

Conseil de Prud'Hommes

RG N° :

SECTION : Encadrement

AFFAIRE :

contre
SA MEDICA FRANCE

MINUTE N° :

JUGEMENT DU :
09 Décembre 2013

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 10 décembre 2013

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 10/12/2013

à :

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT DU 09 DECEMBRE 2013

X.

DEMANDEUR

SA MEDICA FRANCE
Le Diderot
39 rue du Gouverneur Général Eboué
92442 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

X.

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 10 Août 2012
- Bureau de Conciliation du 15 Octobre 2012
- Convocations envoyées le 16 Août 2012
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 23 Septembre 2013
- Prononcé de la décision fixé à la date du 25 Novembre 2013
- Délibéré prorogé à la date du 09 Décembre 2013
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Greffier

- Chefs de la demande
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (18 mois de salaire) 63 100,80 €
 - Indemnité de licenciement 33 360,83 €
 - Indemnité de préavis 10 594,17 €
 - Congés payés sur préavis 1 059,41 €
 - Article 700 du Code de Procédure Civile 2 500,00 €
 - En cas de renvoi en bureau de jugement : condamnation au paiement des sommes réclamées avec intérêt au taux légal à compter de ce jour et exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant appel pour les sommes pour lesquelles l'exécution provisoire n'est pas de droit

LES FAITS :

Le Groupe MEDICA est un acteur de référence en matière de prise en charge de la dépendance en ce qui concerne notamment l'hébergement et le soin de personnes âgées . Il est constituée par environ 220 établissements et de plus de 10000 collaborateurs .

la [redacted] a d'abord été recrutée le [redacted] par [redacted] puis, suite à transfert par la SA MEDICA France le 1er janvier 2003, en qualité de directeur d'établissement , cadre B, position III, coefficient 410 de la Convention Collective Unique du 18 avril 2002 et son annexe Médico-Sociale du 10 décembre 2002 par contrat de travail à durée indéterminée. En dernier lieu, sa rémunération mensuelle brute était de 3 531,39€.

Le 24 juillet 2006, [redacted] prend la direction [redacted] et le 5 septembre 2011, il lui est confié la direction ue la résidence [redacted]

Le 14 mai 2012, [redacted] se voir remettre une convocation à un entretien préalable dont la date est fixée au 25 mai 2012 à Issy Les Moulineaux, avec une mise à pied conservatoire immédiate jusqu'à la décision qui découlera de l'entretien.

Suite à cet entretien, [redacted] a reçu notification de son licenciement pour fautes graves par LRAR en date du 4 juin 2012 en ses termes : « Nous avons eu connaissance de graves manquements contractuels de votre part dans le cadre de vos missions de Directeur d'établissement dans la gestion budgétaire, commerciale et managériale de [redacted] mettant en cause sa pérennité même... nous vous rappelons en outre que vous avez déjà été mise en garde sur le non respect de vos obligations contractuelles par courrier du 13 octobre 2011. Vous avez pourtant persisté dans des pratiques inadaptées de gestion entraînant notamment des conséquences financières manifestes et caractérisant un manquement fautif à vos obligations contractuelles... Il semble nécessaire d'insister sur le fait qu'étant en contrat de travail à durée indéterminée, vous avez obligation de loyauté vis à vis de votre employeur ; par conséquent vous ne devez opérer tout acte contraire à l'intérêt de la société MEDICA France pour laquelle vous travaillez. Or, en agissant de la sorte, vous mettez à mal l'image de l'entreprise. Ainsi au vu des éléments de fait ci-dessus mentionnés, vous avez enfreint les règles nécessaires à notre collaboration de travail. En conséquence de quoi, nous vous adressons la présente notification de licenciement pour faute grave. Compte tenu de la gravité des faits, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible ; Le licenciement prend donc effet immédiatement et votre solde de tout compte sera arrêté à la date d'envoi de cette lettre sans indemnité de préavis ni de licenciement. »

PRETENTIONS DES PARTIES :

a saisi le Conseil de Prud'hommes de
le 8 août 2012 pour les demandes suivantes, évaluées dans les
derniers écrits et exposées à l'audience du 23 septembre 2013 comme suit :

Dire et juger recevable et bien fondé
Constater que le licenciement de n'est pas fondé sur une
faute grave et est sans cause réelle et sérieuse,
En conséquence condamner la société MEDICA France à lui payer :
- 33 360,83€ brut d'indemnité de licenciement,
- 21 188,34€ d'indemnité de préavis,
- 2 118,83€ de congés payés sur préavis,
- 63 100,80€ de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et
sérieuse,
- 651,93€ en paiement de la mise à pied conservatoire,
- 2 500,00€ sur le fondement de l'article 700 du CPC,
Condamner la société MEDICA France aux dépens

Dans le dernier état de ses écritures et exposées à l'audience, Me
représentant a fait valoir :

Sur le licenciement :

