

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE TOULOUSE**

6 rue Antoine Deville
BP 58030
31080 TOULOUSE CEDEX 6

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT

N° RG F 24/02002 - N° Portalis
DCU3-X-B7I-C75V

NAC : 80K

*Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe, les parties
en ayant été avisées dans les conditions prévues au 2ème alinéa de
l'article 450 du Code de procédure civile.*

**Audience Publique du
10 Décembre 2025**

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

M. [REDACTED]

contre

S.A.S. CLINIQUE DE [REDACTED]

Monsieur [REDACTED]

né le [REDACTED]

Lieu de naissance : LILLE

Nationalité : Française

[REDACTED] VILLENEUVE LES BOULOC

Profession : Infirmier

[REDACTED] Avocat AMALRIC - ZERMATI (Avocat au barreau de
TOULOUSE)

MINUTE N° 251483

DEMANDEUR

Nature de l'affaire : 80K

**JUGEMENT DU
10 Décembre 2025**

S.A.S. CLINIQUE [REDACTED]

Activité : Activités hospitalières

N° SIRET : [REDACTED]

31700 BLAGNAC

Représenté par Me Stéphanie [REDACTED] (Avocat au barreau de
MARSEILLE) substituant la [REDACTED]

Qualification : CONTRADICTOIRE

PREMIER ressort

DEFENDEUR

Notification le 02 MARS 2026

Expedition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le 02 MARS 2026

à Stéphanie Amalric Zermati

Recours

par

le

N°

Expedition Revêtue de

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE DU CONSEIL
DE PRUD'HOMMES DE
TOULOUSE

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Madame [REDACTED] Maud, Président Conseiller (S)

Monsieur [REDACTED] Patrick, Assesseur Conseiller (S)

Madame [REDACTED] Carole, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur [REDACTED] Bernard, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame ESCOSA Maria, Greffier

PROCÉDURE :

Acte de saisine : 22 Novembre 2024
Par requête déposée au greffe le 22 Novembre 2024

Les demandes initiales sont les suivantes : *Cf. Requête introductive d'instance*

Date de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation par lettre simple du demandeur et par lettre recommandée avec AR du défendeur par le greffe en application des articles R.1452-3 et 4 du Code du travail : 09 Décembre 2024, accusé de réception signé le 11.12.2024

Date de la tentative de conciliation : 17 Février 2025 entre :

- M. [REDACTED]

DEMANDEUR en personne, assisté de Maître Judith AMALRIC-ZERMATI [REDACTED]

- S.A.S. CLINIQUE [REDACTED]

DEFENDEUR représenté par le [REDACTED]

Article R. 1454-1 du Code du travail : délai de communication des pièces et conclusions que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions :

- pour la partie défenderesse : 20.03.2025
- responsives pour la partie demanderesse : 20.05.2025
- responsives pour la partie défenderesse : 20.07.2025

Clôture fixée au : 31.07.2025 [REDACTED]

Date de la première fixation devant le bureau de jugement : 03.09.2025

Date de plaidoiries : 03 Septembre 2025

Date de prononcé par mise à disposition au greffe : 10 Décembre 2025

[REDACTED]

DIRES et MOYENS des parties

Monsieur [REDACTED] qui reprend oralement ses écritures, soutient que la procédure disciplinaire engagée fait suite à son signalement d'une défaillance dans la prise en charge des patients.

Que la procédure est concomitante à l'alerte donnée et qu'elle est une mesure de rétorsion à son égard de la part de sa direction.

Que les motifs constitutifs de son licenciement pour faute grave invoqués par la société ne reposent sur aucune justification objective.

Par ailleurs, Monsieur [REDACTED] relève une mauvaise exécution de son contrat de travail par l'employeur qui procède à une discrimination salariale, ne respecte pas les temps de pause.

