

18/60

CONSEIL DE PRUD'HOMIERS
DE DIGNE LES BAINS

1 GRÉFFIER
SECRET : E.S.
JES VES DE OIO
it-1\JIES oJ
pp\JD'110).

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

RG N°

JUGEMENT DU 17 MAI 2018

SECTION Activités diverses

Madame C A

AFFAIRE

C A

Assistée de Me Jean Didier KISSAMBOU M'BAMBY (Avocat au
barreau de DIGNE LES BAINS)

contre

DEMANDEUR

Association DES ALPES DE
HAUTE PROVENCE

Association DES ALPES DE HAUTE PROVENCE

MINUTE N° (; ' 0

Représentée par Me M substituant Me P (Avocats au ban-
eau de MONTPELLIER)

JUGEMENT DU :

DEFENDEUR

17 Mai 2018

Qualification:

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ:

Contradictoire

Madame Angeline MARIGLIANO, Président Conseiller (S)
Madame Sarnia NORMAND, Assesseur Conseiller (S)
Madame Solange BERTRAND, Assesseur Conseiller (E) Monsieur
Antony DI TORO, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Corinne GRIGIS, Greffier

Premier ressort

PROCÉDURE:

Notification le : 17 Mai 2018
aux parties et aux
Avocats

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

- Date de la réception de la demande : 22 Août 2016
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du: 08 Décembre 2016
- Bureau de Jugement du : 04 Mai 2017
- Renvoi Bureau de Jugement du: 08 Juin 2017
- Renvoi Bureau de Jugement du : 12 Octobre 2017
- Renvoi Bureau de Jugement du : 08 Février 2018
- Débats à l'audience de Jugement du : 08 Février 2018
- Prononcé de la décision fixé à la date du : 03 Mai 2018
- Délibéré prorogé à la date du : 17 Mai 2018
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Diane-Marie GAUCI,
Greffier

le : 17 Mai 2018

à : M BAMBAY

CERTIFICAT
JE SOUSSIGNÉ, DIRECTEUR DU
CERTIFIÉ, C, JOUR

12 JUL. 2018



EN LA CAUSE CI-DESSUS PRÉCISÉE, IL
Y A PAS D'APPEL

1X-EN-PROVENCE, IE

Sur requête du demandeur, en date du 22 Août 2016, le greffe du Conseil de Prud'hommes de Digne les Bains, a enregistré l'affaire au répertoire général.

Conformément aux articles R.1452-1 à R.1452-5 du Livre V du Code du Travail, il a avisé le demandeur des lieux, jour et heure du Bureau de Conciliation et d'Orientation, à laquelle l'affaire serait appelée et a convoqué la partie défenderesse par lettre recommandée avec accusé de réception dont copie adressée le même jour, par lettre simple, pour le Bureau de Conciliation d'Orientation siégeant le 08 Décembre 2016 afin de tenter de les concilier sur les prétentions du demandeur.

A cette audience, vu l'article R.1454-10 du Code du Travail, le Bureau de Conciliation a entendu les parties, puis il a renvoyé la cause devant le Bureau de Jugement en date du 04 Mai 2017 pour qu'il soit plaidé et statué sur la demande.

L'affaire appelée, après renvois à l'audience du 08 Février 2018, les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Me Jean Didier KISSAMBOU M'BAMBY avocat de Madame C A et Me M, avocat de l'Association DES ALPES DE HAUTE PROVENCE, ont développé oralement leurs conclusions respectives, datées et visées par le greffier de l'audience, conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile.

A l'issue de leurs explications l'affaire a été mise en délibéré, et le jugement dont la teneur suit rendu public par mise à disposition au Greffe ce jour le 17 Mai 2018.

J U G E M E N T

LES FAITS

Madame C A est embauchée sous contrat à durée indéterminée à temps complet du 27 avril 2011, par l'Association des Alpes de Haute Provence en qualité d'Aide Médico Psychologique.

