

Cour d'appel de Basse-Terre, 2 juin 2014, 12/01290

Abus de faiblesse et Emprise mentale

Jurisprudence judiciaire

Date 02/06/2014**Juridiction / Nature** Cour d'appel de Basse-Terre**URL Légifrance** <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029063378>**Préjudices :**

Préjudice économique ou patrimonial (dons, travail gratuit, spoliation)

Préjudice lié à l'âge comme facteur de vulnérabilité exploitée en contexte sectaire

RÉSUMÉ AUTOMATIQUE

Cette affaire concerne une association d'aide à domicile ayant licencié une salariée pour faute grave, celle-ci ayant abusé de la confiance de personnes vulnérables et clientes. La cour d'appel de Basse-Terre statue sur cet appel prud'homal.

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] En conséquence, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave. » Attendu qu'il s'agit d'un licenciement disciplinaire pour faute, à savoir abus de faiblesse envers les patients [...] Qu'en l'absence de plainte pour abus de faiblesse diligentée à l'encontre de Madame X..., il convient de considérer que les faits ainsi dénoncés sont prescrits eu égard au texte susvisé. [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Infirmes partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déférée

FG/ MLK COUR D'APPEL DE BASSE-TERRE CHAMBRE SOCIALE ARRÊT No 191 DU DEUX JUIN DEUX MILLE QUATORZE AFFAIRE No : 12/ 01290 Décision déferée à la Cour : jugement du Conseil de Prud'hommes de POINTE A PITRE du 20 juin 2012- Section Activités Diverses. APPELANTE Association MEDICA ASSISTANCE 48 résidence port Caraibes 97118 SAINT-FRANCOIS Représentée par Maître Sully LACLUSE (Toque 2), avocat au barreau de la Guadeloupe INTIMÉE Madame Brigitte X..... 97160 MOULE Représentée par Maître Charles NICOLAS (Toque 69) substitué par Maître WERTER-FILLOIS, avocat au barreau de la Guadeloupe COMPOSITION DE LA COUR : L'affaire a été débattue le 7 avril 2014, en audience publique, devant la cour composée de : M. Bernard ROUSSEAU, président de chambre, président, Mme Françoise GAUDIN, conseiller, Mme Marie-Josée BOLNET, conseiller, qui en ont délibéré. Les parties ont été avisées à l'issue des débats de ce que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour le 26 Mai 2014, le délibéré a été prorogé au 02 juin 2014. GREFFIER Lors des débats : Madame Marie-Luce KOUAME, greffier. ARRÊT : Contradictoire, prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées conformément à l'article 450 al 2 du CPC. Signé par M. Bernard Rousseau, président de chambre, président, et par Madame Marie-Luce KOUAME, greffier, à laquelle la décision a été remise par le magistrat signataire. FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES Mme Brigitte X... été embauchée par l'association MEDICA ASSISTANCE, selon contrat à durée indéterminée du 1er avril 2002, en qualité d'agent administratif pour occuper les fonctions de responsable secteur en charge de l'accompagnement des personnes âgées malades et/ ou handicapées adhérentes au sein de l'association, moyennant un salaire mensuel brut de 2. 111, 25 €. Par lettre du 3 avril 2008, Madame X... a sollicité de son employeur la possibilité de prendre un congé sans solde d'un an à compter du 3 juillet 2008, avec reprise le 7 juillet 2009. Ledit congé ayant été accepté, la salariée a fait part de sa reprise au 7 juillet 2009, par lettres du 25 mai 2009 adressées à la responsable et au Président de l'association. Madame X... a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement fixé au 6 juillet 2009 par lettre recommandée du 23 juin 2009 avec mise à pied à titre conservatoire jusqu'à la décision définitive et licenciée pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception du 31 juillet 2009. Contestant le bien-fondé de son licenciement, Madame Brigitte X... a saisi le conseil des prud'hommes de Pointe à Pitre, lequel, par jugement en date du