Monsieur [REDACTED] demande au Conseil de Prud'homme de Toulouse de :

A TITRE PRINCIPAL,

ANNULER la mise à pied,

JUGER que le licenciement est nul,

DIRE que les motifs invoqués par la Clinique de [REDACTED] à l'appui de la lettre de licenciement de Monsieur [REDACTED] sont diffamatoires, vexatoires et en tout cas non fondés,
En conséquence,

ORDONNER la réintégration de Monsieur [REDACTED] au sein de la Clinique de [REDACTED],

A défaut, CONDAMNER l'employeur à allouer à Monsieur [REDACTED] la somme de 25.000 euros selon l'article L.1235-3 du Co de u travail au titre des indemnités de licenciement,

ALLOUER à Monsieur [REDACTED] la somme de 5.660 euros au titre de l'indemnité de préavis.

A TITRE SUBSIDIAIRE,

JUGER que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.

DIRE que les motifs invoqués par la clinique de [REDACTED] pour licencier Monsieur [REDACTED] sont non fondés,

En conséquence,

ORDONNER la réintégration de Monsieur [REDACTED] au sein de la Clinique de [REDACTED],

A défaut, CONDAMNER l'employeur à allouer à Monsieur [REDACTED] la somme de 19.810 euros selon l'article L.1235-3 du Code du travail au titre des indemnités de licenciement.

ALLOUER à Monsieur [REDACTED] la somme de 5.660 euros au titre de l'indemnité de préavis.

EN TOUT ETAT DE CAUSE,

ALLOUER à Monsieur [REDACTED] la somme de 8.521,68 euros à titre de dommages et intérêts pour salariale.

ALLOUER à Monsieur [REDACTED] la somme de 700 euros au titre des frais de déplacement,

ALLOUER à Monsieur [REDACTED] la somme de 500 euros au titre d'indemnité au regard des nombreux services effectués en sous-effectif.

ALLOUER à Monsieur [REDACTED] la somme de 762 euros pour remboursement des heures supplémentaires au titre de l'article L.3174-4 du code du travail,

ALLOUER à Monsieur [REDACTED] la somme de 10.225 euros correspondant à l'indemnisation de l'absence du temps de pause dont il a été privé au titre de l'article L.3121-33 du code du travail,

CONDAMNER la Clinique de [REDACTED] au paiement de la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile et aux entiers dépens.

La société [REDACTED], prise en son établissement [REDACTED], qui reprend également oralement ses écritures, rejette l'ensemble des demandes de Monsieur [REDACTED]

La société précise au Conseil qu'elle est un établissement de Soins Médicaux et de Réadaptation spécialisé en Système Nerveux et en Polyvalent à orientation gériatrique.
Qu'elle dispose de 80 lits en hospitalisation complète ainsi que de 20 places en hôpital de jour.
Elle soutient que le demandeur manque à ses obligations contractuelles et qu'elle n'a pas d'autre choix que de le licencier pour faute grave pour un double motif d'insubordination caractérisée ainsi que pour avoir adopté un comportement maltraitant à l'égard des patients.

La société [REDACTED], prise en son établissement [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de Toulouse de :

A TITRE PRINCIPAL,

JUGER que la société a respecté l'ensemble de ses obligations à l'égard de Monsieur [REDACTED]
JUGER que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est parfaitement fondé,
JUGER que le licenciement de Monsieur [REDACTED] n'est entaché d'aucune cause de nullité,
JUGER que les heures supplémentaires effectuées par Monsieur [REDACTED] lui ont été rémunérées,
JUGER que la société a respecté les dispositions relatives au temps de pause ont été respectées,
JUGER que la société a respecté l'obligation de sécurité à laquelle elle est soumise,
JUGER que la société a respecté son obligation de loyauté.

En conséquence.

DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes.

A TITRE SUBSIDIAIRE,

Si par extraordinaire le Conseil considérait que la société [REDACTED] n'a pas respecté certaines obligations, il lui est demandé de :
REDUIRE les demandes indemnitaires formulées par Monsieur [REDACTED] à de plus justes proportions.

EN TOUT ETAT DE CAUSE.

CONDAMNER Monsieur [REDACTED] au paiement de 2.500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile et à la prise en charge des entiers dépens liés à l'instance.

MOTIVATION du CONSEIL

EXPOSE DES FAITS

Monsieur [REDACTED] a été embauché, par la Clinique de [REDACTED], établissement du groupe [REDACTED], selon un contrat à durée indéterminée à temps complet, à compter du 1er juillet 2017, en qualité d'infirmier Diplômé d'Etat de nuit, Technicien niveau II, groupe A, coefficient 274

de la filière « Soignant ».

