

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PERPIGNAN**

13 et 15 Cours Lazare Escarguel
66003 PERPIGNAN CEDEX

RG N°: F 03/01338

SECTION: **Encadrement**

AFFAIRE

Ou agriculture,
industrie, commerce
activités diverses

Me XXXXX

Contre

Clinique ZZZZ

G.C

**REPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT

Audience du 15 Septembre 2005

XXXXX

66000 PERPIGNAN
Assisté par la SCP YYYY
Avocats au barreau des PO

DEMANDERESSE

Clinique ZZZZ et pour elle M....
gérant

66027 PERPIGNAN CEDEX
Assisté par Maître
(Avocat au barreau des PO).

DEFENDERESSE

Il y a des ordonnances de
référé, des jugements avant
dire droit

Celui qui déclenche
la saisine

Celui qui est assigné

**JUGEMENT
du 15 Septembre 2005**

Qualification :

CONTRADICTOIRE EN PREMIER

Ressort

Il pourra y avoir appel (si le
chef principal porte sur plus
de 4000 €) du jugement alors
qu'en dernier ressort on ne
peut plus faire appel mais
éventuellement un pourvoi
en cassation.

Date de saisine, Date de
conciliation puis date de
renvoi en bureau de
jugement.

On voit que la date prévue
du délibéré du jugement était
le 7 juillet, mais qu'elle a été
repoussée au 15 septembre

**COMPOSITION du BUREAU de JUGEMENT lors des débats et
du délibéré**

Monsieur P W, Président Conseiller (S)
Monsieur B, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur G, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur J, Assesseur Conseiller (E)

2 représentants élus
des salariés et des
employeurs

assistés lors des débats et du prononcé de: M,
Greffier, qui a signé le présent jugement avec le Président

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 17 Décembre 2003
- Bureau de Conciliation du 20 Janvier 2004
- Convocations envoyées le 18 Décembre 2003
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 02 Juin 2005
- Prononcé de la décision fixé à la date du 07 Juillet 2005
- Délibéré prorogé à la date du 01 Septembre 2005
- Délibéré prorogé à la date du 15 Septembre 2005
- Décision prononcée par Monsieur P W (S)
Assisté(e) de M ;, Greffier

SUR CE :

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Nouveau
Code de Procédure Civile, il convient de se référer aux conclusions
déposées le 02 Juin 2005 par les parties ou leurs conseils pour un plus
ample exposé des faits, moyens et prétentions des parties.

1°) Faits, procédure

Après plusieurs renvois, les débats ont eu lieu à l'audience du 2 JUIN 2005.

XXXXX est embauchée en contrat à durée indéterminée le 28 février 2000, en qualité de pharmacien, gérante, Niveau II, Catégorie C, 1er échelon, Coef. 450, de la Convention Collective UHP.

On donne les faits importants correspondant au conflit sans émettre de jugement.

La Clinique P était rachetée par ZZZZZ qui se trouvait avec deux pharmaciens, alors qu'un seul peut être gérant. La Clinique a pris un certain nombre de fonctions de XXXXX pour les attribuer à Monsieur P, qui de plus avait un salaire supérieur. Au cours de l'année 2003, un conflit va naître entre la Direction et XXXXX. Le 22 octobre 2003, son employeur lui adressait un avertissement. Le 17 décembre 2003, XXXXX saisissait le Conseil de Prud'hommes pour annuler cet avertissement, obtenir des dommages intérêts pour harcèlement, et divers rappels de salaire, ainsi que sa reconnaissance de statut de chef de service. Entre temps, ZZZZZ licencie XXXXX pour cause réelle et sérieuse.

2) Prétentions – demandes

XXXXX demande la nullité du licenciement qui est intervenu dans un contexte de harcèlement moral, ainsi que sa réintégration de droit comme gérante, sous astreinte de 300 € par jour de retard, 10 jours après notification, 9.181,25 € brut de rappels de salaire, 20.000 € de dommages-intérêts pour préjudice moral et harcèlement, 29.130 € de rappels de salaires de septembre 2004 à avril 2005, 20.000 € de dommages intérêts pour préjudice moral pour la manière vexatoire du licenciement, et 3.000 € d'article 700.

Dans ce paragraphe, on donne toutes les demandes de chacune des 2 parties avec les éléments de droit et de fait en appui des demandes.

Un dossier conséquent est fourni pour justifier le harcèlement qu'a subi XXXXX.

La Clinique considère que XXXXX n'a subi aucun préjudice et estime fondé le licenciement sur le désaccord dont le début se situe au refus de XXXXX de passer à temps partiel. La Clinique considère que XXXXX a refusé de collaborer loyalement avec les autres membres de la clinique et en particulier du deuxième pharmacien et de sa hiérarchie, elle demande le débouté et 3.000 € d'article 700.

