

COUR D'APPEL DE REIMS
CHAMBRE SOCIALE
Arrêt du 27 février 2019

Arrêt n°
du 27/02/2019

RG 17/02719

CRW/FC

APPELANT :

d'un jugement rendu le 27 septembre 2017 par le conseil de prud'hommes de TROYES, section encadrement (n° F 16/00263)

Monsieur :

1 _____ OISSE

Formule exécutoire le :

Représenté par la SCP VERRY LINVAL, avocat au barreau de l'AUBE

à :

- SCP VERRY LINVAL
- Me BRISSART

INTIMÉE :

Fédération des Associations pour adultes et jeunes handicapés (APAJH), prise en son établissement de Romilly
Tour Montparnasse
33 avenue du Maine
75015 PARIS

Représentée par la SELARL CAPSTAN LMS, avocat au barreau de PARIS, et Me Thierry BRISSART, avocat au barreau de REIMS

DÉBATS :

En audience publique, en application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 3 décembre 2018, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Christine ROBERT-WARNET, président de chambre, et Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller, chargés du rapport, qui en ont rendu compte à la cour dans son délibéré ; elle a été mise en délibéré au 27 février 2019.

COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :

Madame Christine ROBERT-WARNET, président
Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller
Madame Marie-Laure BERTHELOT, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Madame Françoise CAMUS, greffier

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, 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 Madame Christine ROBERT-WARNET, président, et Madame Françoise CAMUS, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

_____ a été embauché par la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés (APAJH), selon contrat à durée indéterminée à effet du 16 septembre 2013, en qualité de Chef de Service Éducatif, statut cadre, à raison d'une durée mensuelle de travail de 151,67 heures. La convention collective applicable à l'espèce est celle des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Il exerçait ses fonctions au sein du Foyer de Vie et du Foyer d'Accueil Médicalisé, à Romilly-sur-Seine.

Il a été placé en arrêt maladie, de façon continue, à compter du 4 janvier 2016.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 8 juillet 2016, son employeur l'a convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, pour celui-ci se tenir le 21 juillet 2016.

Par requête enregistrée le même jour au greffe, _____ a saisi le conseil de prud'hommes de Troyes prétendant, notamment, à voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat, aux torts de l'employeur.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 28 juillet 2016, la société a notifié à son salarié son licenciement, au motif de son absence prolongée désorganisant le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif.

Aux termes de ses dernières conclusions, _____ sollicitait du conseil :

à titre principal,

- qu'il prononce la résiliation judiciaire de son contrat, pour que celle-ci produise les effets d'un licenciement nul, comme fondé sur des faits de harcèlement moral, subsidiairement, les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, comme fondé sur les multiples heures supplémentaires qu'il a accomplies et sur le fondement du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat s'agissant de la violation des amplitudes maximales de temps de travail et des temps de repos,
- qu'il dise nul, subsidiairement dénué de cause réelle et sérieuse le licenciement dont il a fait l'objet.

Il sollicitait en conséquence, la condamnation, sous exécution provisoire, de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 13.633,39 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2013
- 1.363,33 euros à titre de congés payés afférents
- 42.776,80 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2014
- 4.277,68 euros à titre de congés payés afférents
- 48.562,42 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2015
- 4.856,24 euros à titre de congés payés afférents
- 38.458,38 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé
- 15.000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral
- 5.000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de prévention du harcèlement moral
- 15.000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat résultant de la violation des amplitudes maximales de temps de travail et de temps de repos
- 10.470,84 euros à titre de reliquat d'indemnité conventionnelle de licenciement
- 64.000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, subsidiairement dénué de cause réelle et sérieuse
- 3.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 27 septembre 2017, le conseil de prud'hommes de Troyes a débouté J [redacted] l'ensemble de ses demandes et l'a condamné à payer à la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés une indemnité de 1.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

[redacted] a interjeté appel de cette décision le 23 octobre 2017.

