

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL Travailleur social – Dénonciation de maltraitance – Lettre anonyme aux autorités de tutelle – Nullité du licenciement pris à titre de rétorsion – Indemnisation.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'AMIENS (Encadrement – Département) 26 juillet 2016
O. contre Autisme Picardie 80

FAITS ET PROCÉDURE

L'Association Autisme Picardie 80 est une association loi de 1901 ayant notamment pour but de venir en aide aux familles des personnes ayant des troubles envahissants du développement (personnes avec autisme ou troubles apparentés).

Monsieur O. a été embauché par l'Association Autisme Picardie 80 par contrat à durée indéterminée en date du 1^{er} décembre 2012 en qualité de psychologue.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 22 novembre 2013, l'Association Autisme Picardie 80 a convoqué Monsieur O. à un entretien préalable en vue de son licenciement fixé au 5 décembre 2013, et l'a mis à pied à titre conservatoire.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 3 janvier 2014, l'Association Autisme Picardie 80 a notifié à Monsieur O. son licenciement pour faute grave.

Monsieur O. a saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes d'Amiens afin de solliciter sa réintégration sous astreinte, le versement de rappels de salaires et de dommages et intérêts pour violation de l'article L.313-24 du Code de l'action sociale et des familles.

Par ordonnance en date du 9 avril 2014, le Conseil de prud'hommes d'Amiens, statuant en formation de référé, a dit que le licenciement de Monsieur O. constitue un trouble manifestement illicite et ordonné sa réintégration sous astreinte de 500 € par jour de retard, et ordonné à l'Association Autisme Picardie 80 de lui verser 10.372 € à titre de provision sur salaires,

1.037 € au titre des congés payés afférents, 3.000 € à titre de provision sur dommages et intérêts, 2.400 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, outre la remise de documents conformes à la décision.

Par arrêt en date du 15 octobre 2014, la Cour d'Appel a infirmé l'ordonnance du 9 avril 2014, et statuant à nouveau, a dit n'y avoir lieu à référé, ni à application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 7 novembre 2014, Monsieur O. a saisi le Conseil des prud'hommes, section Encadrement, d'une demande à l'encontre de l'Association Autisme Picardie 80.

(...)

MOTIFS ET DÉCISION

1. Sur la nullité du licenciement

L'article L.313-24 du Code de l'action sociale et des familles dispose que « dans les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1, le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant..., notamment pour décider la résiliation du contrat de travail ou de sanction disciplinaire ».

En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande.

Dans son arrêt en date du 15 octobre 2014, la Cour d'appel d'Amiens, notant que la lettre de licenciement ne fait à aucun moment référence à une dénonciation portant sur des faits de mauvais traitements ou de

privations infligés à une personne accueillie dans l'établissement, et qu'une lecture attentive de cette lettre fait apparaître que l'association Autisme Picardie 80 incrimine principalement la méthode utilisée, à savoir l'envoi d'une lettre anonyme à l'instigation du salarié, a estimé que la lettre de licenciement appelle une interprétation pour déterminer si elle fait ou non référence à des faits proscrits par l'article L.313-14 du Code de l'action sociale et des familles.

La lettre de licenciement est ainsi rédigée :

« ... en date du, 6 octobre 2013, il a été adressé à l'ARS, au procureur de la République et à l'inspecteur du travail une « lettre anonyme » mettant en cause le fonctionnement et la gestion de notre structure. Sont ainsi plus spécifiquement et plus spécialement mis en cause le directeur et un chef de service, entre autres. Les éléments en notre possession (notamment témoignages de salariés) démontrent que vous êtes l'instigateur et le rédacteur de ce document (notamment diffusion d'un projet de courrier à vos collègues, « réunions d'information » auprès de vos collègues visant à les faire adhérer à votre thèse).