Ce Contrat est régi par les dispositions de la Convention Collective de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Après avoir été affectée "aux Foyers de...", par avenant N° 1 en date du 16 juillet 2013, Madame C A est affectée au Foyer d.... en qualité d'Aide Médico Psychologique en internat.

Le 17 novembre 2014, Madame C A est convoquée à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pour le 27 novembre 2014.

Madame C A, en arrêt de travail à compter du 29 septembre 2014, a passé une visite de pré-reprise le 5 décembre 2014. Par avis d'inaptitude du 17 décembre 2014, au cours d'une visite de reprise du travail, Madame C A est déclarée "inapte à tous les postes; inapte définitif à tout poste existant dans l'entreprise (article R.4634-31), une seule visite danger immédiat".

Le 17 décembre 2014, Madame A est sanctionnée par une mise à pied disciplinaire qui doit être exécutée les 5, 6 et 7 janvier 2015.

Par lettre-recommandée avec accusé de réception du 2 janvier 2015, l'...informe Madame C A de son intention de la licencier et lui signifie que son licenciement sera effectif après autorisation de l'Inspecteur du Travail compte-tenu "d'un mandat de déléguée du Personnel,

Le 19 janvier 2015 l'Inspecteur du travail refuse le licenciement pour absence de consultation du Comité d'Entreprise. Le licenciement sera finalement accepté par décision administrative du 13 février 2015.

La lettre de fin de contrat au 13 février 2015 est adressée à Madame A le 20 février 2015.

Le 22 août 2016, Madame C A a saisi la Section Activités Diverses du Conseil de Prud'hommes de DIGNE LES BAINS.

LES DIRES ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Le demandeur :

Après avoir exposé le litige suivant les écritures versées et déposées à l'audience, Madame C A demande au Conseil de :

- Débouter l' de l'intégralité de ses demandes, fins et prétentions ; Dire et
- juger qu'elle est recevable en ses demandes ;
- Condamner l' à lui verser les somme suivantes :
 - * 45.000 € au titre de son préjudice moral;
 - * 15.000 € au titre de son préjudice financier ;
 - * 3.500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile;
- Condamner l' aux entiers dépens ;
- Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Le défendeur :

Suivant les écritures soutenues et développées à l'audience, l'Association des Alpes de Haute Provence demande au Conseil :

A titre Principal :

- Constater le caractère abusif de la procédure intentée par Madame C A ;
 - Débouter Madame C A de l'ensemble de ses demandes ;
- Condamner Madame C A à une amende civile de 10.000 €, tenant le caractère abusif de la procédure intentée ;
 - Condamner Madame C A à lui payer la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive.

A titre subsidiaire :

- Constaté l'absence de tout manquement de la part de l'employeur;
- Débouter Madame C A de l'ensemble de ses demandes.

A titre très subsidiaire :

- Constaté le caractère manifestement excessif des demandes de Madame C A;
- Les ramener à de plus justes quantums.

En tout état de cause :

- Condamner Madame C A au paiement de la somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;
- Condamner Madame C A. aux entiers dépens.

MOTIFS DE LA DÉCISION DU CONSEIL

SUR LE HARCÈLEMENT MORAL

Attendu que l'article L.1152-1 du Code du Travail applicable à la date des faits dispose que:

"Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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".

La preuve du harcèlement moral ne repose pas sur le seul salarié, mais repose en réalité sur les deux parties. Dans un premier temps au salarié de démontrer la matérialité des actes de harcèlement moral dont il prétend avoir été la victime.

En l'espèce,

Madame C A. a produit :

1. Le courrier adressé à son employeur le 29 septembre 2014:

Celui-ci précise: " Je soussignée, A C, salariée du foyer depuis le 1^{er} septembre 2013, sur un poste de jour d'AbJP sur l'unité jaune, suis au regret de vous annoncer que je subis quotidiennement des pressions ainsi que des demandes contradictoires, mais également des remarques et des propos dévalorisants et maintenant des insultes de la part de monsieur..... , animateur, qui occupe ce poste sur la même unité que moi ...

En effet, la dernière insulte en date du jeudi 25 septembre, était sous la forme d'une chansonnette avec pour refrain : 'Je vais l'ignorer cette conasse'.

