

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE SAINT-PIERRE**

Conseil de Prud'Hommes

28 rue Archambaud

CS 70040

97851 SAINT-PIERRE CEDEX

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

JUGEMENT DU : 07 Septembre 2023

**RG N° N° RG F 22/00038
N° Portalis DC3A-X-B7G-R4T**

N° Minute : 23/00027

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

F

contre

Association PERE FAVRON

**JUGEMENT DU
07 Septembre 2023**

**Qualification :
Contradictoire
premier ressort**

Notification le :

07/09/2023

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée - expédiée RAR

le : 07/09/2023

à :

Madame

F

Assistée de Me Laetitia CHASSEVENT (Avocat au barreau de ST
PIERRE (REUNION))

DEMANDEUR

**Association PERE FAVRON en la personne de son président
N° SIRET : 318 265 741 00013**

Représenté par Me Solenn REMONGIN (Avocat au barreau de
SAINT DENIS) substituant Me Thomas HUMBERT (Avocat au
barreau de PARIS)

DEFENDEUR

- Composition du bureau de Jugement lors des débats
et du délibéré :

Madame Michelle, Claudette SANTOS, Président Conseiller (S)
Monsieur Julien PAGES, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Didier Georges PALIOD, Assesseur Conseiller (S)
Madame Aurélie Marlène MASSELOT, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Elina LAURET, Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 11 Mars 2022
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 15 Décembre 2022
- Renvoi à une autre audience
- Débats à l'audience de Jugement du 30 Mars 2023
- Prononcé de la décision fixé à la date du 29 Juin 2023
- Délibéré prorogé à la date du 07 Septembre 2023
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Expédita FRANCOISE,
Greffier

CHEFS DES DEMANDES

A l'audience du bureau de jugement du 03 mars 2023, le Président procède à la lecture des chefs de demandes arrêtés comme suit :

POUR LE DEMANDEUR

- Fixer le salaire de référence à hauteur de 3 479.78 € Brut.
- Juger que la FONDATION PERE FAVRON a manqué à son obligation de sécurité
- Juger que le licenciement de Madame F est sans cause réelle et sérieuse.
- Juger que le licenciement pour inaptitude de Madame F a une origine professionnelle.
- Condamner la FONDATION PERE FAVRON à verser à Madame F
69 595.60 € de Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
6 959.56 € D'indemnité compensatrice de préavis
695.96 € Au titre de congés payés sur préavis.
41 757.36 € Au titre de l'indemnité spéciale de licenciement
41 039.92 € A titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice futur.
20 000.00 € De dommages et intérêts au titre du préjudice lié à la perte d'emploi avant le licenciement.
3 000.00 € Au titre de Dommages et intérêts pour manquement à son obligation de loyauté.
1 000.00 € A titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'employeur de l'obligation d'information du salarié sur les garanties prévoyances souscrites.
3 500.00 € Sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens.
- Condamner la FONDATION PERE FAVRON à remettre les documents de fin de contrat et bulletins de paie rectifiés conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50 € par jour de retard et par document.
- Enjoindre l'employeur de produire à Madame F , sur les années 2018, 2019, 2020, 2021 les trois derniers entretiens professionnels, le DUER, les PV du CSE et du CHSCT la fiche d'entreprise
- Communiquer à Madame F la notice de prévoyance sous astreinte de 20 € par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification du jugement.
- Débouter la FONDATION PERE FAVRON de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions
- Ordonner l'exécution provisoire

A titre Subsidaire

- Condamner LA FONDATION PERE FAVRON à verser à Madame F .
- 69 595.60 € A titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 6 959.56 € A titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 695.96 € A titre de congés payés sur préavis.

POUR LE DEFENDEUR

- Rejeter la demande d'injonction de communiquer formulée par Madame F
- Juger que le licenciement de Madame F est fondé sur une cause réelle et sérieuse.
- Juger que la FONDATION PERE FAVRON n'a commis aucun manquement à son obligation de sécurité à l'égard de Madame F

En conséquence.