Quand bien même vos critiques relatives au fonctionnement de notre association seraient fondées (ce que nous réfutons, bien entendu), nous ne pouvons admettre la méthode utilisée, particulièrement choquante et visant à jeter le discrédit sur notre structure ou certains de ses membres (notamment la direction) et à faire que certains de nos partenaires naturels et habituels (ARS, conseil général...) aient un regard circonspect sur notre fonctionnement.

Au demeurant, si vous aviez constaté un malaise de certains membres de l'entreprise ou des dysfonctionnements, il vous revenait, en votre qualité de cadre, de les faire remonter, selon des moyens appropriés et moins anonymes.

En outre, il vient d'être également porté à la connaissance votre comportement lors de la période pendant laquelle vous avez assumé les fonctions de directeur : notamment l'absence de vigilance des résidents, qui a amené à ce qu'un l'un d'entre eux (M.) quitte son groupe et se retrouve sans encadrement sur le parking.

Il s'agit là d'une démonstration supplémentaire, si besoin était, de la curieuse conception que vous avez de vos fonctions et la marque, là encore, de manquements graves et d'une attitude incompatible avec la poursuite de notre collaboration ».

Monsieur O. soutient que son licenciement est motivé par la dénonciation à l'Agence régionale de santé (ARS) et au conseil général de faits de maltraitance, ce qui suffit à entraîner la nullité de son licenciement sur le fondement de l'article L.313-24 du Code de l'action sociale et des familles.

L'Association Autisme Picardie 80 soutient qu'il est reproché à Monsieur O. d'être l'instigateur et le rédacteur d'une lettre anonyme mettant en cause le fonctionnement et la gestion du foyer, et que c'est la méthode utilisée, à savoir l'envoi d'une lettre anonyme, qui est constitutive d'une faute grave.

L'Association Autisme Picardie 80 fait également grief à Monsieur O. un défaut de vigilance.

Même si la lettre de licenciement ne fait pas expressément référence à « une dénonciation portant sur des faits de maltraitance », il n'est pas contestable qu'elle fait expressément référence à l'envoi de la lettre anonyme du 6 octobre 2013 à l'Agence régionale de santé et au procureur de la République.

Cette lettre avait bien pour objet de dénoncer, notamment, des faits de maltraitance et des dysfonctionnements au sein de l'établissement, ainsi qu'il résulte de la propre appréciation du directeur de l'Agence régionale de santé dans son courrier adressé à Monsieur O. le 21 janvier 2014, ainsi que des déclarations de l'Association Autisme Picardie 80, qui reconnaît que la lettre de signalement n'avait pas besoin d'être anonyme, puisque les rédacteurs bénéficiaient, dans le cadre de leurs démarches, de la protection accordée par les dispositions précitées de l'article L.313-24 du Code de l'action sociale et des familles.

La méthode employée (lettre anonyme) n'est pas seule incriminée, mais également le fait qu'elle constitue une dénonciation, puisqu'elle visait « à jeter le discrédit sur la structure ou certains de ses membres et faire que certains de nos partenaires naturels aient un regard circonspect sur notre fonctionnement ».

En tout état de cause, ni le Code du travail, ni le Code de l'action sociale et des familles ne prohibent l'anonymat et n'interdisent ce mode de signalement, étant observé que Monsieur O. a réitéré la dénonciation par courrier nominatif en date du 27 octobre 2013.

Le fait que L'Association Autisme Picardie 80 se soit gardée d'employer certains termes comme « dénonciation de maltraitance », en mettant l'accent sur la méthode employée et en préférant utiliser les termes « lettre anonyme mettant en cause le fonctionnement et la gestion de notre structure » ou « visant à jeter le discrédit » ne modifie en rien la nature de cette lettre, qui est un signalement, et dont l'auteur demeure protégé par les dispositions de l'article L.313-24 du Code de l'action sociale et des familles.

L'instigation et l'établissement d'un signalement adressé aux autorités est donc le principal fondement du licenciement dont Monsieur O. a fait l'objet.