- Qu'il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave de l'autre partie d'en apporter seul la preuve avec cette précision que le doute profite au salarié ;
- Que l'insuffisance de résultats ne constitue pas, en soi, une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc. 3 novembre 2004, n°02-46077) encore moins une faute grave (Cass. Soc. 2 octobre 2001, n° 99- 42459/ 17 février 2004, n°01-44543) ;
- Que était directrice d'établissement depuis l'année 2000 et qu'elle n'a jamais fait l'objet de la moindre remarque , du moindre rappel à l'ordre ou du moindre avertissement concernant la qualité de son travail ;
- Que la a été reprise par la société MEDICA France, qu'elle s'en est vue confier la direction en septembre 2011 et qu'elle s'est trouvée dépourvue de moyens humains pour accomplir sa mission dans de bonnes conditions (démission de la secrétaire avec remplacement effectif au bout de deux mois, arrêt de travail de l'adjointe de direction sans remplacement puis mutée, démission de l'infirmière cadre) ;
- Que s'agissant des objectifs non atteints on lui reproche :
 - Un résultat brut était de 24,40% à fin avril pour un objectif de 27,70% mais il était à atteindre à la fin de l'année 2012 et l'écart était de seulement 3,3 % alors que l'année n'était pas terminée et le résultat était en croissance par rapport à 2011,
 - Un taux de prélèvement automatique de 41% à fin avril pour un objectif de 80% mais se situait dans la moyenne de la région et le taux était en croissance par rapport à 2011 (30%),
 - Un taux d'occupation de 79,07 % à fin avril pour un objectif de 98% en fin d'année, mais les tarifs de étaient plus élevés que dans d'autres résidences similaires et le taux était en croissance par rapport à janvier 2011 (69,43%),
 - Un retard de versement de l'APA qui s'explique par une erreur dans la facture établie par la secrétaire qui entre-temps a démissionné,
 - Un manque de relances sur les impayés mais elles ont été faites,

- D'avoir dénoncé l'accord RTT mais il aurait dû l'être dès janvier 2011,
- La mauvaise tenue des dossiers administratifs des salariés alors que cela datait de ses prédécesseurs,
- Un manquement sur le maintien du climat social alors qu'au contraire elle tentait de redresser la situation et que les demandes de l'inspection du travail, suite à sa visite du 11 mai 2012, ne pouvaient être résolues rapidement,
- Que l'ensemble des griefs découle d'un manque de moyens mis à la disposition et du peu de temps qui lui a été laissé pour « redresser la barre » dans un établissement qui était bien en dessous des objectifs imposés par le groupe quand _____ en a repris la direction ;
- Qu'il s'agissait pour la société MEDICA France de se débarrasser d'une salariée au coût trop élevé ;
- Que l'ensemble des griefs sont injustifiés.

Sur les demandes associées :

- Que le licenciement de _____ pour faute grave n'étant pas justifié la société MEDICA France doit lui verser :
 - 33 360,83€ brut d'indemnité de licenciement, conformément à l'article 47 de la CCN de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002,
 - 21 188,34€ d'indemnité de préavis, conformément à l'article 45 de la CCN de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002,
 - 2 118,83€ de congés payés afférents,
 - 651,93€ en paiement de la mise à pied conservatoire ;
- Que _____ a fait l'objet d'une procédure vexatoire alors qu'elle n'a pas démerité et qu'elle doit se voir allouer la somme de 63100,80€ soit 18 mois de salaire à titre de dommages et intérêts.

Dans le dernier état de ses écritures et plaidoiries, représentant la société MEDICA France, demande au Conseil de Prud'hommes de _____, de débouter _____ de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions et de la condamner au paiement de la somme de 3.000,00€ au titre de l'article 700 du C.P.C. ainsi qu'aux entiers dépens. Pour ce faire, il fait valoir :

Sur le licenciement et les demandes de _____ :

- Sur les manquements en matière commerciale :
 - Que les objectifs ont été clairement indiqués à _____ le 5 septembre 2011, et qu'elle les a acceptés ;
 - Que le résultat brut d'exploitation budgété de la résidence était fixé à 27,70% et qu'à fin avril il était de 24,40% (Pièce n° 5) ;
 - Que le chiffre d'affaires était en baisse de 121 470 € et le résultat de 119 003€ à fin avril 2012 ;
 - Qu'après le départ de _____, le taux d'occupation est remonté fin 2012 à 99,43% ;

Sur les comptes clients :

- Que l'APA n'avait pas été versée depuis janvier 2012 pour un montant de près de 75 000€ et que _____ a attendu quatre mois pour demander le règlement ;
- Que des virements clients n'ont pas été validés pour près de 75 000€ ;
- Que pour un objectif de créance client de 3 jours de chiffre d'affaires, il était de 18,45 jours à fin avril 2012 ;
- Qu'il y avait des chèques impayés contraignant le directeur régional à _____

procéder à des relances téléphoniques, car
fait ;

n'a rien

- Que pour un objectif de taux de prélèvement automatiques de 80 %, il
était de 41% à fin avril 2012 ;

- Sur le taux d'occupation :

- Que a suivi l'ensemble des formations ;
- Que avait été mise en garde lors de son entretien
annuel du 6 avril 2012 (Pièce n° 12) ;
- Que le taux d'occupation cumulé depuis janvier 2012 était de 78,20%
au 16 mai 2012 pour un objectif de 95,94% ;
- Qu'après le départ de le taux d'occupation est
remonté fin 2012 à 99,43% ;

- Sur la gestion du personnel :