En délibéré, la Clinique fournissait une note et des "compte-rendu" du CHSCT.

Il est à noter que concernant ces comptes-rendus, aucun n'est signé, et donc ils n'ont aucune valeur probante. Il suffit de voir ce qui est écrit pour se rendre compte que ces réunions sont très peu formelles. Quant à l'attestation du Docteur S., elle ne présente aucun intérêt, étant donné qu'elle est médecin et non pharmacien, et que cette attestation n'a aucun rapport avec le sujet. Ces documents fournis par la Clinique prouvent que le CHSCT n'est pas le lieu de discussions internes sur les conditions de travail du personnel.

L'article 700 permet de payer des frais non compris dans les dépens

3) Discussion – Motivation

A partir des demandes qui ont été faites, le conseil répond à chaque question posée. Dans cette affaire, la salariée prétendait avoir été harcelée et demandait la réintégration dans son poste ainsi qu'une reconnaissance de statut et des Dommages et Intérêts.

a) le harcèlement

*** le salaire**

Il est constant que pendant 14 mois. Monsieur P a eu un salaire supérieur à XXXXX, alors qu'elle était Médecin gérant. La Clinique n'a aucun argument sérieux à fournir, et ne peut justifier la différence de salaire entre les deux pharmaciens.

*** les conditions de travail**

Il semble que la position de la pharmacie n'ait pas été réfléchi par la Clinique, les témoignages prouvent, que lorsque XXXXX est partie, Monsieur P a quitté son bureau lumineux pour travailler en bas à la place qu'elle occupait. Le constat d'huissier ne fait pas

honneur à ZZZZZ et l'attitude de l'employeur à l'encontre de l'huissier n'est pas déontologique. Si ce qu'avait noté l'officier ministériel était faux, il fallait en prévenir Monsieur le Procureur !

* l'exercice du mandat

Au vu des attestations, même s'il est clair que XXXXX, en s'abstenant de prendre position lors du C.E., a provoqué le mécontentement de la direction, le Conseil de Prud'hommes constate que XXXXX ne s'était pas représentée au C.E. Ce n'est donc pas l'employeur qui l'a empêché d'exercer son mandat.

* l'exclusion et le mépris

Au vu des documents fournis, il est clair que Monsieur P "est mieux perçu" par la Direction de la Clinique que XXXXX, et qu'il est manifestement plus souvent invité à des réunions techniques que XXXXX, mais **le Conseil ne considère pas qu'il s'agit de harcèlement.**

Le Conseil considère qu'il y a antagonisme entre la direction et XXXXX dont l'origine est peut être le décès d'un patient et le manque de "malléabilité" de XXXXX, qui veut essayer de faire du bon travail aussi bien pour les patients que pour le personnel, alors que la logique de la direction de la ZZZZZ est orientée vers le rendement financier : le cancer peut faire gagner de l'argent à la clinique, à condition de minimiser les frais de personnel.

Cependant, même si l'attitude de la Direction en général et de certains médecins qui ont pris position contre XXXXX et pour la Direction n'est pas toujours honorable, le Conseil considère que la Clinique n'est pas allée jusqu'au harcèlement moral.

En conséquence, le Conseil ne peut annuler le licenciement et ne peut ordonner la réintégration de XXXXX.

b) Le statut de chef de service

C'est la clinique elle même qui fournit la pièce 5 qui précise "La convention collective de la FHP remplaçant les dispositions antérieures, le pharmacien gérant doit être systématiquement classé comme chef de service au titre de la Convention Collective de la FHP qui se substitue à la FIEHP".

Il est à noter que dans le service, il y a depuis le 01/01/2002 deux pharmaciens, et qu'en 2004, une troisième assistante est embauchée à temps partiel. ZZZZZ ne peut sérieusement soutenir que XXXXX est le seul pharmacien.

De plus, la clinique ne peut se dédouaner en disant qu'aucun des deux pharmaciens n'est le supérieur de l'autre. La loi est claire, il ne peut y avoir qu'un seul pharmacien gérant, qui assume les responsabilités qui découlent de l'utilisation de produits toxiques et pharmaceutiques.