Une autre, quelques semaines auparavant, était, qu'il m'a appelé (devant témoins) à plusieurs reprises : "Juda "[..].

Monsieur ... a décidé de prendre en charge la mise en place d'une demande de famille d'accueil pour un résident dont je suis référente, et lorsque je lui demande pourquoi il a fait cela, puisque je suis la référente et qu'à ce titre c'est à moi de m'en occuper il a le culot de me dire que lui, n'a rien fait et que si je veux il laisse tomber ... il a juste pris rendez-vous avec le psychiatre et a sollicité l'assistante sociale dans ce sens, mais il n'a rien/ait... [..].

Par tous ces agissements répétés, (dont vous trouverez traces par le biais de mes arrêts de travail successifs durant cette première année de fonctionnement) je vous demande d'intervenir au plus vite, afin de me permettre de poursuivre ma mission au sein du foyer, sur mon unité, dans des conditions relationnelles normales[..].

2 Le Compte-rendu de l'entretien préalable du 27 novembre 2014 de Monsieur J A:

Il écrit le 1^{er} décembre 2014 : "[..] Pour la défense de Madame A j'ai évoqué le fait qu'elle travaille à l'.... depuis plusieurs années et au foyer d.... depuis septembre 2013 et qu'elle n'a jamais eu la moindre remarque concernant son travail de la part de ses supérieurs. Par ailleurs il était surprenant que la direction n'était pas au courant de ces propos jusqu'à maintenant et qu'ils ressortaient à un moment où la Direction deavait chargé une personne du CH... pour mener une enquête suite au courrier de Madame A Madame R répondait que les personnes n'osaient pas parler de maltraitance. Il y a seulement eu des rumeurs.

J'ai aussi fait remarquer que dans les témoignages, il manquait la date à laquelle les faits reprochés se sont produits.

Madame R a dit que cette entrevue avait modifié son avis concernant la décision à prendre et qu'elle se prononcera définitivement dans le cadre légal après la commission de bien-traitance qui se déroulera mardi prochain. Madame R précise qu'en cas de licenciement pour fait de maltraitance il y aurait automatiquement un signalement à l'ARS".

3. La lettre de Madame C A à son employeur du 5 décembre 2014 : Dans ce courrier, Madame A indique à son employeur qu'elle sera reçue par le Médecin du Travail le 17 décembre 2014.

4. La notification de mise à pied disciplinaire du 17 décembre 2014 :

C'est le jour où Madame A a été reçue par la Médecine du Travail, que l'... lui notifie une mise à pied disciplinaire de trois jours à effectuer du 5 au 7 janvier 2015, pour les motifs suivants :

"[..] Après une action de sensibilisation de la part de la Direction fin août 2014, relative à la prévention de la maltraitance, nous avons eu diverses plaintes courant octobre 2014. Elles ont été corroborées par des attestations remises au Directeur du Secteur Hébergement début novembre 2014.

Il en résulte les faits suivants qui vous ont été directement imputés :

- *Langage humiliant, de nature agressive, voire vulgaire à l'encontre de résident porteur de handicap : "lyfenteuse", "Feignasse". Propos que vous avez répétés en hurlant de surcroît.*

- *Menaces adressées à une résidente: "si tu continues à ne pas écouter tu vas retourner à l'hôpital psychiatrique !"*

- *Propos à connotation racistes tenus devant une résidente d'origine maghrébine: "je vais aller au quartier arabe, comme ça, elle ne sera pas dépayser ". Cette résidente a directement été blessée par vos propos au point qu'elle vous a interpellée: "Pourquoi tu dis ça, C".*

- *Propos "déplacés" tenus devant des services généraux et relatifs à la situation médicale et personnelle d'une résidente ayant eu un grave accident en clamant "elle aurait mieux fait d'y rester".*

Lors de l'entretien préalable du 27 novembre, vous avez réjetté les propos qui vous sont reprochés. Vous avez même essayé de contre argumenter, et ce malgré les différents témoins qui vous ont entendus les tenir [..].

