sur un travail l'après-midi, : *'Mme*

X. est inapte au poste agent de l'hôtellerie, elle est apte à un autre poste sous réserve d'aménagement (reprenant les réserves susvisées). Elle ne peut travailler que le matin. Mme X. paraît apte au poste antérieur occupé : aide cuisinier'.

Le 26 février 2014, Mme X. a été convoquée à un entretien préalable à un licenciement pour inaptitude.

Le 2 avril 2014, l'EHPAD de Y a contesté l'avis médical devant l'inspecteur du travail.

Le médecin inspecteur régional du travail a, connaissance prise notamment du dossier médical, émis l'avis suivant : *'L'avis du médecin du travail, le 9 janvier 2014, aurait dû être porté par rapport au poste d'aide cuisine et aurait dû alors aboutir à un avis d'aptitude, l'état de santé à ce moment-là n'ayant pas évolué. Cependant, depuis le 9 janvier la situation et le vécu par Mme X. d'une dégradation de ses conditions de travail contre-indiquent toute reprise de travail'.*

Le 2 juin 2014, l'inspectrice du travail a rendu la décision suivante : 'Mme X. est inapte à tout poste de travail au sein de l'EHPAD Y, elle serait apte à un poste de travail aménagé d'aide de cuisine en dehors de l'EHPAD Y'.

Le 20 juin 2014, Mme X. a été licenciée, motif pris de son inaptitude et de l'impossibilité de la reclasser.

Le 2 septembre 2014, Mme X. a saisi le conseil de prud'hommes de Coutances aux fins de voir déclarer nul le licenciement a raison du harcèlement moral et de la discrimination subis et voir obtenir paiement de diverses indemnités.

Le défenseur des droits est intervenu à la procédure.

Par jugement du 30 juin 2016 le conseil de prud'hommes de Coutances a :

- débouté Mme X. de l'intégralité de ses demandes
- débouté l'EHPAD Y de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- débouté Maître L. de sa demande au titre de l'article 37 de la loi sur l'aide juridictionnelle
- condamné Mme X. aux dépens

Mme X. a interjeté appel de ce jugement.

Pour l'exposé des moyens des parties, il est renvoyé aux conclusions du 2 octobre 2017 pour l'appelante, du 24 juillet et 26 septembre 2017 pour l'intimé et du 14 septembre 2017 pour le défenseur des droits, reprises oralement à l'audience.

Mme X demande à la cour de :

- infirmer le jugement
- condamner l'EHPAD Y à lui payer les sommes de :
 - 21 245,76 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul ou à tout le moins sans cause réelle et sérieuse
 - 1 370 euros pour solde des indemnités légales de licenciement
 - 1 770,48 euros à titre d'indemnité de préavis
 - 177,05 euros à titre de congés payés afférents
 - 30 000 euros au titre du harcèlement moral et des discriminations subis
 - 10 000 euros pour absences de mesures prévenant les risques de harcèlement
 - 10 000 euros au titre de l'exécution de mauvaise foi du contrat de travail
 - 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- ordonner la remise des documents de fin de contrat sous astreinte.

L'EHPAD Y demande à la cour de :

- confirmer le jugement
- débouter Mme X. de ses demandes nouvelles
- condamner Mme X. à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile .

Le défenseur des droits demande à la cour de :

- prendre connaissance de ses observations aux termes desquelles il considère que Mme X. a fait l'objet d'une discrimination fondée sur son handicap et sur sa

grossesse et que le son licenciement est la conséquence directe du harcèlement subi.

SUR CE

- Sur le harcèlement moral

Mme X. expose que son emploi d'employée de collectivité impliquait des soins d'hygiène et de confort auprès des résidents, l'hygiène des locaux, le service des repas, l'entretien courant et des travaux divers en cuisine, qu'en 2003 elle a bénéficié d'un aménagement de poste et n'exécutait plus que les missions relatives au poste d'aide cuisine le matin de 8h45 à 11h45, qu'à son retour de congé parental qui n'avait pas été préparé par l'employeur (lequel a refusé plusieurs fois de la recevoir et ne l'a fait qu'en décembre 2013) elle a subi un véritable acharnement, a d'abord été renvoyée chez elle sans explication jusqu'au 6 janvier en se voyant imposer 2 jours de congés, a constaté lors de sa reprise de poste qu'aucun équipement n'était mis à sa disposition et a dû travailler en tenue de ville, s'est vue soumettre le 9 janvier à une visite médicale au cours de laquelle le médecin du travail a été amené à se prononcer sur son aptitude à occuper un poste d'agent hôtellerie alors qu'elle ne remplissait plus que les missions d'aide cuisine depuis l'aménagement de son poste, que l'employeur s'est refusé à mettre en œuvre l'aménagement qui existait dans un poste d'aide cuisine qui a été récupéré par un autre salarié, qu'elle a été victime des méthodes managériales de Mme L. embauchée en septembre 2012 laquelle avait reçu instruction de 'redresser la barre' et poussait les salariés au départ.