- Débouter Madame F de toutes ses demandes.

A titre subsidiaire

- Evaluer les dommages et intérêts réclamés par Madame F à de plus juste proportions.
- Donner Acte à la FONDATION PERE FAVRON de la régularisation d'indemnité de licenciement

LES FAITS ET PRETENTIONS DES PARTIES

LE DEMANDEUR

Madame F a été embauchée par la FONDATION PÈRE FAVRON le 07 janvier 1983 en contrat indéterminée en qualité d'aide-soignante au sein de l'EHPAD de la RAVINE BLANCHE situé à Saint Pierre.

Suite à sa demande, Madame F a intégré un poste plus allégé, et a commencé à travailler au sein de l'accueil de jour en 2012.

Ce service d'animation et d'accompagnement des personnes atteintes notamment de la maladie d'Alzheimer. Malheureusement ses conditions de travail vont se dégrader à compter de son arrivée à l'accueil de jour.

Alors que Madame F a demandé un allègement de son temps de travail, son emploi du temps a été surchargé.

Le travail de Madame F consistait de prendre en charge jusqu'à 17 patients, perturbés et désorientés, de 7h30 à 17h avec l'aide de deux autres aides-soignants.

Madame a subi au quotidien des critiques, des brimades, des dénigrements, des appréciations négatives sur la qualité de son travail, des propos insultant et blessants de la part de ses collègues et de son employeur.

Madame F se retrouve mise à l'écart par ses collègues et son employeur, dans l'indifférence la plus totale les conditions de travail de Madame F ont continué à se dégrader.

Madame F est mise en arrêt de travail et en affectation Longue durée ALD en raison de son état anxiodépressif.

Madame F a été hospitalisée à plusieurs reprises.

Madame F a bénéficié d'une pension d'invalidité de catégorie 2.

A la demande de l'employeur, le 14 avril 2021, Madame F a été convoquée par la médecine du travail.

Madame F a été déclarée inapte avec dispense de l'obligation de reclassement.

Le 16 avril 2021, l'employeur a informé Madame F de l'impossibilité de lui proposer un reclassement dans un autre emploi au regard des conclusions de la médecine du travail

Madame F a été convoquée à un entretien préalable qui s'est déroulé le 07 mai 2021 puis licenciée pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

Madame F ne s'est pas présentée à son entretien préalable en raison de son état dépressif et son incapacité physique de se déplacer.

C'est pour ces raisons, que Madame F a saisi le Conseil des Prud'hommes de Saint Pierre pour réclamer ses droits

LE DEFENDEUR

La FONDATION PÈRE FAVRON gère sur l'île de la réunion différents établissement médico-sociaux à but non lucratif, reconnue d'utilité publique par un décret du 20 août 1997.

La FONDATION PÈRE FAVRON exploite un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes EHPAD de Bois D'Olives – Ravine des Cabris et pourvu d'une capacité d'accueil de 90 places accueillant des personnes âgées en perte d'autonomie.

L'accueil de jour de l'EHPAD de bois de d'Olives propose un accueil de jour d'une capacité de 15 places. Les accueils de jour sont des structures de répit destinées à accueillir en journée des personnes touchées par la maladie d'Alzheimer ou des pathologies apparentées qui présente des troubles modérés du comportement et vivent à domicile.

C'est dans le service sur lequel Madame F était affectée.

Madame F a été embauchée le 07 janvier 1983 par la fondation PÈRE FAVRON en qualité d'aide-soignante.

En 2012, Madame F a candidaté pour un poste au sein de l'EHPAD de Bois d'Olives, après entretien et a intégrée à compter du 23 mai 2012 en tant qu'aide-soignante au sein de l'accueil de jour.

Madame F a été placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 26 novembre 2018, le motif médical de l'arrêt n'était pas communiqué à la FONDATION. Cet arrêt a été prolongé jusqu'au 31 mars 2021.

