

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
B.P. 71029

EXTRAIT DES MINUTES DU
SECRÉTARIAT-GREFFE DU CONSEIL
DE PRUD'HOMMES DE GRASSE

RÉPUBLIQUE
AU NOM DU PEUPLE

JUGEMENT du : 04 Mars 2024

SECTION Commerce

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES DÉBATS ET DU
DÉLIBÉRÉ

Monsieur [REDACTED] Président Conseiller (E)
Madame [REDACTED] Assesseur Conseiller (E)
Madame [REDACTED] Assesseur Conseiller (S)
Monsieur [REDACTED] Assesseur Conseiller (S)
Assistes lors des débats de Madame [REDACTED] greffier

Prononcé par mise à disposition [REDACTED] greffier

ENTRE

MINUTE

JUGEMENT SUR LE FOND

Avocat au barreau de GRASSE)

Notification le : 07 MARS 2024
Copie + dossier aux conseils

DEMANDEUR

ET

Expédition revêtue de
[REDACTED] exécutoire
délivrée le :

Représente par Me Charles-Elie MARTIN (Avocat au barreau de
PARIS)

à :

DEFENDEUR

Appel interjeté le :

par

PROCÉDURE

Date de la réception de la demande : 06 Octobre 2022

Bureau de Conciliation et d'orientation du 07 Novembre 2022

Convocations envoyées le 07 Octobre 2022
dont l'avis de réception a été signé par la partie défenderesse le 10 octobre 2022

Renvoi à l'audience de mise en état du 7 Mars 2023
avec délais de communication des pièces
par remise d'un bulletin contre émargement

Après renvoi(s), débats à l'audience publique de Jugement du 06 Novembre 2023

Mise à disposition de la décision à la date du [REDACTED] 24

Délibéré prorogé jusqu'au 04 Mars 2024

PRÉTENTIONS

Mada [REDACTED] a été embauchée par la société [REDACTED]
par un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet à compter du 29 septembre
2019.

L'article 4 du contrat de travail de Mada [REDACTED] stipule à son bénéfice la
jouissance d'un logement [REDACTED] de l'Hôtel « Le
[REDACTED] situé à la même [REDACTED]

[REDACTED] le travail
[REDACTED] l'autre

Le 8 août 2022, sans l'accord de l'Employeur, Mada [REDACTED] réintégré son
précédent logement [REDACTED]

Le même jour, M [REDACTED] a été chargé par le service des urgences du
Centre Hospitalier [REDACTED] lequel lui a prescrit un arrêt de travail
du 8 août 2022 au 10 août 2022. Le 15 août 2022, des prolongations d'arrêts de travail ont
été prescrites jusqu'au 11 septembre 2022 par le Docteur [REDACTED] psychiatre.

Par courriel du 9 août 2022, un salarié de la société [REDACTED]
informé l'employeur de manquements graves de [REDACTED]
notamment le fait [REDACTED] travailler sa propre mère, pourtant extérieure au personnel de
l'Entreprise, de venir travailler avec son enfant en bas-âge ou encore d'adopter une attitude
agressive avec ses collègues et la clientèle.

Le 10 août 2022, l'employeur a fait signifier à sa salariée par acte d'huissier une sommation
de quitter les lieux.

Le 11 août 2022, par lettre recommandée avec avis de réception [REDACTED]
a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement [REDACTED] le 21 août 2022, avec
mise à pied à titre conservatoire à son adresse contractuelle, doublée d'une signification à
son domicile de fait occupé sans droit ni titre.

Mada [REDACTED] s'est pas présentée à l'entretien préalable.

MOTIFS DE LA DÉCISION DU CONSEIL

Sur la nullité du licenciement pour harcèlement moral

Selon les dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-2 du Code du travail, le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés à l'encontre du salarié, ayant pour objectif ou pour effet de dégrader ses conditions de travail, pouvant ainsi porter atteinte à ses droits, à sa dignité, altérer sa santé physique ou mentale, ou compromettre son avenir professionnel.

En vertu de ces articles, le licenciement d'un salarié victime de harcèlement moral est nul.

La charge de la preuve [redacted] sur l'existence d'un harcèlement incombe au salarié. Dans un second temps, il revient au défendeur de démontrer que [redacted] légues ne constituent pas du harcèlement ou que les décisions qui lui sont attribuées sont justifiées par des éléments objectifs, étrangers à tout [redacted] harcèlement.

