

**CA Bourges
CH. SOCIALE**

13 avril 2012
n° 11/00930

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

CA Bourges CH. SOCIALE 13 avril 2012 N° 11/00930

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JNL/AC

R. G : 11/00930

Décision attaquée :

du 12 mai 2011

Origine : conseil de prud'hommes - formation paritaire de Châteauroux

Association ACTION SOCIALE EN FAVEUR DE LA PERSONNE ET DE L'INSERTION (A. S.P. I.)

C/

M. Dominique D.

Expéditions aux parties le 13.04.12

Copie - Grosse

Me TROUTOT 13.04.12

Me CHAUMETTE 13.04.12

COUR D'APPEL DE BOURGES

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 13 AVRIL 2012

N° - 6 Pages

APPELANTE :

Association ACTION SOCIALE EN FAVEUR DE LA PERSONNE ET DE L'INSERTION (A. S.P. I.)

Z. I. la Martinerie

Rue Lafayette

36130 DIORS

Représentée par Me Sandrine TROUTOT (avocat au barreau de CHÂTEAUROUX)

INTIMÉ :

Monsieur Dominique D.

...

...

Représenté par Me Florence CHAUMETTE (avocat au barreau de CHÂTEAUROUX)

COMPOSITION DE LA COUR

Lors des débats et du délibéré :

PRÉSIDENT : M. COSTANT

CONSEILLERS : M. LACHAL

MME BOUTET

GREFFIER LORS DES DÉBATS : M. LAMY

13 avril 2012

DÉBATS : A l'audience publique du 02 mars 2012, le président ayant pour plus ample délibéré, renvoyé le prononcé de l'arrêt à l'audience du 13 avril 2012 par mise à disposition au greffe.

ARRÊT : contradictoire - Prononcé publiquement le 13 avril 2012 par mise à disposition au greffe.

* * * * *

Dominique D. a été engagé par l'Association action sociale en faveur de la personne et de l'insertion (ci après l' A.) à compter du 1er mars 2005 pour exercer des fonctions de moniteur d'atelier. Le 9 avril 2009, il était convoqué pour s'expliquer sur des faits commis à l'égard de Nicole G., salariée handicapée de l'association. Le 15 mai 2009, cette dernière déposait plainte à la gendarmerie de Châteauroux pour violences sans incapacité. Le 11 juin 2009, alors que par courrier adressé le 8 juin 2009 il avait réfuté auprès de son employeur l'accusation de harcèlement sexuel, Dominique D. était placé en garde à vue et entendu par les services de la gendarmerie. Le 25 juin 2009 il était licencié pour faute grave après entretien préalable du 20 mai 2009. Le 2 novembre 2009 il était renvoyé des fins de la poursuite par le tribunal correctionnel de Châteauroux.

Par requête du 14 juin 2010, Dominique D. a saisi le conseil de prud'hommes de Châteauroux d'une contestation de son licenciement et de demandes tendant à la condamnation de l' A. au paiement de diverses sommes.

Par jugement du 12 mai 2011, le conseil de prud'hommes de Châteauroux a :

- dit le licenciement de Dominique D. dénué de cause réelle et sérieuse ;
- condamné l' A. à lui payer les sommes suivantes :
 - * 3693,32 € au titre de l'indemnité de préavis ;
 - * 369,33 € au titre des congés payés afférents ;
 - * 15 000 € à titre de dommages intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et préjudice moral;
 - * 1500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre tous les dépens.

L' A. a interjeté appel de cette décision par lettre recommandée portant le cachet de la poste du 15 juin 2011.