Vu les conclusions transmises au greffe par RPVA le 31 octobre 2018, auxquelles il est expressément renvoyé pour plus ample informé des moyens et prétentions de la partie appelante, par lesquelles [redacted] sollicite l'infirmerie du jugement qu'il critique. Continuant de prétendre au bien-fondé de ses demandes, il renouvelle l'intégralité de celles qu'il avait formées en première instance, pour les sommes alors sollicitées, sauf à porter à 4.000 euros ses prétentions fondées sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu les conclusions transmises au greffe par RPVA le 5 novembre 2018, auxquelles il est expressément renvoyé pour plus ample informé des moyens et prétentions de la partie intimée, par lesquelles la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés conclut au rejet de l'ensemble des demandes formées par son salarié, mais prétend à sa condamnation au paiement d'une indemnité de 5.000 euros au titre des frais irrépétibles qu'elle a pu exposer en première instance et à hauteur d'appel.

SUR CE

Sur les demandes afférentes à l'exécution du contrat de travail

- Sur la demande en paiement d'heures supplémentaires

S'il résulte des dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que si l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires réellement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

En l'espèce, le salarié produit aux débats un suivi des heures de travail qu'il soutient avoir accomplies sur l'ensemble de la période (pièce 32). Il produit également un récapitulatif des heures supplémentaires qu'il soutient avoir effectuées, sur l'ensemble de la période, appliquant les majorations afférentes (pièce 22). Il justifie également par la production des bulletins de salaire, sur l'ensemble de la période, qu'aucune heure supplémentaire n'a été rémunérée par l'employeur.

Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur de justifier des heures effectivement réalisées par son salarié, sans que l'employeur ne puisse utilement arguer du fait que ces relevés seraient dactylographiés et non manuscrits sur la totalité de la période.

Ces éléments se trouvent corroborés par le rapport provisoire de la mission de contrôle diligenté par la DIDAMS à l'automne 2015 qui relève que la structure ne dispose pas d'un logiciel métier, générant la multiplication des écrits par les différents intervenants, sans permettre nécessairement une communication transversale des informations. S'agissant des fonctions confiées au chef de service, ce rapport mentionne qu'il « semble que ce dernier assure des missions ne relevant pas toutes de sa compétence et que l'ampleur des tâches réalisées ne lui permettent pas de s'investir suffisamment dans l'encadrement de proximité de ses équipes »

Sauf à soutenir que les heures réalisées par son salarié n'étaient pas commandées par l'employeur, soulignant notamment que celui-ci pouvait, le soir, ou le week-end, adresser des mails en réponse sur des points non urgents, l'employeur ne produit aucun élément sur le temps de travail effectivement réalisé par son salarié, qu'il ne pouvait ignorer, au regard des tâches qui lui étaient confiées, mais aussi de l'heure matinale où tardive à laquelle certains mails ont pu lui être transmis, sur laquelle il ne justifie pas avoir alerté son salarié.

Il s'en déduit que même si ces heures supplémentaires n'étaient pas commandées par l'employeur, celui-ci, qui n'en ignorait pas la réalité, en a implicitement accepté l'exécution. Même s'il soutient que les heures supplémentaires éventuellement effectuées devaient être récupérées, l'employeur ne rapporte pas la preuve que son salarié a été rempli de son droit à récupération.

En conséquence, au vu du récapitulatif produit aux débats par la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés sera condamnée à lui payer la somme totale de 104.972,62 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires, sur le temps de la durée de la relation salariale outre 10.497,26 euros à titre de congés payés afférents. Le jugement déféré sera donc infirmé de ce chef.

- Sur la violation par l'employeur de l'obligation de sécurité de résultat

Il s'évince des précédents développements qu'au regard du volume d'heures de travail exécutées par , l'employeur ne justifie pas avoir abordé la charge de travail de ce salarié lors des entretiens annuels d'activité. Il ne justifie pas davantage avoir imposé à son salarié de respecter les règles légales applicables en matière d'amplitude maximale de travail et de temps de repos. Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat se trouve ainsi établi, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges dont la décision sera infirmée sur ce point, qui sera sanctionné par sa condamnation à payer à la somme de 2.000 euros à titre de dommages-intérêts.