En l'espèce, Mada [redacted] tient dans ses écritures que le harcèlement moral qu'elle subit depuis le 27 juillet 2022 au soir est caractérisé principalement par les éléments suivants :

- (1) L'employeur a tenté d'extorquer sa signature afin de modifier son [redacted]
- (2) L'employeur tente d'expulser Mada [redacted] logement [redacted]
- (3) L'employeur a eu recours à plusieurs significations d'huissier de justice, pendant la procédure de licenciement ;

Elle produit à l'appui de ses allégations l'attestation de Mada [redacted] (mère de la salariée) qui atteste avoir assisté le 27.07.2022 à 21 [redacted] un avenant au contrat avec d'autres papiers, lu et montré où sign [redacted] était pressée, car elle devait envoyer rapidement cet avenant au comptable. [redacted] était dans un état de stress [redacted] après le travail, pensant constamment à ce qui se passait et ne comprenait pas pourquoi elle signe le document ».

Mada [redacted] considère qu'en réintégrant son précédent logement, elle ne revêt pas la qualité d'occupante sans droit ni titre, et qu'elle a été à tort l'objet de tentatives d'expulsion alors qu'elle se trouvait en arrêt de travail pour maladie.

Elle estime que la démonstration de son consentement n'est pas rapportée par l'employeur, constituant un harcèlement.

Mada [redacted] affirme que le fait d'avoir surbis une procédure d'expulsion et une procédure de licenciement par recours à plusieurs significations d'huissier, alors qu'elle était en arrêt de travail, caractérisait nécessairement un harcèlement moral.

Les attestations de Mesdames [redacted] comportent principalement l'expression de leurs expériences personnelles vis-à-vis de leur employeur, n'apportent aucun éclairage sur l'attitude de l'employeur envers la demanderesse pour rapporter la preuve du présumé harcèlement.

Les certificats médicaux des Docteurs [redacted] (psychiatre) et Doct [redacted] (psychologue), établis alors que le litige sur l'occupation de l'appartement est né, n'apportent pas plus d'éléments utiles, ces médecins n'ayant pas pu être témoins des relations entre son patient et son employeur et n'établissent aucun lien circonstancié entre les soins qu'ils ont respectivement prescrits avec le présumé harcèlement.

S'agissant de la procédure d'expulsion, l'acte de sommation est nécessairement extrajudiciaire, donc ce premier argument sera nécessairement écarté, d'autant que cette procédure est parfaitement légitime, dès lors que c'est précisément cette occupation sans droit ni titre qui a été retenue par le tribunal de proximité de Grasse par jugement du 27 juillet 2023.

Concernant les deux significations de la convocation à entretien préalable comportant la mise à pied à titre conservatoire et de sa lettre de licenciement, l'employeur a dû agir sur les deux logements occupés par la salariée puisque le second logement était lié à l'avenant.

L'employeur soutient que le lendemain après-midi, soit le 28 juillet 2022, Madame [REDACTED] informé son employeur de son acceptation de l'avenant, après une nuit et une [REDACTED] réflexion, ce qui a permis aux parties de se rencontrer, au sein des locaux de [REDACTED] pour régulariser ce dernier.

Il prod [REDACTED]
gouver [REDACTED]
qui témoigne que : [REDACTED] lination avec l'Employeur,

« Le 28 juillet 2022 j'étais [REDACTED] train [REDACTED] pointage du
mois avec la directrice.
La directrice m'a demandé si je devais remonter [REDACTED] ai accompagné en voiture
[REDACTED] me suis garée derrière la cuisine.
[REDACTED] tenant la directrice et nous a ouvert la porte de la cuisine.
J'ai [REDACTED] signer son avenant dans une ambiance [REDACTED] elle a gardé une copie ».

Le défaut de consentement décrit par la salariée est mis en échec par cette attestation régulière et circonstanciée. Si la salariée s'est sentie extorquer sa signature, ce qui constitue un délit, il lui appartenait de déposer plainte sur ce chef.

Il ressort du tout que la salariée ne rapporte pas la preuve de ce qu'elle invoque.

En l'état, aucune nullité du licenciement n'est de [REDACTED] raison d'un prétendu harcèlement moral.