Mme X. verse aux débats les témoignages de Mme R., qui travaillait elle-même en cuisine le matin, de M. D., ancien directeur de 2003 à 2011 et de M. H., alors responsable de cuisine, aux fins d'établir qu'elle occupait bien depuis 2003 un poste aménagé d'aide cuisine et ce point n'est en réalité pas contesté.

S'agissant des contacts entre les parties préalablement à la reprise après congé parental, elle verse aux débats une attestation de sa mère, Mme A., qui affirme que, le 28 juin 2013, M. M. est venu voir sa fille chez elle et qu'elle a entendu des choses surprenantes à propos d'éventuels licenciements et d'une volonté de remaniement des équipes de la part de Mme L..

S'agissant du lieu où s'est tenu un entretien avec M. M., responsable de cuisine, cette attestation est contredite par les attestations de Mme P. et Mme L., salariées de l'Ehpad, qui attestent qu'elles ont vu le 28 juin 2013 Mme X. entrer dans le bureau de Mme L. et par les attestations de Mme L. et de M. M. qui décrivent le contenu de l'entretien qui s'est déroulé avec chacun d'eux au sein de l'Ehpad.

Quoi qu'il en soit, un entretien a bien eu lieu, au cours duquel a été évoquée la situation de Mme X. et, en ce qu'elles indiquent qu'il a alors été exposé à la salariée que les tâches en cuisine avaient été modifiées et qu'on lui proposait de servir les petits-déjeuners de 7h30 à 11h15, les déclarations de Mme L. et de M. M. ne contredisent pas véritablement l'attestation de Mme A. mère qui évoque des propos sur un remaniement.

Il résulte cependant clairement des attestations de Mme L. et de M. M. que Mme X. a alors exprimé un refus de voir modifier ses tâches et un souhait de rester en cuisine, Mme L. indiquant qu'en septembre 2013 Mme X. est à nouveau venue demander d'être reprise en cuisine et qu'il lui a été dit que ce ne serait pas possible.

Il est donc établi que l'Ehpad avait décidé de ne pas accorder à Mme X. le retour sur le poste qu'elle occupait avant son départ en congé parental mais sur un poste autre qu'elle estimait similaire et qu'elle était informée de la difficulté qui s'en suivait, compte tenu de l'opposition de la salariée à cette solution.

S'agissant des conditions du retour en janvier 2014, rien n'établit que Mme X. avait exprimé le souhait de reporter à nouveau le jour de sa reprise en prenant dès ce moment deux jours de congés et les explications de l'employeur à cet égard ne sont pas cohérentes ni justifiées, rien n'établissant en quoi cela pouvait 'arranger' Mme X. de prendre ces congés et en quoi la prise de ces congés permettait une reprise 'dans de meilleures conditions'.

Mme X., qui prétend qu'elle a dû travailler en tenue de ville, produit néanmoins une attestation de son mari qui affirme que la remise des tenues dans les jours précédant la reprise laissait espérer de bonnes conditions de travail dans l'avenir et, sur le point des chaussures de sécurité, en l'état des explications précises fournies par l'employeur sur le lieu où elles se trouvaient et les conditions dans lesquelles elles pouvaient être obtenues, celles succinctes et non étayées de la salariée ne font pas présumer un manquement.

En revanche, le témoignage de M. X. est précis sur le point suivant : il atteste avoir eu une entrevue avec Mme L. le 10 janvier, que Mme L. a déclaré qu'elle n'avait aucune preuve que le poste était aménagé avant, qu'elle ne ferait pas de social avec ses salariés, qu'elle n'avait que faire des problèmes de chacun et que, quand il lui a montré les papiers sur le travail aménagé, elle a mis en doute leur véracité puis a mis un terme à l'entretien.

Or, s'il vient d'être exposé que la réalité d'un aménagement du poste avant le congé parental n'était pas en réalité contestée, ce qui est invoqué par l'Ehpad étant une réorganisation de la cuisine, mais ce témoignage éclaire cependant sur la difficulté du dialogue à cet égard et confirme que, loin d'indiquer clairement à la salariée dans quelles conditions ne pourrait lui être proposé son poste antérieur et, surtout, quelles seraient les modalités précises du poste similaire qui lui était proposé, la direction de l'établissement a entretenu le flou sur le sujet à telle enseigne que, dans le cadre de la présente procédure, il n'est pas indiqué et encore moins justifié de quelle façon avait été organisé son retour et dans quel service, qu'il n'est pas prétendu que son retour avait été réellement prévu à un poste de distribution de petit-déjeuner et que silence est gardé sur les conditions exactes du retour, Mme L. indiquant dans l'attestation qu'elle a établie que Mme X. lui a demandé de la reprendre en cuisine pendant 7 jours pour qu'elle puisse s'organiser, explication qui n'est pas cohérente avec l'argumentation développée dans le cadre de l'instance.