- Sur le harcèlement moral

Il résulte de l'application des dispositions de l'article L 1152-1 du code du travail qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant 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.

Il résulte de l'application des dispositions de l'article L. 1154-1 du même code, en sa rédaction applicable à l'espèce, qu'il appartient au salarié, qui invoque avoir subi des faits de harcèlement moral d'établir la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement.

Lorsque ces faits sont établis, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris en leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Se prévalant de la surcharge de travail qu'il subissait, alors que sa directrice, notamment à compter de janvier 2015, dévalorisait en permanence son travail, n'hésitant pas l'humilier en présence du personnel qu'il encadrait, allant jusqu'à l'insulter publiquement, sans réaction de l'employeur, [redacted] fait valoir qu'il a subi des faits de harcèlement managérial, ayant un retentissement sur son état de santé, justifiant qu'il soit médicalement suivi à compter de novembre 2015, puis arrêté de façon continue à compter de janvier 2016.

Au soutien de ses allégations, il produit aux débats les attestations d'anciens salariés des foyers dans lesquels il exerçait son activité qui, en dépit d'attestations rédigées par [redacted], au soutien de l'argumentation de la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés, dans le cadre de litiges opposant celle-ci à partie de ces salariés, ont relaté, de façon circonstanciée, les contradictions apportées, en réunion, par la directrice, [redacted] ou encore les cris qu'ils ont pu entendre au travers des cloisons, émanant de celle-ci à l'encontre de son chef de service.

Ce dernier justifie en outre bénéficier d'un suivi médical depuis novembre 2015.

Si l'employeur lui fait grief de ne pas avoir saisi le CHSCT de ses difficultés, le salarié justifie avoir avisé, par mail du 20 février 2016 (pièce 11) le Directeur Territorial de l'APAJH de cette situation.

Les faits énoncés par le salarié sont ainsi établis. Pris en leur ensemble, ils font présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Conformément au mécanisme probatoire, il incombe dès lors à l'employeur de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Sauf à critiquer les attestations produites par son salarié, ci-dessus évoquées, l'APAJH ne produit aucun élément utile permettant de confirmer que l'attitude de la directrice, à l'encontre de son chef de service, était justifiée.

Dès lors, le harcèlement moral invoqué par [redacted] est établi. Celui-ci est donc bien-fondé en sa demande en paiement de dommages-intérêts formée de ce chef. Son employeur sera en conséquence condamné à lui payer la somme de 4.000 euros.

Le jugement déféré sera donc infirmé de ce chef.

En revanche, le salarié ne peut prétendre au bénéfice de dommages-intérêts à l'encontre de son employeur pour ne pas l'avoir préservé de cette situation de harcèlement moral dès lors que le manquement de l'employeur s'analyse alors comme un manquement à son obligation de sécurité, de préservation de la santé de ses salariés, précédemment sanctionné au titre du non-respect de l'amplitude du temps de travail et de repos.

Un même manquement ne pouvant être indemnisé deux fois,
 en conséquence débouté en sa demande en paiement de la somme
 de 5.000 euros

Sur les demandes afférentes à la rupture du contrat

- Sur la résiliation judiciaire

Le juge peut, à la demande du salarié, prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur lorsqu'il est établi que celui-ci a commis des manquements suffisamment graves pour justifier une telle mesure, au regard notamment de l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail résultant de l'article L. 1222-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée. S'il estime que la demande de résiliation judiciaire est fondée, le juge fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Il résulte des précédents développements que établit qu'il n'a pas été rémunéré de l'intégralité des heures supplémentaires qu'il a effectuées et qu'il a subi des faits de harcèlement moral.