En date du 15 mars 2021, la CGSSR accordait à Madame F une pension d'invalidité de catégorie 2 à partir du 1^{er} avril 2021.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, la Fondation a convoqué Madame F à une visite médicale de reprise le 14 avril 2021.

Madame F a été reconnue inapte à son poste de travail : « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » dispensant ainsi de son obligation de reclassement.

Le 22 avril 2021, à la suite de l'étude de poste, Madame F n'a pas contesté son inaptitude.

Le 28 avril 2021, Madame F a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, pour le 07 mai 2021.

Madame F ne s'est jamais présentée

Le 14 mai 2021, la FONDATION PERE FAVRON a notifié à Madame F son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Par requête du 11 mars 2022, Madame F saisissait le Conseil de Prud'hommes de Saint Pierre d'une contestation de licenciement

MOTIVATIONS

Vu les écritures remises dans un cadre contradictoire.

Vu les pièces versées dans un cadre contradictoire.

Attendu qu'il convient à titre liminaire de noter qu'il résulte des dispositions de l'article L.1411-1 du Code du travail que le conseil de Prud'hommes est compétent pour tous les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent Code entre les employeurs ou leurs représentants, et les salariés qu'il emploient.

Sur l'obligation de Sécurité, et Sur l'avis d'inaptitude en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il résulte de l'Article L4121-1, Version en vigueur depuis le 01 octobre 2017, Modifié par Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 - art. 2.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il résulte d'un avis d'aptitude avec restrictions, oblige l'employeur à réintégrer le salarié dans son emploi initial ; il ne peut invoquer l'absence de possibilité de reclassement pour licencier le salarié, même si les restrictions émises par le médecin du travail sont très importantes, cette faculté étant réservée aux seuls cas d'inaptitude (Cass, soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616)

Si l'employeur estime ne pas pouvoir réintégrer le salarié dans son emploi initial ou dans un emploi équivalent, il lui appartient d'indiquer par écrit au salarié et au médecin du travail les raisons pour lesquelles il lui est impossible de rendre le poste conforme aux préconisations du médecin du travail (Art. L. 4624-6 c. trav ; Cass. Soc., 6 févr. 2013, n° 11-28.038).

En l'espèce, Madame F indique que lors de sa prise de poste au sein de l'accueil de jour, en 2012, elle n'a eu aucune formation, aucune mise à niveau.

L'Article L6321-1 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019 **Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article **L. 6312-1**. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Madame F n'avait aucune connaissance en informatique, La FONDATION PERE FAVRON n'a mis à disposition aucun moyen ni aucune formation pour former la salariée au nouveau poste qu'on lui avait proposé, Madame F n'a jamais eu une mise à niveau, pour qu'elle puisse évoluer dans de bonnes conditions avec les nouvelles technologies.

En 2014, Madame F avait demandé un allègement de ses horaires, aucune amélioration de ses conditions ont été constaté, malgré les demandes de la salariée.

En conséquence, Le Conseil constate les manquements de l'employeur et requalifie le licenciement pour inaptitude en un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Il résulte de l'article L 1235-3 du Code du Travail que si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal octroie au salarié une indemnité dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés par la loi

Madame F a été embauchée depuis le 07 janvier 1983, aucune réintégration n'est possible, la salariée avait plus de 38 ans dans l'entreprise.

Soit pour une ancienneté de plus 38 ans dans l'entreprise qui compte plus de 11 salariés, sa rémunération brute mensuelle a été de 3479.78 €

Madame F peut prétendre à 20 de mois de salaire.

$3\,479.78 \times 20 = 69\,595.60\text{€}$

En conséquence, Le Conseil lui octroie la somme de 69 595.60 € Au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et sur l'indemnité au titre des congés payés afférents

Il résulte de l'article L 1234-1 du Code du travail qu'en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois.

S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de service continu d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois

Madame F
mois.

compte tenu de son ancienneté pouvait prétendre à un préavis de deux

L'article L3141-24 du Code du travail précise que l'indemnité afférente au congé est légale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

$3479.78 \times 2 = 6\,959.56$

En conséquence, il y a lieu de faire droit à sa demande de deux mois soit la somme de 6 959.56 Euros bruts auxquels s'ajoutent 695.96 € brut au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis.