- Que la gestion managériale de met en cause le
dialogue social dans l'établissement ;
- Que les congés payés pour la période estivale n'étaient pas validés au
21 mai 2012 ;
- Que l'inspecteur du travail, a visité l'établissement le 11 mai 2012, suite
à la demande des représentants du personnel compte tenu de l'absence de
réponses à certaines de leurs questions portant sur la dénonciation de l'accord
RTT, et que la procédure de dénonciation n'a pas été respectée ;
- Que le document unique d'évaluation des risques professionnels n'avait
pas été mis en place sur l'établissement ;
- Que les dossiers administratifs des salariés étaient mal tenus (absence
ou irrégularité de visite médicale, absence de fiches de fonctions...)
- Qu'il résulte de la visite un courrier de l'inspection du travail du 18
juillet 2012 faisant apparaître des points en suspens (planning des congés
payés 2012 à élaborer et à afficher, DUER à réaliser, accord collectif RTT à
dénoncer en bonne et due forme, courrier de l'ARS du 16 avril 2012 à traiter) ;
- Que l'ARS, qui donne les agréments de fonctionnement aux
établissements, a demandé des diplômes le 16 avril 2012 et a, faute de réponse,
relancé par la suite en demandant des explications : « suite à des
disfonctionnements qui m'ont été signalés dans votre établissement , je vous
demande de me transmettre la convention signée avec la pharmacie officine les
procédures relatives au circuit du médicament... » ;
- Que les nombreuses fautes et carences de ont
entraîné une vive réaction des salariés, mais également de certains résidents qui
ont établi une pétition contre la directrice

- Sur l'organisation des soins :

- Que le médecin de l'établissement, le psychologue ainsi qu'un IDE ne
connaissait pas le dossier patient, ni le registre des contentions ;
- Que le médecin et un IDE n'avaient pas été formés à l'utilisation des
outils ;
- Qu'une fiche fait état de manque d'organisation des transmissions, de
plaintes quant à la maintenance et des problèmes de connexion, des classeurs
de suivi que personne ne peut fournir ;
- Que a ici encore démissionné de ses fonctions de
façon fautive ;
- Que le jour de son entretien le directeur régional lui avait demandé un
plan d'action général de reprise en mains de la résidence en lui proposant de
l'aide et que pour toute réponse n'a adressé qu'un mail de
quelques lignes ;

- Que la société MEDICA France ne pouvait conserver

à son service sans mettre en danger l'exploitation elle-même, que le licenciement à effet immédiat était donc inéluctable et que doit être déboutée de l'ensemble de ses demandes .

MOTIFS DE LA DECISION :

Vu les conclusions des parties développées oralement à l'audience,

Sur le licenciement de

Il convient d'observer qu'en matière de faute grave, la charge de la preuve incombe à l'employeur; et qu'il est de jurisprudence constante que les motifs énoncés dans la lettre de rupture fixent exhaustivement les limites du litige ;

Les motifs invoqués par l'employeur doivent être précis, objectifs et vérifiables. Il résulte des dispositions des articles L 1232-6 et L 1235-1 du Code du Travail que devant le Conseil, saisi d'un litige dont la lettre de licenciement fixe les limites, il incombe à l'employeur qui a licencié un salarié pour faute grave, qu'au delà de la démonstration des faits, il doit démontrer que ceux-ci constituent une violation du contrat du travail ou des relations de travail d'une telle importance que cela rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant même la durée du préavis ;

- Il convient d'observer que semble avoir donné jusque là
satisfaction à son employeur qui n'a pas manqué d'ailleurs de lui exprimer en ces termes le 23 janvier 2012 : « *Nous venons par la présente vous confirmer notre satisfaction sur les qualités professionnelles que vous développez dans l'exercice de vos fonctions... » et de la gratifier le 22 février de cette même année : « ... Cette gratification vise à vous récompenser des efforts entrepris dans le cadre de la réalisation des objectifs de l'année 2011. Nous vous encourageons à poursuivre vos efforts et vous invitons à continuer votre mission avec le même professionnalisme».*

dans le cas présent , la lettre de licenciement du 4 juin 2012 énonce les motifs suivants :

1er motif : « *...Nous ne pouvons que déplorer les écarts constatés dès le 1er trimestre entre le budgété et le réalisé en matière de chiffre d'affaires, -121 470 € à fin avril 2012, et de résultat brut d'exploitation, - 119 003 €, et ce alors que vous avez validé le budget 2012* ... »

Sur le 1er motif :

- Il convient donc, avant toute chose, de s'interroger sur les événements qui ont conduit l'employeur à changer diamétralement d'avis sur les qualités professionnelles de si point de la rendre entièrement
responsable, en premier lieu de résultats inférieurs aux objectifs et de la licencier pour faute grave avant même d'attendre que l'exercice soit terminé, ne lui donnant donc ainsi aucune chance de rétablir la situation.

- Attendu qu'il est plus précisément reproché à un écart de
chiffre d'affaires cumulé de janvier à avril 2012 de - 121 470 € par rapport au budget 2012, soit 11% mais que, par ailleurs, il convient de remarquer que le chiffre d'affaires cumulé réalisé est en fait supérieur de 54 798 € par rapport à l'exercice précédent ;

Attendu que l'employeur se contente de rapporter que avait
accepté cet objectif et qu'il ne démontre en rien si l'objectif fixé était réaliste et surtout réalisable au bout de quatre mois dans l'exercice 2012 ;

Sur le fonds le grief apparaît infondé.