La nullité du licenciement, en application des dispositions de l'article L.313-24 du Code de l'action sociale et des familles, est dès lors encourue, sans qu'il soit nécessaire que ce motif ait été l'élément déterminant de la décision de licencier, et il importe peu que les autres griefs (méthode employée, défaut de vigilance) puissent constituer un motif légitime de licenciement.

L'Association Autisme Picardie 80 fait, par ailleurs, état de ce que « les carences » ou « manquements » dénoncés dans la lettre n'ont pas été établis.

Les dispositions de l'article L.313-24 du Code de l'action sociale et des familles assurent une protection pleine et entière à l'agent qui est sanctionné pour avoir témoigné ou relaté de faits de maltraitance, et ce, sans qu'il ait à rapporter la preuve de la réalité des faits dénoncés. Il est donc sans intérêt de relever que, dans son rapport définitif, l'Agence régionale de santé n'évoque pas d'événements particulièrement graves, ou que la mission de l'administrateur provisoire du foyer d'accueil médicalisé n'a pas été renouvelée et qu'aucun rapport n'a été établi par lui pour dénoncer des faits de maltraitance.

Il n'est enfin pas démontré que Monsieur O. a commis un abus de droit, seule réserve à l'application de l'article L.313-24 du Code de l'action sociale et des familles, alors, au contraire, que, suivant un arrêté en date du 6 décembre 2013, le foyer a fait l'objet d'une fermeture partielle provisoire et a été placé sous administration provisoire, le préfet ayant constaté que la direction de l'établissement était dans l'incapacité de garantir la sécurité et la santé des résidents, qui était compromise et menacée, et que le mode de fonctionnement de l'association gestionnaire ne permettait pas la prévention de dérives dans le fonctionnement du foyer, notamment en mettant à l'écart des professionnels ou des administrateurs qui relevaient des actes ou des faits qui lui semblent contraires à une bonne prise en charge ; que l'Agence régionale de santé préconisait très fortement que soit demandé sans délai à la présidente de l'association quelle mesure disciplinaire elle comptait prendre à l'encontre du directeur du foyer au regard de ses fautes graves, de ses insuffisances professionnelles et de son laxisme, et faisait des injonctions de mise en conformité à la réglementation à l'Association Autisme Picardie 80.

Dans un tel contexte, aucun abus de droit ne peut être reproché à Monsieur O.

Il résulte de ce qui vient d'être exposé que le licenciement de ce dernier est entaché de nullité sur le fondement de l'article L.313-24 du Code de l'action sociale et des familles, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs exposés dans la lettre de licenciement.

2- Sur les conséquences financières

- Sur la fixation de la rupture du contrat de travail et la demande de rappel de salaires

Monsieur O. soutient que son contrat de travail s'est poursuivi jusqu'à la décision de la Cour d'appel en date du 15 octobre 2014, et sollicite en conséquence la somme de 29.433,28 € à titre de rappels de salaires du 3 janvier 2014 au 15 octobre 2014, celle de 2.943,32 € au titre des congés payés y afférents, ainsi que la somme de 406,08 € à titre de rappels de salaires sur coefficient du 1^{er} juin 2014 au 15 octobre 2014.

L'ordonnance de référé en date du 9 avril 2014 rendue par le Conseil de prud'hommes d'Amiens, qui a dit que le licenciement de Monsieur O. constitue un trouble manifestement illicite, a ordonné sa réintégration sous astreinte et lui a accordé diverses provisions, a été infirmée par l'arrêt de la Cour d'appel d'Amiens en date du 15 octobre 2014.

L'infirmité de la décision de première instance entraîne nécessairement son anéantissement, de sorte que la rupture du contrat de travail de Monsieur O. doit être fixée au 3 janvier 2014, date de son licenciement.

Il y a lieu, en conséquence, de le débouter de sa demande de rappel de salaires et de congés payés afférents à la période du 3 janvier 2014 au 15 octobre 2014.