Sur les dommages et intérêts en réparation du préjudice futur / préjudice lié à la perte d'emploi

Le principe de réparation intégrale des préjudices implique que le responsable d'un dommage doit indemniser tout le dommage et uniquement le dommage, sans qu'il n'en résulte ni appauvrissement, ni enrichissement de la victime. Il s'agit d'un principe de stricte équivalence entre la réparation et le dommage.

En l'espèce, Madame F réclame une indemnité pour le préjudice passé et futur,

Lors des années précédentes, Madame F était en arrêt maladie et percevait un complément de salaire.

La salariée ne démontre pas le préjudice qu'elle a subi ou va subir pour les prochaines années.

En conséquence, le Conseil rejette sa demande.

Sur les dommages et intérêts Au titre du manquement à son obligation de loyauté

Attendu d'autre part, que les articles 1240 et 1241 du Code Civil viennent rappeler les principes de la réparation des préjudices.

Article 1240 (Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016- art.2) tout fait quelconque de l'homme, qui cause un dommage, celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

Article 1241 (Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016-art.2) Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

Pour bénéficier du régime d'indemnisation prévu à l'article 1240 du Code civil, la victime doit pouvoir rapporter la preuve d'une faute d'un tiers.

Madame F invoque que l'employeur a versé le complément de salaire en retard à plusieurs reprises, mais également le retrait des jours RTT sachant que la salariée ne les avait pas pris,

Le Conseil constate qu'aucune indemnité de licenciement a été versée à Madame F lors de la rupture du contrat de travail, sachant que l'employée avait 38 ans d'ancienneté.

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour un montant de 1 000.00 €

Sur la mutuelle d'entreprise

Depuis le 1^{er} janvier 2016, La loi sur la mutuelle d'entreprise obligatoire est claire?: tout employeur du secteur privé a l'obligation de proposer une mutuelle collective ou complémentaire santé d'entreprise à ses salariés, quelle que soit sa taille. L'ancienneté des employés ne joue pas. L'assurance santé doit donc leur être accessible dès l'embauche.

La mutuelle d'entreprise obligatoire couvrant les frais de santé doit offrir une couverture minimale aux salariés. Ainsi, le contrat doit au moins garantir:

Le remboursement de 100% du ticket modérateur

La prise en charge de la totalité du forfait journalier hospitalier ;

Le remboursement des frais dentaires à hauteur de 125% du tarif de conventionnel

La prise en charge forfaitaire des dépenses d'optique à hauteur de 100€ minimum pour les corrections simples

Une « mutuelle de santé d'entreprise » ou « complémentaire de santé d'entreprise » permet à tout salarié de compléter ses remboursements de frais de santé en plus de la partie remboursée par la Sécurité sociale.

Contrairement aux dispositifs complémentaires individuels, les mutuelles d'entreprise sont des dispositifs collectifs qui protègent tous les salariés et dirigeants d'une entreprise en proposant des garanties adaptées aux spécificités de l'entreprise et/ou du secteur d'activité.

En l'espèce, dans le certificat de travail de Madame F , il est indiqué que les garanties de prévoyance en vigueur dans la fondation seront maintenues pendant une période égale au maximum à la durée d'indemnisation du chômage sans pouvoir excéder 12 mois. Madame F ne peut prétendre ne pas savoir le contenu des garanties

En conséquence, le Conseil rejette sa demande.

Sur la remise de l'attestation de Pôle Emploi.

Il résulte de l'article R 1234-9 du Code du travail que l'employeur, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, doit délivrer au salarié l'attestation permettant à ce dernier de faire valoir ses droits aux prestations chômage et transmettre sans délai cette même attestation à Pôle emploi

En conséquence, le Conseil ordonne la remise des documents rectifiés sous astreinte de 50 € par jour de retard dès le 15^{ème} jour de la notification du présent jugement.