13 avril 2012

Elle demande à la cour, infirmant la décision entreprise, de :

- dire que le licenciement de Dominique D. est intervenu pour faute grave privative des indemnités de rupture ;
- débouter ce dernier de l'ensemble de ses demandes ;
- subsidiairement dire que son licenciement est intervenu pour une cause réelle et sérieuse et lui allouer le montant du préavis tel que demandé dans la saisine du conseil de prud'hommes ;
- condamner Dominique D. à lui payer la somme de 2000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

Elle soutient que la lettre de licenciement comportait deux motifs à l'égard desquels Dominique D. a reconnu sa faute en ce qui concerne le premier tout en tentant de minimiser celle ci. Elle soutient que le fait d'avoir soulevé le maillot d'une salariée handicapée sous curatelle pour tirer sur son soutien gorge et couper celui ci avec une meuleuse est bien constitutif d'une faute grave. Elle réplique que Dominique D. ne saurait mettre en avant le fait que Nicole G. serait venue chez lui où il lui aurait offert un soutien gorge alors que cette dernière est une personne dépendante et vulnérable.

Elle fait valoir que la plainte déposée ayant entraîné la relaxe de Dominique D. ne concernait que ce dernier et Nicole G. avec son curateur et non pas l'employeur qui n'était pas partie au procès pénal, la décision de relaxe ne s'imposant nullement aux juges prud'hommes.

Elle soutient que les premiers juges ont retenu à tort qu'un délai de deux mois s'étant écoulé entre les faits et la procédure de licenciement, celui ci ne pouvait être fondé ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse.

Elle rappelle la chronologie des faits et en déduit que la procédure a été menée dans les délais légaux, le délai de deux mois de l'article L 1332-4 du code du travail, au demeurant non évoqué par Dominique D. en première instance, n'ayant pas été dépassé.

Elle ajoute qu' à tout le moins le licenciement reposerait sur une cause réelle et sérieuse.

Dominique D. demande à la cour de confirmer la décision entreprise dans toutes ses dispositions et de condamner l' A. à lui payer la somme de 2000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre tous les dépens.

Il fait valoir qu'alors que c'est l'un des dirigeants de l'association qui a incité Nicole G. à déposer plainte, l'enquête pénale n' a démontré aucun agissement de nature sexuelle, mais de surcroît les poursuites du procureur de la république pour voie de fait ou violences sans incapacité n'ont pas été retenues par le

13 avril 2012

tribunal, l'enquête ayant démontré que ses agissements relevaient d' une plaisanterie qui ne méritait

pas la sanction prise à son encontre.

Il souligne qu'au moment de son licenciement il était un moniteur apprécié de tous. Il fait valoir que le 8 juin 2009 il a adressé au président de l'association un courrier faisant part de son incompréhension et rappelant le dévouement dont il avait toujours fait preuve.

Il soutient qu'en dépit de la gravité selon elle des faits qu'elle invoque à l'appui du licenciement, l'association a attendu près de deux mois pour engager la procédure ce qui fait que comme l'ont retenu les premiers juges, qui n'ont pas à cet égard opposé la prescription des faits, le licenciement se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Attendu qu'il est constant que Dominique D. a été licencié pour faute grave le 25 juin 2009 après entretien préalable du 20 juin ; qu'ainsi il convient de faire abstraction de l'inopérant débat sur la chronologie des faits et la prescription de ceux ci, alors que ceux ci s'étant produits le 26 mars 2009 et ayant été portés à la connaissance de l'employeur le 29, la procédure disciplinaire a bien été engagée dans le délai de deux mois de l'article L 1332-4 du code du travail, alors au demeurant que les premiers juges n'ont pas opposé une quelconque prescription des faits ;

Attendu que la faute grave, privative d'indemnités de licenciement, est une faute imputable au salarié qui constitue une violation des obligations du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ;

Attendu que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, énonçait les motifs suivants : « Le jeudi 26 mars 2009, en fin d'après midi, vous avez soulevé le maillot et le pull de Mlle G., tiré sur son soutien gorge et coupé celui ci avec une meuleuse. Ces agissements constituent selon moi un manquement grave à vos obligations de moniteur travaillant avec des personnes handicapées. Ils ternissent l'image et la vocation de notre association en faveur de l'intégration professionnelle de jeunes handicapés. J'estime qu'il s'agit là de harcèlement sexuel, ce d'autant que vous n'avez pas hésité à l'inviter chez vous en ayant pris soin de lui demander sa taille de soutien gorge, et ce afin de lui en offrir un nouveau. » ;

