

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE MONTBRISON
Rue du Palais de Justice
42605 MONTBRISON CEDEX

Tél. : 04.77.96.66.88

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

RG N° F 07/00040

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

F

contre

HOPITAL
LA HALDE

MINUTE N° 08/00111

JUGEMENT DU
13 Mai 2008

Qualification :
Contradictoire
Premier ressort

Extrait de
du Secrétaire
de Prud'hommes
Département
Audience du : 13 Mai 2008
DEMANDEUR :

Madame F

Comparant en personne,
Assistée de Madame,

défenseur syndical

DÉFENDEUR :

HOPITAL

Représenté par Maître Henri-Pierre VERGNON, avocat au barreau
de Lyon

PARTIE INTERVENANTE :

LA HALDE
11 rue Saint Georges
75008 PARIS

Représentée par Maître Claudine CHABANNES, avocat au barreau
de Saint Etienne

Notification le : 14/05/2008

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Mme Michèle VIAL, Président Conseiller (S)
M. Georges MONDON, Assesseur Conseiller (S)
M. Joseph ALLEZINA, Assesseur Conseiller (E)
M. Patrick CHASSANG, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Ghislaine DRUTEL, Greffier

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 05 Mars 2007
- Bureau de Conciliation du 27 Mars 2007
- Convocations envoyées le 05 Mars 2007
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 01 Avril 2008
- Prononcé de la décision fixé à la date du 13 Mai 2008
- Décision prononcée par Madame Michèle VIAL (S)
Assisté(e) de Madame Ghislaine DRUTEL, Greffier

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

FAITS, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Après avoir été recrutée, dans un premier temps, en qualité d'agent de service hospitalier contractuel à temps plein du 23 mai au 27 mai 2001 et à 80% du 28 mai au 17 juin 2001, Madame F a été embauchée par le Centre Hospitalier le 18 juin 2001 dans le cadre d'un contrat emploi consolidé d'un an. Ce contrat a été renouvelé trois fois soit jusqu'au 17 juin 2005, l'Hôpital n'ayant pas souhaité renouveler ce contrat une quatrième fois comme lui en laissait la possibilité l'ancien article L.322-4-8-1 du Code du Travail.

Madame F est reconnue "travailleur handicapé".

Madame F, estimant qu'il était tenu, depuis quelques temps, des propos discriminatoires à son encontre de la part de certaines de ses collègues de travail (plus particulièrement de la part de Madame X), alerte la direction de l'hôpital de ces faits par courrier du 12 juin 2003. Parallèlement, elle avertit également le responsable des C.E.C des services de l'Inspection du Travail de cette situation.

Par courrier du 6 août 2003, faisant suite à une entrevue du 16 juillet 2003, la direction de l'hôpital répond à Madame F en l'invitant à rester intégrée dans l'équipe et l'informant qu'elle étudie l'opportunité d'un changement d'affectation. Une modification des plannings a été faite afin d'éviter les relations de travail avec sa collègue mise en cause.

Par courrier du 1^{er} décembre 2003, constatant que la situation ne s'était pas améliorée, Madame F relance la direction de l'hôpital pour qu'elle intervienne et prenne des mesures nécessaires.

Par courrier du 16 décembre 2003, la direction répond en informant Madame F que dans le cadre d'une évaluation des équipes de l'ensemble de l'établissement, une analyse sera réalisée au plus tard mi janvier 2004.

Par courrier du 15 février 2005, Madame F saisit le Procureur de la République; une plainte est déposée en date du 24 mars 2005.

Un procès-verbal d'audition de l'intéressée est dressé en date du 24/03/2005 par la Gendarmerie Nationale.

Par courrier du 21 avril 2005 l'Hôpital a informé Madame F que son contrat emploi consolidé prendra fin le 17 juin 2005

Par courrier du 11 mai 2005 Madame F conteste le non renouvellement de son contrat pour la dernière année et précise que son droit à la formation n'a pas été respecté.