2ème motif : « Nous avons également pu constater de graves manquements de votre part dans le suivi des créances... »

2ème motif, 1er reproche :

« L'APA n'a pas été versée depuis le mois de janvier 2012, pour un montant de près de 75 k€. Vous n'avez pourtant pris les mesures pour régulariser cette situation qu'en mai 2012 soit après plus de 4 mois sans versement. »

Sur le 2ème motif relativement au retards de versement de l'APA :

- Il convient de noter que l'employeur tait ce qui semble être à l'origine de cet arrêt des versements APA, que cela serait dû, selon _____, ce qui n'a pas été contesté par l'employeur, à un trop perçu APA de 46 349, 57€ datant de 2009 et signalé le 21 février 2012.

- Attendu que _____ n'est pas à l'origine de la difficulté rencontrée, ayant pris son poste de directrice en septembre 2011 ;

Attendu qu'elle a, alors qu'elle était en congé au moment de la réception du courrier dont elle a eu connaissance, aussitôt demandé à sa secrétaire de préparer la réponse pour le 5 mars 2012, cela tend à démontrer qu'elle a fait diligence ;

- Attendu que l'employeur n'apporte pas la preuve de la responsabilité directe de _____ et de la régularisation qui aurait été seulement faite en mai 2012 ;

Sur le fonds le grief apparaît infondé.

2ème motif : 2ème reproche

« Concernant les encours client, plusieurs virements n'ont pas été validés, pour un montant là encore de près de 75K€. Ainsi alors que la lettre d'objectifs du 5 septembre 2011 fixait un objectif de créances clients à 3 jours de chiffre d'affaires, il s'élevait à 18,45 jours à fin avril 2012. »

Sur le 2ème motif relativement à la non validation de virements :

- Attendu que l'employeur n'apporte pas la preuve avec des cas précis sur la non validation de virements ni sur la responsabilité directe de _____ ;

Sur le fonds le grief apparaît infondé.

2ème motif : 3ème reproche

« Nous avons en outre eu connaissance d'un nombre particulièrement importants de chèques impayés, situation qui a contraint le Directeur Régional, en votre lieu et place, à procéder à des relances téléphoniques et sur le logiciel Sérénité. »

Sur le 2ème motif relativement au nombre important de chèques impayés :

- Attendu que l'employeur n'apporte pas la preuve avec des cas précis sur l'existence de chèques impayés ni la responsabilité directe de _____, qui a répondu qu'elle avait effectué des relances même si elle a reconnu ne pas utiliser le logiciel Sérénité ;

Sur le fonds le grief apparaît infondé.

2ème motif : 4 ème reproche

«Il semble nécessaire de vous rappeler que pour palier ce type de situation qui entraîne de graves conséquences économiques pour l'établissement, un objectif de taux de prélèvement vous avait été fixé dans le cadre de votre prise de poste en septembre 2011 à hauteur de 80% ; or il n'était qu'à 41% à fin avril 2012. »

Sur le 2ème motif relativement au taux de prélèvement automatiques trop faible:

- Attendu qu'il ressort du tableau (pièce n°6) fourni par l'employeur que si l'objectif de 80% assigné à [redacted] pour l'année 2012 n'était pas tenu au mois d'avril 2012, il était néanmoins en nette progression par rapport à l'exercice 2011 dont le taux moyen apparaît avoir été de 30% ,

- Attendu que par ailleurs l'employeur se contente de rapporter que [redacted] avait accepté cet objectif et qu'il ne démontre en rien si l'objectif fixé était réaliste et surtout réalisable au bout de quatre mois dans l'exercice 2012 ;

Sur le fonds le grief apparaît infondé.

3ème motif :

«En votre qualité de Directeur d'établissement, vous ne sauriez ignorer les graves conséquences de ces écarts budgétaires sur la pérennité économique de l'établissement, aggravées par vos manquements dans la gestion commerciale de la Résidence. En effet, nous ne pouvons que constater la non réalisation de l'objectif fixé lors de votre prise de fonction au sein [redacted] à savoir un taux d'occupation à hauteur de 98%. Plus grave, il ressort du suivi commercial de l'établissement, une baisse constante du taux d'occupation depuis votre arrivée en qualité de Directeur d'établissement en septembre 2011, aboutissant à un taux d'occupation au 5 janvier 2012 de 79,07%... »

Sur le 3ème motif :

Il convient d'observer qu'il est relativement surprenant de constater que l'employeur vient reprocher en juin 2012 à [redacted] un écart sur le taux d'occupation depuis sa prise de poste datant de septembre 2011 alors qu'il n'a pas hésité à la féliciter en ces termes le 23 janvier 2012 : *« Nous venons par la présente vous confirmer notre satisfaction sur les qualités professionnelles que vous développez dans l'exercice de vos fonctions... »*,

- Attendu que l'employeur produit pour justifier le bien fondé de ses reproches qu'il a formulé à l'encontre de [redacted] , un tableau récapitulatif des évolutions sur 2011 et 2012 du taux d'occupation des lits dans la [redacted] ;

- Attendu qu'il ressort de l'analyse dudit tableau produit par l'employeur que le taux réalisé chaque mois comparativement à celui de l'année précédente a toujours été supérieur pendant la période durant laquelle [redacted] était en responsabilité de l'établissement sauf un seul mois (mai) ;

- Attendu que si l'employeur précise que le successeur de [redacted] a atteint l'objectif, il convient d'observer que cela n'a été le cas qu'un seul mois en décembre 2011 et qu'il convient donc de douter de la crédibilité de l'objectif assigné ;

- Attendu que par ailleurs l'employeur se contente de rapporter que [redacted]

avait accepté cet objectif et qu'il ne démontre en rien si l'objectif fixé était réaliste et surtout réalisable au bout de quatre mois dans l'exercice 2012 ;

Sur le fonds le grief apparaît infondé.