13 avril 2012

Attendu que le premier des motifs ayant trait au fait que Dominique D. a soulevé le pull de Nicole G. avant de tirer sur son soutien gorge et de couper celui ci avec une meuleuse est parfaitement avéré et reconnu par Dominique D., même si ce dernier au cours de son audition par les services de gendarmerie a cherché à en minimiser la portée, mettant ses agissements sur le compte d'une plaisanterie d'un goût douteux ; qu'à cet égard dans son courrier du 8 juin 2009, où il contestait formellement les accusations de harcèlement sexuel, Dominique D. reconnaissait bien avoir commis une faute ;

Attendu qu'il est par ailleurs indifférent qu'à l'issue de l'enquête Dominique D. ait, sur les poursuites du ministère public sous la prévention spécifique de violences volontaires n'ayant pas entraîné une incapacité de travail sur une personne vulnérable, été renvoyé des fins de ladite poursuite, alors que cette procédure était consécutive à la plainte de Nicole G. et de son curateur et était étrangère à l'employeur qui n'y était pas partie comme l'ont justement retenu les premiers juges ;

Attendu que par contre l'A. fait justement le grief au premier juge d'avoir considéré que le licenciement, qui n'était pas justifié par une faute grave, ne reposait pas davantage sur une cause réelle et sérieuse au motif erroné « Attendu qu'entre le moment où l'employeur a eu connaissance

des faits (autour du 29 mars) et le déclenchement de la procédure de licenciement (convocation à l'entretien préalable du 20 mai) il s'est écoulé presque deux mois ; qu'en conséquence cet état de fait ne correspond pas à la définition de la faute grave qu'en a fait la Cour de Cassation (Cass. Soc. 24 novembre 2010) et prive par là même le licenciement de cause réelle et sérieuse ;

Attendu que le fait pour un moniteur d'atelier de soulever le pull d'une personne handicapée, travaillant dans l'atelier dont il a la charge, pour tirer sur son soutien gorge et couper celui ci avec une meuleuse, s'il n'est pas constitutif d'une faute grave en ce qu'il ne saurait rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant l'exécution du préavis, n'en constitue pas moins une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Attendu qu'ainsi le jugement entrepris sera réformé en ce qu'il a dit que le licenciement de Dominique D. était dénué de cause réelle et sérieuse et en ce qui concerne les dommages intérêts qui lui ont été alloués de ce chef, ledit jugement étant par contre confirmé en ce qui concerne les sommes allouées au titre de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents qui ne sont pas discutées par l'appelante ;

13 avril 2012

Attendu que succombant sur l'appel de l'A. Dominique D. supportera les dépens et ne saurait voir accueillie sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, sans qu'il y ait lieu à application de ce texte au profit de l'A. ;

Par ces motifs, la Cour,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Châteauroux du 12 mai 2011 en ce qui concerne les sommes allouées à Dominique D. au titre du préavis et des congés payés sur préavis.

Le réforme pour le surplus et statuant à nouveau :

Dit que le licenciement de Dominique D. ne repose pas sur une faute grave mais est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Déboute Dominique D. de sa demande de dommages intérêts.

Rejette toutes demandes plus amples ou contraires des parties.

Condamne Dominique D. aux dépens.

Ainsi fait, jugé et prononcé les jour, mois et an que dessus ;

En foi de quoi, la minute du présent arrêt a été signée par M. COSTANT, président, et M. LAMY, greffier auquel la minute a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,

J N. LAMY A. COSTANT

Composition de la juridiction : M. COSTANT, Sandrine TROUTOT, Me Florence CHAUMETTE
Décision attaquée : T. corr. Châteauroux, Bourges 2011-05-12

Copyright 2015 - Dalloz - Tous droits réservés.