En tout état de cause, votre courrier, et les enquêtes subséquentes ne sauraient vous exonérer de l'attitude inacceptable dont vous avez fait preuve vis-à-vis de nos deux résidents [..].

Pour qualifier cette sanction le Conseil a examiné les différents moyens de preuve versés par l'employeur.

L'... verse aux débats:

- Deux attestations distinctes de Madame M S, du 3 novembre 2014:

Elles relatent des faits non datés au cours desquels Mesdames A et B auraient tenu des propos racistes pour la première attestation et des propos que Madame B aurait tenu à "P" le jour de son "retour de vacances" pour la deuxième attestation.

- Une attestation établie le 4 Novembre 2014 par Madame P, qui relate des propos qui auraient été tenus par Mesdames A et B lors des "transmissions de 7h30 " concernant "des renseignements personnels" d'une résidente.

- L'attestation de Madame B qui relate le 31 octobre 2014 "Nous nous trouvions dans la salle à manger du foyer à la fin du repas de midi cet hiver 2014 ", Madame B ne pouvait donc attester le 31 octobre de faits survenus postérieurement !

- L'attestation de Monsieur M du 3 novembre 2014, qui relate des griefs qu'il reproche à Madame C B.

- Le compte-rendu d'entretien du 10 octobre 2014 de Madame A G ni daté, ni signé sur papier libre sans en tête : les relatés concernent principalement Madame B Madame A a cru devoir ajouter une phrase concernant Madame A : "Ces menaces ont aussi été constatées chez Madame A, autre collègue AMP".

- Le compte-rendu d'entretien du 10 octobre 2014 de Madame A G établi sur papier libre sans en tête et non signé qui relate des faits surtout reprochés à Madame B et accessoirement à Madame A n'a aucune valeur probante. Le compte-rendu se termine ainsi "Madame A n'arrive pas à passer à l'écrit mais souhaitait tout de même porter à notre connaissance ces faits car elle souffre de cette situation...".

- Le compte-rendu d'enquête du 14 Octobre 2014 suite à la lettre de Madame A (29 septembre 2014). Ce document non signé, comme tous les autres documents établis par l'employeur, est établi sur papier libre sans en tête.

L'article 202 du Code de Procédure Civile dispose que : *"L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés. Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature"*.

Force est de constater qu'aucune de ces attestations ou courriers non datés et signés pour certains, ne sont accompagnés de document officiel. Il est donc évident que tous les documents cités ci-dessus n'ont aucune valeur probante pour justifier une sanction disciplinaire.

5. L'Avis d'inaptitude du 17 décembre 2014:

Le Médecin du Travail a déclaré Madame C A "Inapte en un seul examen (article R.4624-31 du Code du Travail) Danger immédiat".

6. La notification du licenciement du 2 janvier 2015 :

Cette notification précise : *"[.] Afin de prendre toute décision sur ce dossier nous avons procédé à une recherche de reclassement au sein de notre association ou dans les structures partenaires de l'... Vous étiez accompagnée de Monsieur H Ni Délégué du Personnel sur le Foyer d'Accueil Malheureusement compte-tenu des réserves du Médecin du Travail et la structure de notre Association, nous n'avons pas trouvé de solution de reclassement à vous proposer.*

Faisant suite à notre entretien du 30 Décembre 2014, nous vous informons ce jour de notre intention de vous licencier en raison de votre inaptitude constatée par la Médecine du Travail. Néanmoins, dans la mesure où vous restez titulaire d'un mandat de délégué du Personnel, votre licenciement ne sera effectif qu'à partir de la date de l'autorisation administrative délivrée par l'Inspecteur du Travail de procéder à votre licenciement.

Dès que cette autorisation vous sera délivrée, nous ne manquerons pas de vous en informer le plus rapidement possible[.]. "

7. Le refus du Licenciement du 19 janvier 2015 :

Le licenciement de Madame C A a été refusé par l'Inspecteur du Travail au motif *"du non-respect de la procédure de licenciement qui aurait dû être mise en œuvre avant la saisine de l'Inspecteur du Travail du fait de défaut de consultation du CE sur le*

licenciement de cette salariée protégée (et a fortiori de l'absence de convocation de l'intéressée), formalité substantielle prévue à l'article L 2421-3 du Code du travail".