- Sur les indemnités dues en cas de licenciement nul

La victime d'un licenciement nul qui ne réclame pas sa réintégration a droit, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L.1235-3 du Code du travail, soit au moins égale à six mois de salaire, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

- Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Monsieur O. sollicite une indemnité compensatrice de préavis égale à deux mois de salaire en application de la convention collective de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

Il y a lieu de lui allouer la somme de 6.196,48 € à ce titre, correspondant à deux mois de salaires.

- Sur l'indemnité de licenciement

Monsieur O. sollicite le paiement de l'indemnité légale de licenciement.

Selon l'article L.1234-9 du Code du travail, « *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 faute grave, à une indemnité de licenciement* ».

Selon l'article L.1234-2 du Code du travail, « *l'indemnité ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.* »

En l'espèce, Monsieur O. ayant été embauché le 1^{er} décembre 2012, et son contrat ayant été rompu le 3 janvier 2014, il y a donc lieu de lui allouer la somme de 671,27 € au titre de l'indemnité légale de licenciement.

- Sur les dommages et intérêts pour licenciement nul

Au vu du préjudice subi, il y a lieu d'allouer à Monsieur O. la somme de 37.178,88 € à titre de dommages et intérêts correspondant à 6 mois de salaires.

- Sur les dommages et intérêts complémentaires pour violation de l'article L.313-24 du Code de l'action sociale et des familles et sur le fondement de l'article 1382 du Code civil

Le préjudice invoqué à l'appui de cette demande se rattache directement aux motifs et à la procédure de licenciement, et est déjà indemnisé au titre du licenciement nul.

Il y a donc lieu de rejeter la demande de ce chef.

Par ces motifs

Dit que le licenciement de Monsieur O. prononcé le 3 janvier 2014 est nul ;

Fixe la date de rupture du contrat de travail de Monsieur O. à la date du 3 janvier 2014 ;

Condamne en conséquence l'Association Autisme Picardie 80 à payer à Monsieur O. les sommes suivantes :

- 6.196,48 € à titre d'indemnité conventionnelle de préavis ;

- 619,64 € à titre de congés payés afférents ;

- 671,27 € à titre d'indemnité légale de licenciement ;

- 37.178 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

Déboute Monsieur O. de sa demande au titre des rappels de salaires et congés payés afférents pour la période du 3 janvier 2013 au 15 octobre 2014, ainsi que de sa demande de dommages et intérêts pour violation des dispositions de l'article L.313-24 du Code de l'action sociale et des familles ;

Condamne l'Association Autisme Picardie 80 à remettre à Monsieur O. les documents conformes à la présente décision, 15 jours après de la notification du jugement ;

(Mme Ménégair, prés. – M^{es} Roumier, Dore, av.)

Note.

Le 1^{er} décembre 2012, Monsieur O. était embauché en qualité de psychologue au sein de l'Association Autisme Picardie 80. Le 22 novembre 2013, il était convoqué à un entretien préalable à licenciement avec mise à pied conservatoire et, le 3 janvier 2014, licencié pour faute grave.

Monsieur O. expose que son licenciement est motivé par sa dénonciation de faits de maltraitance subis par le public accueilli au sein de l'association, ce qui suffit à entraîner la nullité de son licenciement, et ce au regard de l'article L. 313-24 du Code de l'action sociale et des familles, qui protège les lanceurs d'alerte des

établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS).

L'employeur objecte que le licenciement repose, non pas sur la dénonciation des faits de maltraitance par Monsieur O., mais sur la méthode utilisée, à savoir l'envoi d'une lettre anonyme collective adressée, à l'instigation du salarié, aux partenaires habituels de l'association, de nature à jeter le discrédit sur celle-ci.

C'est dans ce contexte que Monsieur O. a saisi le juge des référés en sollicitant sa réintégration. Le Conseil de prud'hommes d'Amiens, le 9 avril 2014, a fait droit à cette demande, et ce sous astreinte (1). Suffoquée par l'outrecuidance du juge, l'association a refusé de réintégrer le salarié et a interjeté appel. Très curieusement, la Cour d'appel d'Amiens a été sensible à cet émoi et a décidé, le 15 octobre 2014, d'infirmar la décision prud'homale et dit qu'il n'y avait pas lieu à référé.