Surtout, il est établi, ainsi que soutenu par Mme X. et que rappelé ci-dessus, que loin de solliciter l'avis du médecin du travail sur l'aptitude au poste tel qu'il était occupé avant le congé ou sur le poste similaire qu'il entendait lui confier, l'Ehpad a

sollicité son avis sur le poste d'agent hôtellerie dont il est constant que Mme X. ne l'occupait plus depuis 2003 et que c'est au regard de ce poste que l'inaptitude a dès lors été inévitablement constatée dans un premier temps, le médecin du travail prenant le soin de préciser que l'aptitude au poste d'aide cuisine quant à elle demeurait et il est acquis aux débats qu'à cet égard l'état de santé de Mme X. n'avait pas évolué et qu'elle demeurait apte à occuper le poste qu'elle occupait avant son départ en congé parental.

Ainsi, la façon inappropriée de procéder de l'Ehpad ne pouvait conduire qu'à une dégradation immédiate des relations de travail avec une salariée particulièrement fragile, qui est survenue avec un arrêt de travail pour anxiété dès le 11 janvier.

En cet état, et quand bien même les attestations de Mme P. et d'une personne désirant rester anonyme n'ont trait qu'au comportement de Mme L. à leur propre égard et ne font pas état d'agissements ou propos à l'égard de Mme X., les éléments qui viennent d'être évoqués, suffisent à étayer l'allégation de harcèlement moral.

L'Ehpad Y s'explique sur le bienfondé de la réorganisation opérée en cuisine mais celle-ci n'est pas en cause, seule l'étant la manière dont a été organisée la reprise, après son congé parental, d'une salariée qui bénéficiait d'un poste aménagé et force est de constater qu'il échoue à démontrer la légitimité des mesures qu'il a prises.

Le harcèlement moral sera donc reconnu, lequel a causé à Mme X. un préjudice qui sera évalué à 1 500 euros.

Il n'y a pas lieu, en l'état des circonstances, d'accorder une indemnisation distincte au titre de l'absence de mesures propres à éviter le harcèlement.

- Sur la discrimination

Ce sont les mêmes éléments que ceux déjà évoqués à l'appui de l'allégation de harcèlement moral qui sont avancés, Mme X. soutenant que la seule motivation de Mme L. a été son handicap.

Cependant, s'il vient d'être exposé que la situation caractérisait un harcèlement moral, il n'est pas avancé d'éléments spécifiques traduisant une discrimination et cette demande sera rejetée.

- Sur la mauvaise foi de l'Ehpad

Il est soutenu que l'Ehpad a fait preuve de mauvaise foi en manipulant le médecin du travail et mettant tout en œuvre pour empêcher la reprise du travail et mettre fin au contrat.

Mais, ce faisant, sont invoqués les mêmes éléments qui ont conduit la cour à retenir un harcèlement moral et il n'y a pas lieu à indemnisation distincte.

- Sur le licenciement

Le harcèlement moral subi dans les conditions qui viennent d'être exposées rend nul le licenciement, l'inaptitude y trouvant sa cause.

Ceci ouvre droit au paiement de l'indemnité de préavis fixée au dispositif et de dommages et intérêts qui seront évalués à 8 000 euros en considération du salaire perçu (885,42 euros), de l'ancienneté, de la situation de handicap et de la difficulté conséquente à retrouver un emploi.

Il n'y a pas lieu à rappel à titre d'indemnité de licenciement, celle d'ores et déjà versée ayant été calculée conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

La remise des documents demandés sera ordonnée sans qu'il y ait lieu de l'assortir d'une astreinte en l'absence d'allégation de circonstances le justifiant.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Infirme le jugement entrepris.

Et statuant à nouveau,

Condamne l'Ehpad Y à payer à Mme X. les sommes de :

- 1 500 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 1 770,48 euros à titre d'indemnité de préavis
- 177,05 euros à titre de congés payés afférents
- 8 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul
- 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Condamne l'Ehpad Y à remettre à Mme X., dans le délai de deux mois de la notification du présent arrêt, les documents de fin de contrat rectifiés.

Ordonne le remboursement par l'Ehpad Y à Pôle emploi des indemnités de chômage versées à Mme X. dans la limite de six mois d'indemnités.

Condamne l'Ehpad Y aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

V. POSÉ R. NIRDÉ-DORAIL