Le Conseil considère justement que XXXXX aurait dû avoir le statut de chef de service dès le 01/01/2002, et lui accorde sur ce chef de demande, la somme de 9.181,25 € brut de rappels de salaire.

c) l'avertissement du 22/12/2003

Une telle méconnaissance des lois par Monsieur D est consternante. En effet, le Docteur C a fait une erreur et utilise une infirmière pour faire modifier une ordonnance. La pharmacienne XXXXX s'y oppose et elle a raison. Elle est responsable pénalement. En définitive, c'est le Docteur C qui fait une erreur, qui n'a pas le courage de se déplacer pour faire une nouvelle prescription. Un médecin est en faute, lorsqu'il donne des consignes par téléphone ! Il est surprenant que le Docteur B, qui est médecin, critique le pharmacien, alors que c'est le Docteur C qui n'a pas fait convenablement son travail. Des témoignages faits par deux préparatrices prouvent que le Docteur C a refusé de parler à XXXXX, c'est

Dans la mesure où les juges n'ont pas retenu le harcèlement, il faut répondre point à point sur tout ce qui aurait pu faire un « harcèlement ». C'est une obligation pour un juge que de répondre à toutes les demandes.

Les seuls salariés qui actuellement obtiennent des réintégrations sont ceux dont le licenciement est nul (délégués syndicaux..). Pour un salarié classique, si l'employeur refuse la réintégration, on ne peut pas l'imposer.

Une conclusion concise permet de clore chaque chef de demande.

Réponse du conseil aux demandes

l'infirmière qui a téléphoné à XXXXX, pour demander de changer la préparation qui avait déjà été faite.

La deuxième préparatrice s'est trouvée confrontée à deux ordres contradictoires et a préféré s'isoler dans une salle de repos.

Le témoignage de J M, responsable des ressources humaines, prouve que Monsieur D écrit des contre-vérités, d'autant plus que dès le lendemain, la Clinique recevait un arrêt de travail de 15 jours !

L'utilisation d'un dossier de patient décédé, où Monsieur D met en cause la pharmacienne, alors que devant une autre juridiction la Clinique dit qu'elle n'a commis aucune faute, prouve que la Clinique est prête à faire feu de tout bois et utilise des méthodes peu recommandables.

Le courrier du Docteur C du 23/11/2000 mettant en cause la pharmacienne en lui permettant de se disculper (décès du patient) permet d'expliquer les mauvaises relations existantes entre le Docteur C et XXXXX, à ceci près que c'est le Docteur C qui a prescrit le METHOTREXATE.

Les courriers accusateurs de Monsieur D contre XXXXX prouvent également l'existence d'un différent important et accessoirement de nombreuses de fonctionnement puisque la pharmacienne dans le dossier B n'avait même pas reçu la voie d'accès de la préparation. Le compte rendu de l'expertise prouve que le METHOTREXATE a des effets toxiques importants et ce fait est connu depuis les années 70. C'est le Docteur C qui a fait la prescription, et il semble que la clinique préfère soutenir le Docteur C et trouver un bouc émissaire en la personne de XXXXX.

On prépare la conclusion en démontrant que l'avertissement n'est pas justifié.

Il est manifeste qu'il y a conflit entre le Docteur C et XXXXX, que le responsable du litige est le Docteur C et que l'avertissement de Monsieur D n'est motivé ni en fait, ni en droit. Qui a fait pression sur qui ? N'est-ce pas plutôt l'infirmière qui demande à un pharmacien de changer une ordonnance, à la demande du Docteur C.

Si quelqu'un a fait une faute, c'est le Docteur C, puis l'infirmière qui se prend pour un médecin et s'imagine pouvoir changer une ordonnance par téléphone. Quelles sont les consignes données par sa hiérarchie que conteste XXXXX ? **Nul ne le sait, le Conseil ordonne donc l'annulation de l'avertissement.**

d) le licenciement

Essentiellement XXXXX est licenciée parce qu'elle a fait le 22 avril 2004 un mail au directeur et au directeur général mettant en cause la nouvelle organisation qui risque de donner des préparations non conformes à la loi et met en danger le personnel, avec une conséquence non négligeable sur les malades atteints d'un cancer. D'autres arguments plus flous semblent indiquer que XXXXX aurait souhaité passer à temps partiel, et que le refus par la clinique aurait généré des "tensions". Certes, l'employeur est la clinique et c'est elle qui prend la responsabilité d'embaucher du personnel.

Dans la mesure où ce personnel va travailler dans le service de XXXXX, il semble normal qu'elle puisse émettre un avis. Or, il paraît clair qu'à chaque fois que XXXXX émet un avis, la Clinique (H, D), a un avis contraire. Les deux pétitions du personnel en faveur de XXXXX et la volonté de la clinique d'aller jusqu'au bout du processus de licenciement ont abouti à ce licenciement dont les motifs sont vagues, flous et très imprécis.