4ème motif :

« Ce ne sont cependant pas les seuls manquements à vos obligations de Directeur d'établissement que nous avons à vous reprocher. Il semble en effet nécessaire de vous rappeler que le maintien du climat social était l'un des objectifs qui vous avait été fixés lors de votre prise de poste. Or, force est, là encore, de constater vos manquements. »

4ème motif : 1er reproche

« Nous ne pouvons en effet que constater une gestion managériale de votre part qui met en cause le dialogue social avec les représentants du personnel et plus largement l'ensemble des salariés au sein de l'établissement. Ainsi, outre le fait que la refonte des plannings ASD et la saisine des roulements dans le logiciel Eureka n'ont toujours pas été réalisés, nous avons eu connaissance que les congés payés déposés par les salariés pour la période estivale, et ce dans les délais impartis, n'avaient toujours pas été validés par vos soins au 21 mai 2012, qui plus est, malgré les relances des Délégués du Personnel. Il semble nécessaire de vous rappeler, et ce alors même que vous êtes Directeur d'établissement depuis plus de 12 ans, que la convention collective applicable à notre secteur d'activité prévoit expressément que la direction établit et diffuse la date de départ en congé annuel du personnel le 1er mars de chaque année au plus tard. Force est de constater que non seulement vous avez plus de 2 mois et demie de retard dans la réalisation de cette obligation conventionnelle, mais qui plus est, vous créez par là même une situation dommageable pour les salariés qui, eux, ont respecté le délai qui leur était imparti. »

Sur le 4ème motif relativement à la non validation des congés dans les délais impartis :

- Attendu que l'employeur ne communique aucun élément de nature à justifier ce présumé manquement ;

- Attendu que l'inspecteur du travail a visité l'établissement le 11 mai 2012 et a signalé dans son rapport reçu par la société MEDICA France le 21 juillet 2012 non pas une situation de non validation des congés mais a seulement demandé à ce titre : « Vous voudrez bien me faire parvenir le mode de décomptes employé quant aux jours de congés »,

- Attendu que _____ répond que toutes les informations étaient à la disposition de MEDICA France, ainsi que le précise le courriel du 22 décembre 2011 (pièce N° 18) ;

- Attendu que la charge de la preuve incombe à l'employeur ;

Sur le fonds le grief apparaît infondé.

4ème motif : 2ème reproche

« Par ailleurs vous n'êtes pas sans ignorer la venue de l'inspection du travail sur l'établissement en date du 11 mai dernier. Or, cette visite fait suite à une demande expresse des délégués du personnel de la Résidence au regard d'absence de réponse de votre part à certaines de leurs questions portant notamment sur la dénonciation de l'accord RTT. Outre le fait que vous n'avez en aucun cas respecté la procédure de dénonciation, et ce alors même que vous

pouviez bénéficier de l'appui du service support Pôle Social sur ce sujet, il est également inadmissible que vous laissiez des questions de représentants du personnel en suspens, qui plus est sur le thème de l'accord RTT, sans vous rapprocher de votre Directeur Régional, alors même que vous ne pouviez ignorer qu'il était intervenu sur cet établissement avant votre prise de fonction et qu'il aurait de ce fait pu vous orienter sur les suites à donner. » ;

Sur le 4ème motif relativement à la non réponses aux questions des représentants du personnel, notamment en ce qui concerne le thème de l'accord RTT:

- Attendu que l'employeur ne produit aucun élément de nature à démontrer l'insatisfaction des représentants du personnel et notamment sur le thème de l'accord RTT ;
- Attendu que l'employeur reproche à _____ de ne pas avoir souhaité bénéficier de l'appui du service support Pôle Social de la société MEDICA France ;
- Attendu qu'en ce qui concerne la dénonciation de l'accord RTT, _____ produit un courriel faisant état de documents demandés et qu'elle dit avoir adressés au responsable du Pôle Social en date du 22 décembre 2012 (Pièce N° 18) et qu'il convient d'observer que cela n'a pas été contesté par l'employeur ;
- Attendu que _____ a précisé qu'elle n'avait jamais eu de remarques en retour de la part du responsable du Pôle Social, concernant la forme de cette dénonciation et que cela n'a pas été contesté par l'employeur ;
- Attendu qu'il convient de déduire de cette absence de réponse de l'employeur qu'il s'agit d'un fait constitutif de légèreté blâmable de sa part du coup bien mal placé pour venir faire, par la suite, un reproche à _____ à ce sujet ;
- Attendu qu'il convient d'observer que l'inspecteur du travail ne fait nullement état dans son rapport, reçu par la société MEDICA France le 21 juillet 2012, de ce sujet ;
- Attendu que la charge de la preuve incombe à l'employeur,

Sur le fonds le grief apparaît infondé.