Sur le b [REDACTED] licenciement p [REDACTED] ave

Le licenciement pour motif personnel doit [REDACTED] une cause réelle et sérieuse.

Suite à un entretien préalable, l'employeur notifie le licenciement au salarié par lettre, exposant les motifs invoqués pour justifier sa décision.

En cas de contestation de la justification du licenciement, la lettre de licenciement, éventuellement précisée par l'employeur conformément à l'article R 1232-13 du Code du travail, définit le cadre du litige (article L 1235-2 du Code du travail). Le juge examine la réalité et la gravité des motifs invoqués. Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement délimitent le contentieux.

En l'espèce, l'employeur a motivé le licenciement comme suit :

Je vous présente la correction du texte en tenant compte [REDACTED]

« Nous vous avons convoqué à un entretien préalable en date du 24 août 2022 à 11h par lettre recommandée avec avis de réception du 11 août 2022 et signification d'huissier de justice en date du 12 août 2022, auquel vous ne vous êtes pas présentée.

Par la présente, nous vous notifions votre licenciement p [REDACTED] ave.

Vous êtes entrée au sein de la soc [REDACTED]
Réceptionniste Polyvalente Tournant [REDACTED] en qualité de
convention collective nationale [REDACTED]
indéterminée à compter du 25 septembre 201 [REDACTED]

En date du 9 août 2022, un salarié de la Société nous a fait pa [REDACTED] s graves vous concernant, corroborés par un autre salarié.

En effet, vous travailliez au sein de votre poste de travail au mois de juillet 2022 avec votre mère, qui n'est absolument pas et n'a jamais été une Salariée de notre Société, cette

dernière effectuant des tâches de nettoyage des sols, entretiens quotidiens, vaisselle, etc.
Au niveau de la salle de réception ou du lieu de restauration où est servi le petit déjeuner.

Cette attitude est inadmissible dans la mesure où, d'une part, vous n'effectuez pas une certaine partie de vos tâches contractuelles, mais surtout, mettez la Société en porte-à-faux au regard de la législation du travail en termes d'obligation de sécurité mais aussi de risque de travail dissimulé puisque votre mère n'est pas Salariée donc non-déclarée.

De surcroît, votre mère que vous avez fait pénétrer dans la Société était au contact de la clientèle parfois en compagnie de votre nouveau-né.

En effet et peut-être encore plus grave encore, vous veniez travailler avec votre enfant en bas-âge et sa poussette, que vous installiez au sein des locaux de la Société et régulièrement dans la cuisine, environnement dangereux s'il en est pour un nourrisson.

Derechef, vous nous mettez en porte-à-faux relativement à notre obligation de sécurité générale vis-à-vis de tiers.

En [REDACTED]
l'accueil sans jamais avoir été client pourtant, avec une attitude qui a dérangé la clientèle.

En outre, la clientèle s'est plainte de votre attitude agressive ce qui nuit à l'image de notre Société, notamment en date du 12 août 2022 s'agissant d'une cliente qui a publié un avis public très défavorable.

Le personnel s'est plaint également de votre attitude à son égard notamment d'un comportement agressif et autoritaire instaurant un climat anxiogène.

Ce comportement caractérise un manquement grave à votre obligation de loyauté et d'exécution de bonne foi de votre contrat de travail.

Vous avez fait par ailleurs l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire qui vous a été notifiée le 11 août 2022. Dès lors, la période non-travaillée entre le 11 août 2022 et le 29 août 2022 ne sera pas rémunérée.

En outre et compte tenu de la gravité [REDACTED] vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise pendant le préavis est impossible.

Votre licenciement prend donc effet immédiatement, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

À la lumière de l'article II de l'avisant que vous avez signé le 27 juillet 2022, [REDACTED]

[REDACTED]
correspondant à la date immédiate de rupture de votre contrat de travail.

Par conséquent, nous vous rappelons que vous de [REDACTED]
défaut de quoi, vous seriez considérée comme occupante sans droit ni titre nous autorisant à engager les recours judiciaires et à réclamer, en outre, une indemnité d'occupation.

Votre solde de tout compte et vos documents de fin de contrat sont à votre disposition au sein des locaux de l'entreprise, nous vous invitons à nous contacter afin de convenir d'un rendez-vous pour vous les communiquer.