Suite à la plainte déposée, le Procureur de la République a décidé de recourir à une médiation pénale et a chargé l'A.M.A.V.I.B FOREZ (Association de Médiation et d'Aide aux Victimes) de recevoir l'intéressé le 11 juillet 2005 en présence de Madame

Le 5 juillet 2005, Madame F a informé Monsieur le Procureur de la République de son refus de cette médiation compte tenu de l'acharnement qu'il y a eu sur son handicap, couleur de peau et propos racistes. Elle demande de donner la suite légale à cette affaire.

L'affaire a été classée "sans suite" par courrier du 24 octobre 2005 suite à l'opposition à la mesure de médiation.

Par courrier du 13 juillet 2005, Madame F a saisi la HALDB (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité). Une enquête a été effectuée par cette Haute Autorité auprès du Procureur de la République, de l'Inspection du Travail, et de l'Hôpital

Cette enquête a fait l'objet d'une délibération en date du 5 février 2007 qui précise, en outre, de la décision de produire des observations dans le cas où la réclamante engagerait une procédure contentieuse.

Madame F a saisi le Conseil de Prud'Hommes le 5 mars 2007 pour faire valoir ses droits et demande que l'Hôpital soit condamnée à lui verser les sommes de :

- 25 000,00 € au titre de dommages et intérêts pour non renouvellement de contrat et discrimination à l'embauche
- 1 000,00 € au titre de l'article 700 du NCPC
- Intérêts légaux

A l'audience du 27 mars 2007, la conciliation n'ayant pas été possible, l'affaire a été renvoyée à l'audience de jugement du 4 septembre 2007.

Au cours de l'audience du 4 septembre 2007, les chefs de demande ont été modifiés de la façon suivante :

Condamnation de l'Hôpital à verser à Madame F les sommes de :

- 2 900,00 €, soit 3 mois de salaire de dommages et intérêts pour n'avoir pas pris les mesures qui s'imposaient pour soustraire la salariée au harcèlement qu'elle subissait.
- 11 336,00 € correspondant à un an de salaire pour non renouvellement à tort de la dernière année de Contrat Emploi Consolidé
- 10 000,00 € au titre du préjudice moral
- 1 000,00 € au titre de l'article 700 du NCPC

Dans le cadre du délibéré, le bureau de jugement ayant sollicité la HALDE pour qu'elle produise ses observations, l'affaire a été renvoyée suite à la réouverture des débats à l'audience du jugement du 1^{er} avril 2008.

L'Hôpital demande de condamner Madame F et la HALDE au paiement d'une somme de 1 500,00 € au titre de l'article 700 du NCPC.

Aux dires de Madame F

Il a été tenu des propos racistes et discriminatoires visant ses origines et son handicap particulièrement de la part d'une de ses collègues de travail Madame et dénonce un climat malsain en son enceinte.

Malgré diverses interventions auprès de la direction de l'hôpital, seule une modification du planning de travail a été faite, ce qui l'a contrainte à déposer une plainte le 24 mars 2005.

Alors qu'elle pouvait prétendre à un dernier renouvellement pour un an de son contrat emploi consolidé, son employeur lui fait part de la fin de son contrat le 17 juin 2005. Elle estime que le non renouvellement de ce contrat est directement lié à ses actions concernant la dénonciation du climat de discrimination dont elle faisait l'objet.

De plus, elle estime que l'Hôpital n'a pas respecté ses obligations en matière de protection de ses salariés du fait de harcèlement. Elle n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour la soustraire au harcèlement qu'elle subissait.

Aux dires de l'Hôpital

En ce qui concerne le non renouvellement du Contrat Emploi Consolidé, conformément à l'ancien article L. 322-4-8^o du Code du Travail, l'employeur n'est tenu à aucune obligation de renouvellement.

En ce qui concerne le motif du non renouvellement, il n'est pas la conséquence de l'exercice d'un droit (porter plainte) mais la résultante d'une situation conflictuelle au sein de l'équipe. En réalité, Madame F n'a jamais été parfaitement intégrée à l'équipe et c'est cette incapacité à travailler en équipe qui a justifié ce non renouvellement.