20 juin 2012, a : condamné l'association MEDICA ASSISTANCE à payer à Madame Brigitte X... les sommes suivantes :-12. 667, 50 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,-4. 222, 50 € à titre d'indemnité de préavis,-422, 50 € à titre de congés payés y afférents,- 1. 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,- ordonné la remise des documents légaux de rupture,- dit que la moyenne des trois derniers mois de salaire s'élève à la somme de 2. 111, 23 €. L'association MEDICA ASSISTANCE a interjeté appel du-dit jugement le 8 juillet 2012. Elle demande à la Cour d'infirmier le jugement entrepris et de dire et juger le licenciement de Madame X... fondé sur une faute grave et de la débouter de ses demandes. Subsidiairement, elle demande à la cour de dire et juger que la rupture contractuelle repose sur une cause réelle et sérieuse. Elle demande sa condamnation au paiement d'une somme de 2. 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Madame X... sollicite la confirmation du jugement entrepris et par appel incident, la condamnation de l'association MEDICA ASSISTANCE au paiement d'une somme de 2. 111 € à titre d'indemnité pour mise à pied injustifiée et celle de 6. 000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, outre la somme de 6. 334, 95 € au titre de réparation du préjudice subi pour remise tardive des documents sociaux et celle de 3. 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Elle fait valoir l'irrégularité de la procédure et conteste les fautes qui lui sont reprochées, invoquant l'irrégularité formelle des attestations produites par l'employeur.

MOTIFS Sur le bien-fondé du licenciement Attendu que la faute grave visée par les articles L 1234-1 et L 1234-5 du code du travail résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations résultant de son contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Attendu qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité des griefs énoncés dans la lettre de rupture, dont les termes lient le débat. Attendu que la lettre de licenciement en date du 31 juillet 2009, qui fixe les termes du litige, est libellée en ces termes : « Nous avons eu à déplorer de votre part des agissements répétés, constitutifs d'une faute grave. En effet, nous avons été récemment informés de ce que vous empruntiez des sommes conséquentes aux clients de l'association, prétendant faussement en être la responsable. Nous avons également été informés de ce qu'en dépit de nombreuses relances, vous vous absteniez de rembourser les sommes empruntées. Ces faits sont inacceptables, et ce d'autant moins que notre association a pour objet l'accompagnement et l'assistance à domicile des personnes dépendantes, malades et

handicapées. Elle prodigue donc l'essentiel de ses services à des personnes percevant de faibles revenus. De même, nous avons récemment appris que vous vous présentiez faussement comme étant responsable de l'association, afin d'obtenir des délais de paiement auprès de commerçants, que vous n'avez d'ailleurs pas respectés. Aussi, lors d'une campagne de demande de dons en faveur des personnes dépendantes dont nous avons la charge, nous n'avons pu collecter que de faibles dons, de très nombreux commerçants abusés par vous refusant de participer comme ils en avaient pourtant l'habitude au vu de votre dette inscrite dans leurs livres, non réglée à ce jour. Vous n'avez pas craint d'user de votre emploi salarié au sein de l'association pour abuser de la confiance de personnes vulnérables, clientes de notre structure, afin de pallier vos difficultés financières personnelles. Vous avez également tiré profit des efforts constants accomplis par l'association depuis plusieurs années afin de s'imposer comme une référence dans le service aux personnes dépendantes, et ce à des fins personnelles et mercantiles. Ces agissements sont intolérables. Ils portent atteinte à l'image de notre association ainsi qu'à sa crédibilité. De nombreux prospects jusqu'à lors intéressés par les soins délivrés par l'association refusent désormais de s'y inscrire. Les explications recueillies auprès de vous au cours de notre entretien du 06 Juillet dernier ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet. En conséquence, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave. »

Attendu qu'il s'agit d'un licenciement disciplinaire pour faute, à savoir abus de faiblesse envers les patients aidés par l'association et usage de fausse qualité entamant le crédit de l'employeur. Attendu qu'aucun agissement fautif ne peut donner lieu à des poursuites disciplinaires plus de deux mois au-delà de la date à laquelle l'employeur en a eu connaissance, sauf s'il a donné lieu à des poursuites pénales dans le même délai (art. L1332-4 du code du travail). Qu'une seule patiente de l'association (Mme Y...) atteste avoir prêté de l'argent à Mme X... au cours de l'année 2007 et lui avoir demandé en vain le remboursement de ladite somme de 300 € « quelques mois après », mais ne mentionne pas à quelle date elle a informé l'employeur de ces faits. Que les autres témoignages (A..., B...et C...) font état de demandes de sommes de la part de Mme X..., courant 2008, auxquelles ils n'ont pas donné suite mais ne mentionnent pas à quelle période ils en ont informé son employeur. Qu'en l'absence de plainte pour abus de faiblesse diligentée à l'encontre de Madame X..., il convient de considérer que les faits ainsi dénoncés sont prescrits eu égard au texte susvisé. Qu'en revanche, il est établi par les pièces produites au dossier (notamment attestations D..., E...,