Le 7 novembre 2014, Monsieur O. a donc été contraint de saisir les prud'hommes au fond. Confronté à l'hostilité active de l'association, le salarié s'est délesté de sa demande de réintégration. Par la décision reproduite ci-dessus, le Conseil de prud'hommes d'Amiens, en formation de départage, a réaffirmé la première décision prud'homale, décidé que le licenciement de Monsieur O. était nul et condamné l'employeur au paiement de 6 mois de salaires à titre de dommages et intérêts. Aucune des parties n'a interjeté appel de cette décision (2).

L'examen au fond de l'affaire met en lumière la pusillanimité de la censure en appel de la décision de réintégration prononcée par le référé prud'homal.

Le déploiement des pouvoirs du juge des référés (3)

Depuis 2001, le travailleur d'un ESSMS qui dénonce des faits de maltraitance du public accueilli bénéficie d'une protection contre les représailles éventuelles (4). Le juge peut notamment ordonner la réintégration du salarié licencié en raison de cette dénonciation, et ce sans avoir à examiner les autres griefs invoqués dans la lettre de licenciement (5).

Au cas présent, Monsieur O. et 14 autres salariés de l'association ont dénoncé aux autorités de tutelle de l'association (6), par une lettre anonyme, des faits de maltraitance subis par le public accueilli (des personnes autistes). Dix d'entre eux ont ensuite

(1) décision reproduite au Dr. ouvr., oct. 2014, n°795, p.678 n. A. Mazières.

(2) Information communiquée par S. Roumier.

(3) P. Henriot, Le juge social, un juge « interventionniste », Dr. ouvr. 2014 p.761 ; S. Mess, Un juge prud'homal actif, Dr. ouvr. 2014 p.768 ; T. Durand, Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence!, Dr. ouvr. 2012 p.533.

(4) Code de l'action sociale et des familles, art. L.313-24 issu de la loi n°2001-1066 du 16 nov. 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

(5) Cass. Soc. 26 sept. 2007, n°06-40.039.

(6) Procureur de la République et Agence régionale de santé.

réitéré leur signalement par lettre signée. Suite à cela, Monsieur O. a été licencié et a saisi la juridiction prud'homale.

Le juge des référés, juge naturel de la réintégration (7), a déployé ses pouvoirs en considérant le licenciement de Monsieur O. constitutif d'un trouble manifestement illicite et en ordonnant la réintégration du salarié. Cette décision était conforme à la jurisprudence des Cours d'appel et de la Cour de cassation (8). La réintégration est respectueuse de l'esprit de la loi, qui vise à protéger l'emploi afin d'encourager les alertes sur de tels faits.

Une telle réaction de rétablissement de la légalité s'inscrit dans une protection plus générale, à géométrie variable, des lanceurs d'alertes (9). L'objectif à terme serait de créer un régime unifié (10).

L'effectivité de cette protection a été malmenée par l'association qui, malgré le caractère exécutoire de la décision (11) et l'astreinte ordonnée, a refusé la réintégration et a interjeté appel de la décision.

La défaillance du référé en appel

Le raisonnement suivi en appel ne s'appuyait pas sur une lecture suffisamment attentive de la lettre de licenciement en jugeant qu'elle ne faisait à aucun moment référence à une dénonciation de maltraitance. En effet, comme le souligne le juge saisi au fond (ci-dessus), même si la lettre de licenciement ne fait pas expressément état d'une telle dénonciation, il n'est pas contestable qu'elle se réfère à l'envoi de la lettre anonyme du 6 octobre 2013.

À suivre le magistrat d'appel, il aurait suffi que l'employeur passe sous silence les faits de dénonciation pour que la protection de l'article L. 313-24 se trouve écartée. Ce qui s'avère bancal, dans la mesure où le juge est tenu de rechercher la véritable cause du licenciement et de ne pas se borner à celui invoqué dans la lettre de licenciement (12).