Le problème du nombre de reconstitutions importantes faites dans le service et la volonté de rendement financier de la Clinique ne sont manifestement pas étrangers à ce licenciement. Il semble que Monsieur P soit plus souple à l'égard de la direction que XXXXX. Si la moyenne des reconstitutions n'est pas 110, en quatre ans, elle a plus que doublé et les plaintes sur les conditions de travail n'ont pas eu de résultats positifs sur les conditions de travail de la part de la clinique. Il serait intéressant de savoir ce que pense l'ARH du nombre de reconstitutions et des conditions dans lesquelles elles sont faites.

Le mail de XXXXX du 22 avril 2004, qui est à l'origine du licenciement est là pour tirer la sonnette d'alarme.

Si XXXXX majore le nombre moyen de reconstitutions, la Clinique, elle, minore ce nombre.

Le Conseil pense comme XXXXX que préparer des reconstitutions en trois minutes au lieu de 15 peut présenter de réels dangers et il est surprenant qu'un Directeur de Clinique ne le comprenne pas. XXXXX n'a fait qu'alerter la Clinique sur un état potentiel de danger pour le personnel et les patients. Le compte rendu de l'entretien préalable par Madame D, DP du personnel, est hautement significatif. On sent l'agressivité et la hargne de Monsieur D à l'encontre de XXXXX, et le Conseil note que Monsieur D a l'air d'avoir des difficultés à énoncer les reproches faits à XXXXX. Les termes retenus sont "manipulation, désinformation, et chiffres faux".

L'attitude de la clinique et du futur nouveau pharmacien dès le lendemain pour récupérer les fiches de reconstitutions dénote d'une attitude quasi-délictuelle.

La lettre de licenciement le dit explicitement : si XXXXX n'avait donné ses critiques qu'à la seule direction, elle n'aurait pas été licenciée. XXXXX a à plusieurs reprises en 2004 et début 2005, alerté la Direction sur la gestion du service et aucune solution satisfaisante ne semble avoir été donnée.

Au vu de tous ces éléments, le Conseil considère que le licenciement de Madame M est manifestement abusif et lui accorde 20.000 € au titre du préjudice moral, précision faite que le Conseil de XXXXX n'a pas plaidé sur la notion de licenciement abusif.

e) l'article 700

L'équité exige le paiement par la Clinique qui succombe au procès, de la somme de 1.500 € à XXXXX sur le fondement de l'article 700.

ATTENDU qu'il y a lieu, en outre, de faire application de l'article L 122-14-4 al.2 du Code du Travail et d'ordonner le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage éventuellement payées au salarié du jour du licenciement au jour de la présente décision, dans la limite de SIX MOIS d'indemnités.

PAR CES MOTIFS :

Les jugements sont publics mais pas les conciliations. Si le jugement n'est pas lu, il peut être annulé.

Le Conseil, statuant publiquement, par mise à disposition au greffe, après en avoir délibéré conformément à la loi.

Parmi les 4 gros chefs de demande, il y avait : harcèlement, statut de chef de service, annulation d'un avertissement, dommages et intérêts pour préjudice moral.

DIT qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral à l'encontre de XXXXX ;

DIT que le licenciement est abusif ;

DIT que XXXXX est chef de service.

ANNULE l'avertissement du 22/10/2003.

CONDAMNE ZZZZZ à verser à XXXXX :

- VINGT MILLE EUROS (20.000 €) au titre du préjudicemoral,
- NEUF MILLE CENT QUATRE VINGT UN EUROS VINGT CINQ CENTIMES
- (9.181,25 €) pour rappel de salaires relatifs à son statut de chef de service.
- MILLE CINQ CENTS EUROS (1.500 €) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Le montant de l'article 700 dépend de l'appréciation des juges

Débouter signifie refuser la demande

DEBOUTE XXXXX de ses autres demandes.

DEBOUTE ZZZZZ de sa demande reconventionnelle.

CONDAMNE ZZZZZ aux entiers **dépens**.

Celui qui perd le procès doit payer tous les frais annexes

ORDONNE le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage éventuellement payées au salarié du jour du licenciement au jour de la présente décision, dans la limite de **SIX MOIS d'indemnités**.

DIT que conformément aux dispositions des articles L. 122-14-4 al 2 et D 112-9 du Code du Travail une copie de la présente décision sera adressée aux ASSEDIC du lieu où demeure le salarié.

Le Greffier

Le Président.

La loi prévoit que pour tout licenciement abusif, l'employeur est tenu de rembourser jusqu'à 6 mois d'indemnités.

Il faut savoir que la décision d'un jugement se fait à 4 et celui qui écrit le jugement est obligé de motiver dans le sens de ce qui a été décidé par les 4 conseillers.