En conclusion, au vu des éléments de preuve fournis par Madame C A et après en avoir délibéré, le Conseil estime qu'elle démontre la matérialité des actes de harcèlement moral dont elle prétend avoir été la victime.

Lorsque la matérialité des faits est établie par le salarié, il revient à l'employeur de démontrer que lesdits faits ne sont pas constitutifs de harcèlement moral. S'il échoue sa responsabilité vis-à-vis du salarié peut être engagée sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat.

Attendu que l'article L.1152-4 du Code du Travail applicable à la date des faits dispose que : *"L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L.1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal".*

Il appartient donc, à l'Association de justifier non seulement qu'elle a pris, toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral et qu'elle l'a fait cesser immédiatement, mais également qu'elle a mis en place, en amont, une politique de prévention de qualité guidée par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail.

En l'espèce,

L'Association n'a pas satisfait aux obligations des articles L.1152-4 et 6 du Code du Travail. Elle verse aux débats :

- Un écrit de Madame M M, non daté, effectué sur papier libre et sans en tête qui relate un entretien qu'elle aurait eu avec Madame CA à son retour de maladie du 8 au 11 septembre 2014. Au cours de cet entretien, Madame C A a demandé à être reçue pour lui faire part des difficultés rencontrées avec Monsieur M. Madame M M lui aurait conseillé "de se mettre en lien avec le nouveau directeur si elle le souhaitait".

Le compte-rendu de l'entretien du 9 septembre 2014 avec Monsieur M effectué par Madame M M: Ce compte-rendu rédigé sur papier libre sans en tête, n'est pas signé, ce qui ne lui confère aucune valeur probante.

Le compte-rendu de l'entretien du 5 octobre 2014 avec Madame C A : ce compte rendu appelle les mêmes remarques que celui de Monsieur M.

La lettre dactylographiée de Mesdames A et G du 14 octobre aux membres du C qui précise : *"Suite aux difficultés rencontrées par Jfadame A concernant un employeur du foyer -" nous souhaitons rapporter les faits qui se sont produits lors de la réunion du 27 août 2014, présidée par Nfadame R (Jfadame étant absente). Lors de cette réunion, Jfonsieur N relatait des faits de malt'aitance, qui auraient lieu au sein du foyer, sans citer de nom. l.;Jadame R rappelle alors à tous qu'il est de noter devoir dénoncer les faits de maltraitance constatés auprès de la direction ou des instances compétentes. Nfadame G intervient en précisant que les délégués du personnel (ont été élus à cette fonction Nfesdames G S et A C) peuvent aussi*

être sollicitées en cas de problème. Monsieur répond que les délégués du personnel peuvent aussi être impliqués. Madame G n'intervenant pas directement auprès du résident cité et rentrant de vacances n'était pas concernée. Madame A demande à Monsieur si elle était accusée de ces faits de maltraitance. Monsieur lui a répondu qu'il ne fallait pas se sentir visé. Madame G, Madame R et un autre membre de l'équipe ont fait remarquer à Monsieur l'ambiguïté de ses propos ...".

De plus, l'...a attendu le 22 octobre 2014 pour réunir le ... Parmi les points de l'ordre du jour figurait un point de situation "suite à une déclaration écrite d'un professionnel relatif aux agissements d'un autre salarié".