De plus, les autorités de tutelle, suivant courrier du 13 juillet 2005 incitait les établissements à recruter d'autres personnes dans le cadre d'un dispositif d'insertion et de retour à l'emploi tel que le CAE.

En ce qui concerne l'obligation de sécurité par l'employeur, Madame est dans l'impossibilité d'établir les faits qu'elle allègue concernant les propos racistes et le harcèlement qu'elle subissait.

Ayant été alerté par Madame _____, conformément à ses engagements, l'hôpital a modifié les plannings, ce qui a permis d'améliorer la situation au cours de l'année 2004.

En ce qui concerne l'intervention de la HALDE, il est constaté que les méthodes utilisées sont contestables en terme de respect des règles contradictoires : il n'a jamais été apporté de réponse au courrier de l'hôpital du 26 avril 2007 faisant suite à la délibération. Aucun témoignage, aucun écrit autre que ceux de Madame _____ aucun fait établi avec certitude ne viennent corroborer la thèse de la HALDE.

Aux dires de la HALDE

La HALDE entend présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes conformément à l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004, suite à sa saisie par Madame F _____ se plaignant d'avoir fait l'objet de harcèlement discriminatoire, d'injures à caractère raciste et handiphobe de la part d'une collègue de travail.

Après avoir sollicité le Procureur de la République, l'Inspection du Travail et l'Hôpital _____ la HALDE, suivant délibération du 5 février 2007, a estimé :

- d'une part qu'il semble que Mme _____ a été confrontée à des difficultés relationnelles réelles qui se sont manifestées par des propos insultants et des comportements vexatoires répétés qui laissent présumer que la réclamante a fait l'objet d'un harcèlement moral à raison de son origine et de son handicap,
- d'autre part qu'il existe suffisamment d'éléments concordants permettant de présumer que Mme _____ a fait l'objet d'un non renouvellement de son contrat de travail pour avoir dénoncé ces faits, caractérisant une mesure de représailles pouvant justifier la nullité de la rupture de son contrat de travail.

DISCUSSION

En ce qui concerne l'intervention volontaire de la HALDE

Attendu que l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 prévoit que "*les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la HAUTE Autorité ou son représentant à présenter des observations.*

La Haute Autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions, dans ce cas cette audition est de droit"

Qu'en l'espèce, l'intervention de la HALDE, dans l'affaire qui oppose Madame F _____ à l'Hôpital _____ est de droit.

En ce qui concerne l'obligation de sécurité par l'employeur et le non renouvellement du Contrat Emploi Consolidé de Madame F _____

Attendu que dès le 12 juin 2003, Madame F _____ a averti son employeur qu'elle était victime de propos racistes et discriminatoires par certaines de ses collègues ;

Qu'en réponse le directeur de l'Hôpital _____, par courrier du 6 août 2003, lui a indiqué avoir demandé au responsable de son service de veiller au maintien "*d'une cohésion au sein de l'équipe ainsi qu'au respect mutuel entre collègues*"; qu'il a fait procéder à une modification des plannings pour limiter les relations de travail avec la collègue mise en cause.

Attendu que le 1er décembre 2003, Madame F _____ relance son employeur sur la situation ; que la direction de l'hôpital répond par courrier du 16 décembre qu'il sera procédé à une analyse dans le cadre des évaluations des équipes courant janvier 2004.

Attendu que l'article L. 122-49 alinéa 1 du Code du Travail précise que : "*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*"

Attendu que l'article L. 122-52 du Code du Travail précise que : "*Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L. 122-*

Attendu que, malgré les relances faites par Madame F: auprès de la direction de l'hôpital, cette dernière n'a pas pris des dispositions complémentaires pour suivre l'évolution de la situation et prévenir des agissements dont se plaignait la demanderesse ; que l'employeur n'a pas assumé sa responsabilité autrement qu'en modifiant la répartition du travail pour éviter le contact entre les personnes ;

Que cette situation a été constatée aussi bien par l'Inspection du Travail dans son courrier à la HALDE en date du 6 avril 2006, que par la délibération de la HALDE du 5 février 2007 décidée après enquête.