Il s'agit de manquements, imputables à l'employeur, suffisamment graves pour empêcher la poursuite de la relation de travail et voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat, aux torts de celui-ci, pour cette résiliation produire ses effets à la date du 28 juillet 2016 correspondant à celle de la lettre de licenciement.

Partiellement fondée sur des faits de harcèlement moral, cette résiliation judiciaire doit produire les effets d'un licenciement nul, dans le cadre duquel prétend, à bon droit, au paiement d'un reliquat d'indemnité conventionnelle de licenciement, après réintégration du montant des heures supplémentaires et reconstitution de sa rémunération, pour la somme de 10.470,94 euros qu'il sollicite.

Il prétend également à bon droit au bénéfice de dommages-intérêts dont le montant ne saurait être inférieur à six mois de salaire.

Au jour de la rupture, le salarié était âgé de 44 ans et comptait un peu plus de 2 ans et demi d'ancienneté dans l'entreprise.

..... justifie de sa situation au regard de l'emploi, postérieurement à la rupture du contrat.

Compte tenu de ces éléments, la somme de 44.800 euros, au paiement de laquelle se trouve condamnée la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés indemnise le préjudice subi par le salarié du fait de la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

- Sur l'indemnité pour travail dissimulé

Il a été ci-dessus fait droit à la demande en paiement d'heures supplémentaires formée par

Au regard du volume d'heures effectuées par celui-ci, qui justifie par ailleurs avoir adressé à différentes reprises des décomptes des temps de travail qu'il soutenait avoir exécuté, l'intention de l'employeur de dissimuler ce temps de travail est établie.

En conséquence, la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés sera condamnée, sur le fondement des dispositions de l'article L. 8223-1 du code du travail à payer à _____ la somme de 38.458,38 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Il y a lieu de préciser que toutes les condamnations sont prononcées sous réserve de déduire les cotisations salariales ou sociales éventuellement applicables.

- Sur la demande subsidiaire afférente au bien-fondé du licenciement

Il est fait droit, aux termes de la présente décision, à la demande principale en résiliation formée par le salarié.

Il ne sera donc pas statué sur sa demande subsidiaire.

Sur les frais irrépétibles

Il y a lieu, sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, de condamner l'APAJH à payer à _____, une indemnité de 2.000 euros au titre des frais irrépétibles qu'il a engagés, en première instance et à hauteur d'appel.

En revanche, l'employeur sera débouté en ce même chef de demande, à hauteur d'appel, mais aussi au titre de la première instance, par infirmation du jugement déferé.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi :

Infirmes le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Troyes le 27 septembre 2017 sauf en ce qu'il a débouté _____ en sa demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement de son employeur à l'obligation de prévention du harcèlement moral ;

Statuant à nouveau ;

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail liant J _____ à la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés, à effet du 28 juillet 2016, aux torts de l'employeur, produisant les effets d'un licenciement nul ;

Condamne la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés à payer à _____ les sommes suivantes :

- 104.972,62 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires de 2013 à 2015 inclus,
- 10.497,26 euros à titre de congés payés afférents,
- 4.000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral,

- 2.000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat résultant de la violation des amplitudes maximales de temps de travail et des temps de repos,
- 10.470,94 euros à titre de reliquat d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 44.800 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul,
- 38.458,38 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;

Précise que toutes les condamnations sont prononcées sous réserve de déduire les cotisations salariales ou sociales éventuellement applicables ;

Déboute la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés en sa demande en paiement d'une indemnité fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, au titre de la première instance ;

Y ajoutant :

Dit n'y avoir lieu de statuer sur la demande subsidiaire formée par J

Déboute la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés en sa demande en paiement d'une indemnité fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, à hauteur d'appel ;

Condamne la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés à payer à J d'une indemnité de 2.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, en première instance et à hauteur d'appel ;

Condamne la Fédération des Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés aux dépens d'appel.

Le greffier,

Le président,