L'employeur soutenait également que ce n'était pas la dénonciation qui était reprochée, mais son caractère anonyme. L'anonymat des lanceurs d'alerte est pourtant prôné, car il permet de diffuser de l'information en minimisant les risques économiques, ou même physiques, que cette divulgation pourrait engendrer (13). C'est pourquoi l'article L. 313-24 n'impose pas que le signalement soit identifié. Ce texte vise à protéger le salarié des représailles patronales que l'anonymat garantit.

Le magistrat n'aurait dû se laisser convaincre de la licéité du licenciement que par la preuve par l'employeur du caractère mensonger ou de mauvaise foi du signalement du salarié (14). En l'espèce, une telle démonstration était impossible, puisque les faits étaient avérés : suite au signalement, les autorités ont décidé de placer le foyer sous administration provisoire au motif que la santé et la sécurité des résidents étaient compromises et menacées. Information connue lors des débats...

Cette décision, ainsi que l'acharnement patronal, auront pour conséquence d'épuiser le salarié qui, devant le juge du fond, ne sollicite plus sa réintégration, mais seulement des dommages-intérêts. Qui plus est, la décision de fond, intervenue le 26 juillet 2016, soit plus de 2 ans après le licenciement, n'a pas réparé l'intégralité du préjudice subi, car le juge a débouté le salarié de sa demande de rappel de salaires égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la date de sa renonciation à la réintégration, et ce alors même que la Cour de cassation reconnaît ce droit à réparation (15).

Une telle réponse judiciaire pourrait tenter certains de faire rimer lanceur d'alerte avec chômeur (16).

Mouna Benyoucef,

Avocate au Barreau du Val-de-Marne

(7) M. Henry, « La réintégration des salariés non protégés », Dr. ouvr., sept. 1995, p. 371, disp. sur le site de la revue.

(8) CA Paris 18 nov. 2005, confirmée par Cass. Soc. 18 oct. 2006, n° 05-41.418 F. c/ *entraide universitaire*; CA Orléans, 4 mai 2010, *Les amis de Pierre*; CA Lyon, 31 mai 2012, L.; Cass. Soc. 26 sept. 2007, n° 06-40.039; Cass. Soc. 30 oct. 2007, n° 06-44.757.

(9) Dr. ouvr., oct. 2014, n° 795, p. 678 prec. : témoignages ou dénonciation de faits de harcèlements (C. trav., art. L. 1152-2 et L. 1153-3); corruption (C. trav., art. L. 1161-1); crime ou délit (C. trav., art. 1232-3-3); conflit d'intérêt; santé et environnement (C. santé publique, art. L. 1351-1)...

(10) S. Cerqueira et J. Tortorolo, « Une protection juridique « émiétée » pour les lanceurs d'alerte », 6 avril 2016, article publié sur le site internet de public Sénat et v. notamment une critique de l'article L. 313-24 du CASF : D. Boulmier, Les lanceurs d'alerte dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux : à propos de l'article L. 313-24 du CASF, RDSS 2015.

(11) C. proc. civ., art. 489.

(12) Cass. Soc. 10 avr. 1996, n° 93-41.755 et article précité de D. Boulmier.

(13) Geoffroy de Lagasnerie (propos recueillis par Manuel Cervera-Marzal), Pour une conception non-violente et non-sacrificielle de la politique (site internet de Médiapart).

(14) Exclusion de la diffamation en matière de harcèlement : Cass. 1^{ère} civ. 28 sept. 2016, n° 15-21.823 et limite dénonciation mensongère : Cass. Soc. 12 juill. 2006, n° 04-41.075 en ce qui concerne L. 313-24 CASF.

(15) Cass. Soc. 26 sept. 2007, n° 06-40.039.

(16) pour un traitement plus satisfaisant v. récemment CA Paris 16 déc. 2016, B. contre Natixis, RG n° 11/16550; à propos de cette affaire « Natixis est condamné à réintégrer un lanceur d'alerte », Médiapart 3 janv. 2017.