4ème motif : 3ème reproche

« Or, il ne s'agit pas là des seuls manquements à vos obligations en matière sociale et managériale. En effet, nous avons constaté que le document unique d'évaluation des risques professionnels n'avait pas été mis en place sur l'établissement, obligation que vous ne pouviez pourtant ignorer au regard de votre ancienneté dans la fonction de Directeur D'établissement et de la teneur de la délégation de pouvoirs que vous avez signée notamment en matière d'hygiène et de sécurité... »

Sur le 4ème motif relativement à la non mise en place du document unique d'évaluation des risques:

- Attendu que _____ a été créée en 2008 et que l'obligation d'établir le document unique d'évaluation des risques date de 2002 et doit être mis à jour une fois par an, en vertu des dispositions des articles L 4121-1 et R 4121-1 à R 4121-4 du Code du Travail ;

- Attendu que la responsabilité de _____ ayant pris ses fonctions en septembre 2011 aurait donc dû consister à assurer la mise à jour du document ;

- Attendu que la Société MEDICA France prétend avoir soutenu _____ alors qu'elle ne le démontre aucunement, n'ayant diligenté aucune aide de nature à lui faciliter la découverte puis le traitement de ce manquement ;

- Attendu que l'inspecteur du travail a considéré qu'il convenait d'accorder à _____ un délai de deux mois pour établir et lui transmettre le dit document ;

Sur le fonds, la faute grave n'est pas démontrée et _____ ne peut être considérée seule comme responsable de ce manquement.

4ème motif : 4ème reproche

«Par ailleurs, nous ne pouvons que déplorer la mauvaise tenue des dossiers administratifs des salariés de _____. Outre l'absence d'organisation que démontre cette mauvaise tenue, certains éléments peuvent entraîner des conséquences particulièrement graves, telles que l'absence ou l'irrégularité des visites médicales (11 dossiers), l'absence de fiches de fonctions (34 dossiers), ou de fiches de postes (36 dossiers), l'absence d'avenant au contrat de travail MEDICA France (16 dossiers), et plus grave encore, l'absence de certificats de vaccination (29 dossiers), de casier judiciaire (22 dossiers) et même de diplômes (3 dossiers) et de numéro ADELI et d'inscription à l'ordre (2 dossiers). Au regard de votre ancienneté dans notre secteur d'activité, vous n'êtes pas sans ignorer les risques de telles carences dans les dossiers du personnel pour la poursuite même de l'activité de l'établissement, risque encore accru au regard de vos manquements dans la gestion de la prise en charge des soins. »

Sur le 4ème motif relativement à la mauvaise tenue des dossiers administratifs des salariés de la Résidence :

- Attendu que si l'employeur semble faire un relevé exhaustif, document par document, des manques dans les dossiers administratifs des salariés, il n'apporte aucun élément de nature à démontrer si les éléments manquants sont le fait de négligences imputables à _____ ou bien à ses prédécesseurs ;

- Attendu que l'employeur se contente d'invoker l'«ancienneté» dans le «secteur d'activité» de _____ comme étant le seul élément de nature à lui permettre de faire face à des carences passées ;

- Attendu que la Société MEDICA France prétend avoir soutenu _____ alors qu'elle ne le démontre aucunement, n'ayant diligenté aucune aide de nature à lui faciliter la découverte puis le traitement de ce manquement ;

Sur le fonds, la faute grave n'est pas démontrée et _____ ne peut être considérée seule comme responsable de ce manquement.

4ème motif : 5ème reproche

«Nous avons pu constater que le Médecin de l'établissement, le Psychologue ainsi qu'un IDE ne connaissait pas le dossier patient, ni le registre des contentions. C'est le Correspondant Soins et Qualité qui a été contraint, en votre lieu et place, de leur présenter ces documents. Il semble nécessaire d'insister sur le fait que ces documents sont pourtant des documents de base indispensables au bon suivi des résidents de la structure. Par ailleurs, il

apparaît que le médecin et une IDE n'avaient pas été formés à l'utilisation des outils informatiques (MEDICOR notamment), que les transmissions sont complètement désorganisées entraînant un risque de perte d'informations et que les équipes ne savaient pas où trouver les classeurs de suivi (quand ils existent). Un tel manque de suivi et de qualité de prise en charge des Résidents est totalement inadmissible dans un établissement comme le nôtre et ce d'autant plus qu'au regard de votre ancienneté dans le groupe, vous connaissez parfaitement les process et Bonnes Pratiques MEDICA. Force est de constater que vous n'avez donc pas à nouveau respecté la lettre d'objectifs du 05 septembre 2011 en ce qui concerne la mise en place des Bonnes Pratiques MEDICA et du lancement de la démarche qualité, soit plus de 9 mois après la demande... »,

Sur le 4ème motif relativement à la non connaissance par le médecin et des IDE du dossier patient et de l'outil informatique :

- Attendu que la charge de la preuve incombe à l'employeur, et que celui-ci se contente de formuler des reproches sans produire des éléments factuels pour les justifier, aussi bien en ce qui concerne la non connaissance par le Médecin et des IDE, du dossier patient ou bien la connaissance de l'outil informatique ;

- Attendu que la Société MEDICA France ne peut alors qu'elle prétend par ailleurs avoir soutenu lui faire reproche d'avoir eu à la soutenir au travers de l'intervention du Correspondant Soins et Qualité ;

Sur le fonds le grief apparaît infondé.