Attendu que, alertée à plusieurs reprises par Madame F: , il appartenait à la direction de l'Hôpital de procéder à une enquête pour vérifier la véracité des faits dont se plaignait la demanderesse ; qu'en l'absence de cette procédure, l'employeur n'a pas assuré ses obligations de sécurité.

Attendu que l'article L. 122-49 2^{ème} alinéa précise que "aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière 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 de contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit"

Attendu que Madame F a saisi le Procureur de la République en date du 15 février 2005 et qu'une plainte a été déposée en date du 24 mars 2005 concernant le harcèlement et la discrimination dont elle estimait être victime ;

Que par courrier du 21 avril 2005, la direction de l'Hôpital informait Madame F que son contrat emploi consolidé ne serait pas renouvelé ;

Que l'Hôpital souligne que le non renouvellement du contrat de travail est tout simplement imputable aux difficultés d'intégration rencontrées par la salariée, et que l'intérêt du service le justifiait eu égard aux tensions que Madame F suscitait très régulièrement ;

Que ces motifs sont invoqués sans qu'au préalable l'employeur n'ait vérifié l'existence d'un lien avec le harcèlement dont se plaignait la demanderesse. //

Attendu que la HALDE, au cours de son enquête, a pu relever " que des tensions bien plus importantes ont traversées le service lorsque le service de gendarmerie, suite au dépôt de plainte, a impliqué l'ensemble des agents du service restauration et de l'encadrement " ;

Qu'elle estime qu'il existe suffisamment d'éléments permettant de présumer que Madame F a fait l'objet d'un non renouvellement de son contrat de travail pour avoir dénoncé ces faits.

Attendu que le bureau de jugement retient de ces éléments que le non renouvellement du contrat emploi consolidé de Madame F est lié à la dénonciation des faits dont celle-ci estimait être victime.

En ce qui concerne le harcèlement discriminatoire

Attendu que l'existence d'un harcèlement discriminatoire subit par Madame F: n'est justifié uniquement que par les dires de celle-ci ;

Que la demanderesse n'apporte aucun autre élément pouvant confirmer ses dires.

Attendu que le bureau de jugement estime que les preuves apportées sont insuffisantes pour caractériser l'existence d'un harcèlement discriminatoire.

En ce qui concerne la demande au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile

Attendu que l'équité et la situation économique justifie que l'Hôpital de Saint-Galmier soit condamnée à régler à Madame F: une somme au titre des frais exposés dans ce litige.

PAR CES MOTIFS

Le Bureau de Jugement, après en avoir délibéré statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

- Dit que l'Hôpital n'a pas respecté son obligation de sécurité envers Madame F suite à l'interpellation qu'elle a effectuée auprès de son employeur concernant la discrimination dont elle estimait avoir fait l'objet.

- Dit que le non renouvellement du contrat emploi consolidé de Madame Fatima est lié à la dénonciation des faits par la demanderesse.

- Condamne l'Hôpital à verser à Madame F à titre de dommages et intérêts la somme de 11 336,00 € représentant un an de salaire,

- Dit que les preuves apportées ne sont pas suffisantes pour caractériser l'existence d'un harcèlement discriminatoire,

- Condamne l'Hôpital à verser à Madame F la somme de 300,00 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

- Déboute Madame F de ses autres chefs de demande

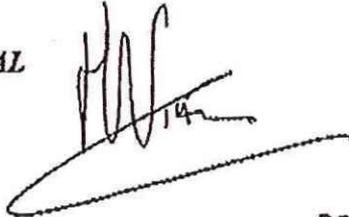
- Déboute l'Hôpital de sa demande reconventionnelle

- Condamne l'Hôpital aux entiers dépens

Ainsi jugé et prononcé en audience publique de ce jour.

LE PRÉSIDENT,

Mme VIAL



LE GREFFIER,

Mme DRUTEL