L'Association verse également :

- Le Procès-verbal de cette réunion mentionne que : [..] Situation du FO "...: saisine du ... pour instruction suite à une déclaration écrite d'un professionnel relatif aux agissements d'un autre salarié. Un professionnel du FO "actuellement en arrêt maladie, déclare dans un courrier adressé conjointement au directeur du secteur hébergement, et au ... "faire l'objet de pressions, de remarques de propos dévalorisants et d'insultes" de la part d'un collègue de travail. Madame en tant que référente des structures hébergement pour le ...a été mandatée par la présidente de cette instance pour instruire cette situation. Par ailleurs, il a été demandé aux cadres de direction de cet établissement d'auditionner les professionnels sur les différents éléments mentionnés dans le courrier. L'ensemble des témoignages collectés par la direction ont été transmis à Madame P. Les personnes concernées n'ayant pas toutes été entendues, l'instruction du dossier va se poursuivre. Madame P sera secondée dans ce dossier par Madame M.

Le Conseil estime qu'en date du 22 octobre 2014 aucune mesure effective n'avait été prise par la Direction et que la mesure préconisée par le ...si elle a été actée, n'a pas été fixée dans le temps.

- La lettre à l'adresse de Monsieur M du 1^{er} décembre 2014 précise: "Je me permets de vous demander par ce courrier de bien vouloir saisir le ... pour préjudice moral et propos diffamatoires à mon encontre. En effet suite à des accusations portées contre moi, démenties après enquête du ... reconnaissant le non fondé de cette démarche, cette personne "actuellement en arrêt maladie" continue à interpellier sous diverses formes et par l'intermédiaire de C B actuellement en poste au foyer d'ensemble du personnel de l'... demandant des témoignages divers contre moi à plusieurs reprises. Des membres du personnel m'ont informé de cette démarche. Des appels téléphoniques auprès de salariés du foyer, veilleuse de nuit, remplaçantes, titulaires et également de personnes travaillant à la S. Durant ces appels, des propos diffamatoires ont été formulés, du style "il est à la Cotorep", "sa mère fait partie de l'", "il est protégé du fait de son opération à cœur ouvert". Pour information, je ne suis pas inscrit à la Cotorep, ma mère n'a jamais fait partie de l'... elle est décédée depuis 4 ans et mon cœur se porte bien. J'ai eu le témoignage d'une personne, qui, sur le réseau social Face book a lu les écrits suivants : mon bourreau continue son harcèlement moral, il est maltraitant. CAa également confié "bien évidemment à tort" à une autre personne que je continuais à l'insulter dans le foyer. Je tiens à vous signaler également, qu'à mon retour de WE, j'ai constaté que ma bannette avait été fouillée. Durant ce WE, la présence de cette personne, pourtant en arrêt de maladie, a été constatée. Voici les raisons pour lesquelles je demande l'intervention du comité[...]."

Or les prérogatives du ... ne consistent pas à attribuer des dommages et intérêts.

D'autre part le Conseil considère que ces allégations font plus référence à des rumeurs qu'à des faits précis, objectifs et matériellement vérifiables.

- Le Procès-verbal du ...du 19 décembre 2014:

Le Président du ... étant de droit l'employeur, ce dernier ne l'a réuni que le 19 décembre 2014, soit 2 jours après l'inaptitude de Madame C A:

Après un rappel sur du contexte et des décisions prises lors du ...du 22 octobre 2014, le compte rendu précise: "[...]}L'arrêt maladie du salarié ayant saisi le ... s'étant poursuivi la médiation proposée par le ... n'a pu être mise en place. Néanmoins les membres du ... ont poursuivi l'instruction de ce dossier en rencontrant les différents professionnels du foyer et en présentant à l'équipe le rôle et les missions de cette instance.

Par ailleurs le professionnel se plaignant d'un salarié a demandé dans un courrier datant du 26 novembre 2014, à la direction de l'et au ...d'avoir une réponse à son courrier du 29 septembre 2014 et le professionnel mis en cause par ce courrier, a saisi à son tour sa direction et le ... le r" décembre, pour préjudice moral et propos diffamatoire à son rencontre [...].

Conclusions du lors de cette réunion :

"Dans la mesure où :

L'instruction de ce dossier a souffert de plusieurs irrégularités:

- Les entretiens menés par la Direction n'ont pas été réalisés en présence d'un membre du ...et inversement.

- Aucun élément relevé lors de l'instruction réalisée aussi bien par la Direction que par le ... ne permet de valider ou d'invalider les éléments évoqués par les 2 parties.