5ème motif :

« Il vous appartient également de garantir la rentabilité de l'établissement par une gestion commerciale, managériale et budgétaire rigoureuse en assurant la gestion commerciale, notamment par la mise en place et le développement d'une démarche commerciale adaptée à l'établissement, en étant responsable du budget d'exploitation de l'établissement, notamment par le suivi du budget, la justification des écarts et la mise en œuvre de plans d'actions nécessaires pour atteindre les objectifs et en encadrant et gérant les équipes, par une gestion administrative du personnel de l'embauche jusqu'à sa sortie, une standardisation des activités et une organisation du travail des équipes, une gestion de la masse salariale dans le respect du budget, l'organisation des relations sociales, le respect des obligations légales en matière de droit social. Le jour même de votre entretien annuel le 6 avril dernier, votre Directeur Régional, vous demandait un plan d'actions général (commercial, gestion de reprise en main de la administrative, management, etc...). Il vous a, à cette occasion, proposé son aide afin de vous aider à bâtir votre plan d'actions – aide que vous n'avez pas sollicitée. Vous ne lui avez adressé en retour qu'un mail de quelques lignes très succinctes, sans proposition de fonds ni calendrier de mise en œuvre comme cela vous avait pourtant été demandé. Une telle attitude est inacceptable. Nous vous rappelons en outre que vous avez déjà été mise en garde sur le non respect de vos obligations contractuelles par courrier du 13 octobre 2011. Vous avez pourtant persisté dans des pratiques inadaptées de gestion entraînant notamment des conséquences financières manifestes et caractérisant un manquement fautif à vos obligations contractuelles. Ainsi au regard des différents écarts et manquements constatés, vous ne remplissez pas vos obligations de Directeur d'établissement en ne mettant notamment pas en place les actions correctives nécessaires en termes de gestion managériale, administrative, commerciale, budgétaire, ce malgré l'aide et l'accompagnement qui vous ont été proposés, mettant de fait en péril la rentabilité et la pérennité de l'établissement. »

Sur le 5ème motif relativement à la non fourniture d'un plan d'action

- Attendu que la situation particulière de l'établissement repris par la société MEDICA France début janvier 2011 nécessitait une assistance accrue de la part de celle-ci auprès du directeur de l'établissement, d'autant plus que rien ne semble avoir été engagé pour redresser la situation pour envisager l'atteinte des objectifs, jusqu'à l'arrivée de _____ en septembre 2011, ceci ne pouvant entraîner qu'une dégradation encore plus importante nécessitant une période encore plus longue pour redresser la situation ;
 - Attendu que le prédécesseur de _____ a démissionné de sa fonction ce qui tend à démontrer que plutôt que de l'accabler, l'employeur aurait dû bien au contraire lui apporter une réelle assistance au redressement de la situation ;
 - Attendu que l'employeur ne démontre pas, au regard de cette situation particulière, le réalisme des objectifs fixés à _____ pour l'année 2012 ;
 - Attendu que malgré tout, ainsi qu'il en a été démontré supra, la situation s'est améliorée sur plusieurs points par rapport à l'année 2011 ;
 - Attendu que suite à l'entretien du 6 avril 2012, _____ démontre qu'elle a bien proposé un plan d'action ;
 - Attendu que contrairement à son engagement de soutien, plutôt que de l'aider à compléter la proposition de plan d'action de _____, son employeur s'est contenté de la critiquer, prétendant par la suite que cela constituait une faute, de surcroît grave de la part de cette dernière ;
 - Attendu que cette attitude de l'employeur est de nature à démontrer une légèreté blâmable de sa part et qu'il n'apporte pas la preuve qui lui incombe ;
- Sur le fonds le grief apparaît infondé.

En conséquence :

- Attendu que l'employeur n'apporte pas la preuve de la responsabilité pleine et entière de _____ quant aux griefs qu'il expose à son encontre dans la lettre de licenciement ;
- Attendu que le Conseil est tenu par les griefs exposés dans la lettre de licenciement, il ne peut être invoqué la non réponse au courrier de l'ARS en date du 16 avril 2012 auquel _____ disposait d'un délai de deux mois pour répondre ce dont l'employeur l'a privé en lui notifiant sa mise à pied conservatoire le 25 mai 2012 ;
- Attendu que l'article 1101 du Code Civil dispose : *«Le contrat est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose.»* ;
- Attendu que l'article 1102 du Code Civil dispose : *«le contrat est synallagmatique ou bilatéral lorsque les contractants s'obligent réciproquement les uns envers les autres»* ;
- Attendu que l'article 1134 du Code Civil dispose: *«Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.»* ;
- Attendu que l'article L1235-1 du Code du Travail Modifié par la loi

n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 21 dispose : « ...A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. Si un doute subsiste, il profite au salarié.» ;

- Attendu que de l'ensemble des griefs fait à l'encontre de _____, il en ressort un manque de soutien réel de l'employeur compte tenu d'une situation dont il a semblé t-il véritablement pris la dimension après avoir décidé d'écarter cette dernière de son poste de Directeur d'établissement ;