Sur la remise du Solde de tout compte

La remise du solde de tout compte est une obligation imposée par le Code du travail (article L. 1234-20). Il s'agit d'un des documents que l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié lors de la rupture ou la fin de son contrat,

En conséquence, le Conseil ordonne la remise des documents rectifiés sous astreinte de 50 € par jour de retard dès le 15^{ème} jour de la notification du présent jugement

Sur la remise des bulletins de salaire.

L'article L 3243-2 du Code du Travail prévoit que lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre une pièce justificative dite bulletin de paie aux personnes qu'il emploie en qualité de salarié.

En conséquence, le Conseil ordonne la remise des documents rectifiés sous astreinte de 50 € par jour de retard dès le 15^{ème} jour de la notification du présent jugement

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose, comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut même d'office pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation ;

En application de l'Article 700 du CPC, le conseil estime que la FONDATION PERE FAVRON devra allouer à Madame F la somme de 1 000.00 euros.

Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir dans les termes de la loi.

L'exécution provisoire est une décision accessoire prononcée par le tribunal ayant statué en première instance, autorisant la partie qui a obtenu gain de cause à poursuivre l'exécution du jugement rendu contre son adversaire, malgré les recours qu'il aurait engagés

En vertu de l'article R 1454-28 du Code du travail, les condamnations prononcées au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R 1454-14 du Code du travail à savoir le rappel de salaire, le rappel d'heure supplémentaires, l'indemnité de congés payés, l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité de préavis sont de plein droit exécutoires

Le conseil ordonne l'exécution provisoire de plein droit.

Met les dépens à la partie qui succombe soit la FONDATION PÈRE FAVRON

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes de Saint Pierre de la Réunion, statuant publiquement, contradictoire en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi

FIXE le salaire de Madame F
neuf euros et soixante-dix-huit centimes).

à 3 479.78 € Brut (Trois mille quatre cent soixante-dix-

REQUALIFIE le licenciement pour inaptitude de Madame F
cause réelle et sérieuse

en un licenciement sans

CONDAMNE LA FONDATION PÈRE FAVRON à payer à Madame F
suivantes :

les sommes

- 69 595.60 € (Soixante-neuf mille cinq cent quatre-vingt-quinze euros et soixante centimes) au titre des Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 6 959.56 € (Six mille neuf cent cinquante-neuf euros et cinquante-six centimes) au titre de l'indemnité de préavis.
- 695.96 € (Six cent quatre-vingt-quinze euros et quatre-vingt-seize centimes) au titre des congés payés sur préavis.
- 1 000.00 € (Mille euros) au titre des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur.
- 1 000.00 € (Mille euros) au titre de l'Article 700 du Code de Procédure Civile.

DEBOUTE Madame F

du surplus de ses demandes

DEBOUTE La FONDATION PÈRE FAVRON de toutes ses demandes, fins et conclusion.

ORDONNE la remise des documents suivants :

- L'attestation Pôle Emploi rectifié sous astreinte de 50 € par jour de retard dès le 15^{ème} jour de la notification du présent jugement
- Le Solde de tout compte rectifié sous astreinte de 50 € par jour de retard dès le 15^{ème} jour de la notification du présent jugement
- Bulletin de paie conformes sous astreinte de 50 € par jour de retard dès le 15^{ème} jour de la notification du présent jugement

ORDONNE l'exécution provision du présent jugement.

CONDAMNE la FONDATION PERE FAVRON aux dépens

En foi de quoi le présent jugement a été signé par Madame SANTOS Michèle, Président et par Madame FRANCOISE Expédita, greffier et prononcé par mis à disposition au greffe le 07 septembre 2023.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

Il est conséquemment
la République Française, les ordonnances,
à tout Huissier 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 Commandants et Officiers de police
d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.
En foi de quoi, le présente copie, certifiée conforme à l'
minute dudit jugement a été signée, scellée et délivrée
par le Greffier en Chef soussigné.