- Le salarié à l'initiative de la saisine du ...est depuis le 17 décembre 2014 déclaré inapte par la médecine du Travail.

- La question de la médiation préalable à la reprise du salarié en arrêt maladie devient caduque, tout comme la poursuite de l'enquête[...].

Par ailleurs le ... a aussi tenu compte du bien être du salarié mis en cause et du bon fonctionnement du foyer pour finalement et après débat, décider de classer cette affaire sans suite [...].

L'article L.1152-5 du Code du Travail dispose : "Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire". Force est de constater que l'a classé ces faits sans suite.

Au vu de tous ces éléments, le Conseil estime que l'Association n'a pas respecté les dispositions des articles L.1152-4, L.1152-5 et L.1152-6 du Code du Travail.

Attendu que l'article L.1154-1 du Code du Travail applicable à la date des faits dispose que : "Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1143-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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".

En l'espèce, le Conseil considère que l'Association n'a pas prouvé que les agissements de Monsieur M ne sont pas constitutifs de harcèlement moral.

En conséquence, le Conseil dit et juge que Madame A a été victime de faits de harcèlement moral.

SUR LE PRÉJUDICE SUBI

Attendu qu'il est constant que: *"L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relève du pouvoir souverain de l'appréciation des juges du fond, que le Conseil de Prud'hommes qui a constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a par ce seul motif légalement justifié sa décision"*.

Attendu donc qu'il appartient au Conseil de vérifier que le salarié apporte la preuve de l'existence de son préjudice dont il lui appartient d'apprécier souverainement le montant.

En l'espèce, pour justifier du préjudice subi tant financier que moral, Madame C A n'apporte au Conseil que :

- La copie de pages " facebook " ;
- Les certificats médicaux du CHS de Digne les Bains secteur Sud ;
- Le Contrat de travail à durée indéterminée du 5 janvier 2015.

Attendu que Madame C A n'apporte aucun élément chiffré pour justifier ses demandes de préjudice moral et financier.

Attendu que, au vu des éléments en sa possession, le Conseil évalue le préjudice financier et moral à la somme de 3.000 €.

En conséquence, le Conseil condamne l'Association prise en la personne de son représentant légal, à verser à Madame C A la somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier pour le préjudice qu'elle a subi suite au harcèlement moral dont elle a été victime.

SUR LES DEMANDES RECONVENTIONNELLES DE L'ASSOCIATION

Au visa de l'article 3261 du Code de Procédure Civile, l'Association demande au Conseil de condamner Madame C A au paiement de la somme de 10.000 € d'amende civile et 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive.

Or, l'association succombe..

En conséquence, le Conseil déboute l'Association de ses demandes de paiement d'amende civile et de dommages et intérêts pour procédure abusive.

ARTICLE 700 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose que: "*Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :*

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991. Dans tous les cas, 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 ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat".

Attendu que dans le cas d'espèce, Madame CA a été contrainte de saisir le Conseil pour être rétablie dans ses droits.

En conséquence le Conseil condamne l'Association prise en la personne de son représentant légal à verser à Madame C A la somme de 500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

C'est au visa de ce même article, que l'Association qui succombe sera déboutée de sa demande reconventionnelle d'article 700 du Code de Procédure Civile.

LES DÉPENS

Attendu que les articles 695 et 696 du Code de Procédure Civile disposent :

Article 695 : "*Les dépens afférents aux instances, actes et procédures d'exécution comprennent :*

1) les droits, taxes, redevances ou émoluments perçus par les secrétariats des juridictions ou l'administration des impôts à l'exception des droits, taxes et pénalités éventuellement dus sur les actes et titres produits à l'appui des prétentions des parties, ;

2) Les frais de traduction des actes lorsque celle-ci est rendue "nécessaire" par la loi ou par un engagement international, ;

3) les indemnités des témoins ;

4) la rémunération des techniciens ;

5) les débours tarifés ;

6) les émoluments des officiers publics ou ministériels ;

7) la rémunération des avocats dans la mesure où elle est réglementée "y compris les droits de plaidoirie".