F..., G...) que Madame X... a contracté des dettes vis-à-vis des commerçants locaux et a émis des chèques sans provision à leur égard courant 2007 et 2008, tout en faisant état de ses fonctions de responsable au sein de l'association pour obtenir des délais de paiement. Attendu que lesdits commerçants en ont fait part à l'employeur courant juin 2009 et pour certains (F...et H...) ont porté plainte auprès du Procureur de la République. Que la salariée, sans contester réellement l'existence de ses dettes, fait valoir qu'un fait relevant de la vie privée du salarié ne peut constituer une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise. Attendu qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; Qu'en l'espèce, la salariée faisait usage de sa qualité auprès des commerçants locaux pour obtenir du crédit et ne pas régler ses factures (cf attestations F...et Pharmacie Port Caraïbes) alors que parallèlement, l'association MEDICA ASSISTANCE sollicite lesdits commerçants lors de ses campagnes de dons et le comportement de Mme X... se rattache dès lors à la vie de l'association et constitue un manquement fautif à ses obligations, en portant atteinte à l'image et à la crédibilité de son employeur. Qu'il suit de cet ensemble de constatations qu'aucune faute grave, de nature à empêcher le maintien de la salariée dans l'entreprise, n'est par conséquent caractérisée à l'encontre de Madame X... mais une faute simple constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement ; Qu'il convient donc d'infirmier le jugement déféré, et de dire et juger qu'était fondé sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement prononcé par lettre du 31 juillet 2009 et de débouter Madame X... de ses demandes d'indemnisation de la rupture du contrat de travail. Sur les indemnités de rupture Qu'en l'absence de faute grave, la salariée peut prétendre à une indemnité de préavis, et le jugement a parfaitement tenu compte des données de l'espèce, observation étant d'ailleurs faite que l'association appelante ne formule dans ses conclusions aucune critique à ces titres. Que seule une faute grave peut justifier le non-paiement du salaire pendant une mise à pied conservatoire et dès lors, Mme X... a droit au salaire indûment retenu pendant ladite mise à pied, soit 2. 111 €. Que la mesure de mise à pied conservatoire prise à l'encontre de Mme X..., à l'issue de son congé sabbatique ainsi que le licenciement immédiat de l'intéressée dans des circonstances telles que son maintien en fonction ne pouvait mettre en péril l'activité de l'association a revêtu un caractère vexatoire source d'un préjudice moral qu'il convient d'évaluer à la somme de 500 €. Qu'en outre, il résulte des pièces du dossier que l'employeur a tardé à remettre à sa salariée une

attestation destinée au Pôle emploi comportant les dates exactes de la période contractuelle, ainsi qu'il résulte de la lettre de la salariée adressée au Président de l'association, et que ce retard lui a causé nécessairement un préjudice qu'il convient de chiffrer à la somme de 1. 000 €. Attendu que compte tenu de la situation respective des parties, aucune considération d'équité ne commande l'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'une quelconque des parties. PAR CES MOTIFS LA COUR Statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort, Infirme le jugement déféré, sauf en ce qu'il a condamné l'association MEDICA ASSISTANCE à payer à Madame X... Brigitte la somme de 4. 222, 50 € à titre d'indemnité de préavis et celle de 422, 50 € à titre de congés payés y afférents. Statuant à nouveau sur le surplus, Dit et juge que le licenciement de Madame X... fondé sur une cause réelle et sérieuse. Condamne l'association MEDICA ASSISTANCE à payer à Madame Brigitte X... les sommes suivantes : 2. 111 € à titre de salaire indûment retenu durant la mise à pied, 500 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, 1. 000 € à titre de dommages et intérêts pour remise tardive des documents de rupture. Rejette toute autre demande. Condamne l'association MEDICA ASSISTANCE aux entiers dépens. LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,

RÉFÉRENCE

Cour d'appel de Basse-Terre, 2 juin 2014. Base open data des décisions de justice de l'ordre judiciaire, tenue par la Cour de cassation. Diffusée via Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029063378>. Données sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour de cette fiche le 4 septembre 2026.

Reproduction non opposable : seule la décision notifiée par la juridiction fait foi.