- Attendu que l'attitude de l'employeur ayant par ailleurs félicité _____, vient ensuite lui adresser des reproches sans pour autant mettre tout en œuvre pour lui permettre de redresser une situation qu'il a laissé se dégrader de telle sorte que les conventions légalement formées apparaissent ne pas avoir été exécutées de bonne foi ;

- Attendu que, de tout ceci, il convient de conclure que l'insuffisance professionnelle de _____ n'est pas suffisamment caractérisée pour aboutir à la rupture brutale de son contrat de travail ;

- Attendu qu'il en a été démontré supra, qu'aucun des griefs n'est de nature à justifier le licenciement de _____, et encore moins la faute grave ;

Le Conseil de Prud'hommes dit et juge, sur le fondement des articles 1101, 1102 et 1134 du Code Civil, de l'article 6 du code de Procédure Civile et de l'article L 1235-1 du Code du Travail, que le licenciement de _____ est abusif et qu'il ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse.

Sur les demandes de _____ :

- Attendu qu'il a été conclu supra que le licenciement de _____ était abusif ;

Dommmages et intérêts pour préjudice subi :

- Attendu que l'article L1235-1 Modifié par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 21 dispose : « ...A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. Si un doute subsiste, il profite au salarié.» ;

- Attendu que l'article L1235-3 du Code du Travail dispose : «Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. » ;

- Attendu que _____ a subi un préjudice du fait de la rupture brutale de son contrat de travail ;

- Attendu que _____ déclare avoir retrouvé un emploi en date de juillet 2012 ;

En conséquence le Conseil de Prud'hommes dit et juge que la demande de
est fondée et qu'il doit y être fait droit pour un montant
qu'il fixe à 21 000,66€ soit 6 mois de salaire brut (6x 3 500,11).

Indemnité de licenciement :

- Attendu que l'article L1234-9 du Code du Travail dispose : «*Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.*»

En conséquence le Conseil de Prud'homme dit et juge en application des dispositions conventionnelles dont elle relève, conformément à l'article 47 de la CCN de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, que cadre, position III C indice 455, est en droit de percevoir une indemnité de licenciement pour ses 12 années d'ancienneté soit la somme de 33 360,83€ .

Indemnité de préavis outre les congés payés y afférent :

- Attendu que l'article L1234-5 du Code du Travail dispose : «*Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise*» ;

- Attendu qu'il n'est nullement contesté que n'a pas effectué son préavis du fait de sa mise à pied conservatoire immédiate à compter du 25 mai 2013 ;

En conséquence, le Conseil de Prud'homme dit et juge en application des dispositions conventionnelles dont elle relève, conformément à l'article 45 de la CCN de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, que cadre, position III C indice 455, est en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis de trois mois de salaire soit la somme de 10500,33€ (3x 3 500,11€) outre 1.050,03€ au titre des congés payés y afférent.

Rappel de salaire durant la période de mise à pied conservatoire :

- Attendu que l'article 6 du Code de Procédure Civile stipule : «*A l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder.*» ;

- Attendu qu'en vertu des dispositions de l'article 9 du Code de Procédure Civile : «*Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.*»

- Attendu que n'a ni allégué ni justifié la justification de sa demande ;

En conséquence, le Conseil de Prud'homme dit et juge que la demande de est insuffisamment fondée et qu'il ne peut y être fait droit.

Sur les demandes au titre de l'article 700 du C.P.C.:

- Attendu que sollicite à l'encontre de la société MEDICA

France, le paiement de la somme de 2.500,00 € à ce titre ;

- Attendu que la société MEDICA France sollicite à l'encontre
, le paiement de la somme de 3.000,00 € à ce titre ;

- Attendu que l'action de _____ est apparue grandement
fondée ;

Le Conseil de Prud'hommes dit et juge qu'il sera fait droit à la demande de
pour un montant qu'il fixe à 1.000,00 € et qu'il ne peut
être fait droit à la demande de la société MEDICA France.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de _____, section encadrement, après
en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public,
contradictoire et en premier ressort, mis à disposition au greffe,

Dit et juge que le licenciement de _____ est abusif,

Dit et juge que les demandes de _____ à l'encontre de
la SA MEDICA sont, pour la plupart, fondées,

Condamne la SA MEDICA France à payer à _____ les
sommes suivantes :

- 21.000,66€ (vingt et un mille euros et soixante six centimes) à titre de
dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 33.360,83€ (trente trois mille trois cent soixante euros et quatre vingt
trois centimes) au titre de l'indemnité de licenciement,
- 10.500,33€ (dix mille cinq cent euros et trente trois centimes) à titre
d'indemnité compensatrice de préavis,
- 1.050,03€ (mille cinquante euros et trois centimes) au titre de congés
payés y afférent,
- 1.000,00€ (mille euros) au titre de l'article 700 du CPC,

Déboute _____ de sa demande de rappel de salaire au
titre de sa mise à pied conservatoire,

Ordonne la remise d'une attestation Pôle Emploi et d'un bulletin de paye
conformes

Déboute la SA MEDICA France de sa demande d'article 700 du CPC

Condamne la SA MEDICA France aux entiers dépens

Le Greffier