Article 696 : "*La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie".*

Attendu que dans le cas d'espèce l'employeur succombe.

En conséquence, le Conseil condamne l'Association prise en la personne de son représentant légal, aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS,

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes de Digne les Bains, Section Activités Diverses, statuant par jugement public contradictoire, et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la tentative infructueuse de conciliation du 8 Décembre 2016,

DIT ET JUGE que Madame A Ca été victime de harcèlement moral.

CONDAIVINE l'Association prise en la personne de son représentant légal à lui verser les sommes suivantes :

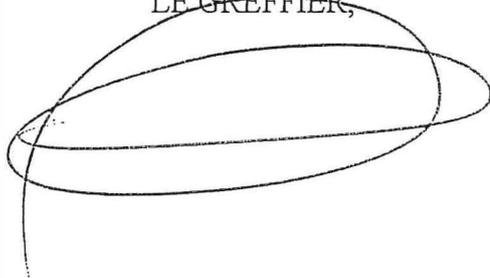
- **TROIS MILLE EUROS NETS (3.000 € nets) à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier ;**
- **CINO CENTS ETIROS {500 €} au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.**

DÉBOUTE l'Association de toutes ses demandes reconventionnelles.

CONDAMNE l'Association prise en la personne de son représentant légal aux entiers dépens.

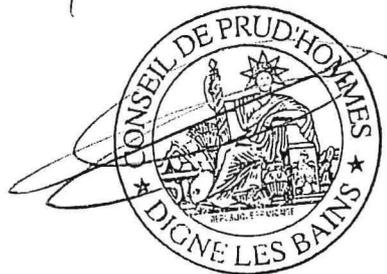
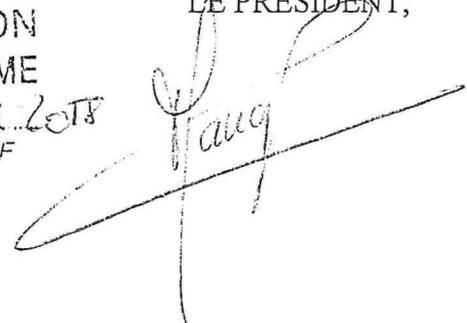
Ainsi fait, jugé et prononcé rendu public par mise à disposition au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Digne les Bains le 17 Mai 2018.

LE GREFFIER,



POUR EXPÉDITION
CERTIFIÉE CONFORME
DIGNE LES BAINS LE 17 Mai 2018
LE GREFFIER EN CHEF

LE PRÉSIDENT,



**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE DIGNE LES BAINS
CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE DIGNE
LES BAINS**

"Palais Victor Hugo"
22, Boulevard Victor Hugo
04000 DIGNE LES BAINS

Tél : 04.92.31.38.49
Fax: 04.92.32.13.45.

N° R.G.: N° RG 2018

Aimée:

C A
Cl

**Association DES ALPES DE HAUTE
PROVENCE**

Section : Activités diverses

CERTIFICAT DE NOTIFICATION

Le Greffier en chef du CONSEIL DE
PRUD'HOMMES
DE DIGNE LES BAINS

à

Me Jean Didier KISSAMBOU M'BAMBY
(Avocat)
7 boulevard Blémir Bourges
04100 MANOSQUE

Dans la cause:

ENTRE

CA

ET

Association DES ALPES DE HAUTE PROVENCE

Le Greffier en Chef du Conseil de Prud'Hommes certifie que dans l'affaire qui oppose les parties sus-énoncées, il a été rendu par la juridiction un jugement N° RG 17Mai 2018, notifié(e) par pli recommandé avec demande d'avis de réception le

- **C A en a accusé réception le 18/05/2018**
- **Association DES ALPES DE HAUTE PROVENCE en a accusé réception le 18/05/2018**

En foi de quoi, le présent certificat a été délivré pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à DIGNE LES BAINS, le 22 Juin 2018

Le Greffier en Chef,