En application de l'article L. 911.8 du code de la sécurité sociale, vous pouvez bénéficier [REDACTED]
complémentaires de prévoyance [REDACTED] santé
d'entreprise, pour une durée de 12 mois maximum. La justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage conditionne le maintien des garanties.

ries de griefs, à savoir :

travailler sa mère, personne totalement extérieure au personnel et en présence de la clientèle ;

travailler sa mère, personne totalement extérieure au personnel et en présence de la clientèle ;

(3) Avoir adopté une attitude négative et autoritaire avec le personnel et la clientèle.

Pour établir les griefs, l'employeur se prévaut tout d'abord d'un courriel daté du 9 août 2022 reçu d'un collègue de travail de Madame [REDACTED] ainsi rédigé :

« Ma collègue [REDACTED] est à l'hôtel lors de vos absences et je pense qu'il est nécessaire que je vous relate certains faits. J'ai été témoin et vu :
- la mère [REDACTED] effectuer les tâches prévues à notre poste telles que la vaisselle, le nettoyage des sols de la réception à la salle du petit déjeuner ».

[REDACTED] confirme ses propos dans une attestation régulière et [REDACTED] de Madame [REDACTED] depuis 2019 témoignant que :

« La gérante n'a jamais autorisé le personnel à travailler avec [REDACTED] même toléré une présence pendant les heures de travail.
Mis à part [REDACTED] personne n'est jamais venu travailler avec [REDACTED]. Je travaille depuis des années dans l'hôtellerie et je n'ai jamais assisté à une situation similaire. La situation était très surprenante d'autant plus [REDACTED] était très à l'aise p[REDACTED]

[REDACTED] contact direct avec la clientèle dans la hall de la réception.
Je l'ai vue passer l'aspirateur [REDACTED] vaisselle ».

Un autre témoignage de la gouvernante Madame [REDACTED] salariée de cette dernière, corrobore ces éléments en attestant que :

« La situation a commencé à se dégrader pendant le mois de juillet car la directrice était toujours en déplacement.

Elle nous avait informés à l'avance de ses déplacements. J'avais l'impression que c'était [REDACTED] mère avait le regard [REDACTED]

[REDACTED] nous parlé entre nous d'un [REDACTED] réceptionniste et la cheffe de réception [REDACTED] en parler à la directrice dans un premier temps.

[REDACTED] 15 juillet jusqu'au 6 août inclus, j'ai constaté et [REDACTED] quotidienne la mère [REDACTED] ne connaît pas le prénom [REDACTED] tâches d'un réceptionniste.
J'ai vu la mère [REDACTED] passer l'aspirateur et laver le sol, ranger le buffet petit déjeuner ».

Du point de vue de la salariée, l'attestation [REDACTED] découle d'un différend antérieur entre les deux individus, qui aurait pris une tournure [REDACTED] cause sa crédibilité. Les attestations de Madame [REDACTED] de Madame [REDACTED] pourraient également être sujettes à caution, étant donné que la présence occasionnelle de la mère de Madame [REDACTED] de son enfant a toujours été tolérée par l'employeur.

Il ressort du tout que les attestations produites sont régulières en la [REDACTED] très circonstanciées, permettant d'établir la matérialité et la gravité de ce premier grief. Ce premier motif, à lui seul, permet de caractériser [REDACTED]

Ces manquements [REDACTED] mis par Madame [REDACTED] constituent des griefs graves rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise durant de son préavis.

Le licenciement p[REDACTED]ave est bien-fondé.

Il s'ensuit que le Conseil déboute Mada[REDACTED]e l'ensemble de ses demandes.

Sur les autres demandes

Il ne serait pas inéquitable de laisser [REDACTED]épétibles ainsi que les entiers dépens à la charge de chaque partie.

PAR CES MOTIFS
=====

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'Hommes, statuant en audience publique, par jugement, mis à disposition au greffe **CONTRADICTOIRE** et en **PREMIER RESSORT** ;

DIT que la le licenciement p[REDACTED]ave de Mada[REDACTED]

DEBOUTE Mada[REDACTED]e l'ensemble se ses demandes ;

DÉBOUTE la soci[REDACTED]u surplus de ses demandes ;

DIT que [REDACTED]épétibles ainsi que les entiers dépens resteront à la charge de chaque partie.

Ainsi fait et jugé par le Conseil de Prud'Hommes de GRASSE, les jour, mois et an que dessus.