Par avenant en date du 02 juin 2022, Monsieur [REDACTED] a vu son salaire augmenté de 5.69%, soit un taux mensuel brut de 2.830,16€ pour 151,67 heures de travail.

La relation de travail est régie par la convention collective de l'Hospitalisation Privée du 18 avril 2002 (IDCC 2264).

Sa rémunération mensuelle brute, en dernier lieu, était de 2.990,70€.

Par lettre remise en main propre contre décharge en date du 05 juin 2024, la société convoquait Monsieur [REDACTED] à un entretien préalable à sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, fixé au 20 juin 2024 et d'une dispense d'activité jusqu'à l'issue de la procédure, dans le même temps.

Par courrier avec accusé de réception en date du 28 juin 2024, la Clinique de [REDACTED] notifiait à Monsieur [REDACTED] son licenciement pour faute grave, dans les termes suivants, « (...) Cette convocation, fait suite à de nombreuses plaintes de patients, de familles et de collaborateurs signalant des faits de maltraitance de votre part.

Sur les deux derniers mois, nous vous avons partagé cinq plaintes différentes dont trois d'entre elles émanent d patients, relatant des faits graves pour lesquels vous avez été identifié formellement.

Les Représentants des Usagers ont reçu par courrier, le 10.06.2024, la plainte d'un patient : "deux nuits après mon entrée en avril 24, j'ai été agressé par l'IDE de nuit ... Un homme vêtu d'une blouse bleue, s'est mis à hurler, vociférant, m'agressant en me disant "arrêtez de sonner, ça fait déjà 5 fois que vous sonnez" ... je n'avais sonné qu'une seule fois, j'ai eu très peur, je n'osais plus rien dire ni rien demander... Le lendemain, j'ai compris qu'il fallait arrêter la sonnette en tête de lit, ce qui n'avait pas dû être fait... Je tiens à vous dire que j'ai eu très peur et que ce comportement est maltraitant et je souhaite le dénoncer dans cette lettre."

Mme S., salariée de l'établissement, atteste le 06.06.2024 : "travaillant avec Mr T. [REDACTED], j'ai constaté des manquements voire certaines ambiguïtés de plus en plus récurrentes entre le propos recueilli auprès du patient et les déclarations d'événements indésirables ou traçabilités de mon collègue dans le dossier patient informatisé mettant à mal l'état d'esprit des personnels soignants, des personnes soignées et de leurs familles... beaucoup de personnels n'ose pas se prononcer par peur. » . il n'est pas possible que systématiquement le patient ou sa famille soit l'agresseur seulement Mr T. [REDACTED].

Mme M., salariée de l'établissement, atteste le 16.05.2024 : "les patients refusent catégoriquement de témoigner par écrit par crainte des suites du déroulement du séjour. ... les patients expliquent également que cet IDE de nuit leur parle de façon autoritaire, leur demande de ne pas sonner, de ne pas le déranger... déclaration systématique d'un EI lorsqu'une situation peut compromettre sa prise en charge ou écrit de longues transmissions descriptives ne correspondant pas aux dires des patients."

Mme N., salariée de l'établissement atteste le 01.05.2024 : "appréhension verbalisée par les patients qui nécessitent de l'aide pour la nuit. Par exemple, un patient lui dit "mettez moi en pyjama et couchez moi pour ne pas me faire gronder par le monsieur en sombre...", un autre patient lui confie "j'arrête de boire pour ne pas sonner cette nuit sinon le monsieur en sombre va se mettre en colère".

Le 21 avril 2024 : "le patient de la chambre 130 retrouvé baignant dans ses urines qui coulaient au sol décrit le Mr en sombre qui lui a dit de faire dans sa protection et qu'il viendrait le changer. Le patient dit qu'il n'est jamais revenu." Ce collaborateur témoigne avoir constaté une situation identique pour les patient chambre 133, chambre 134, chambre 135, chambre 125.

Ce collaborateur témoigne avoir fait le constat suivant le 22 avril chambre 105 (chambre double) que la salle de bain était souillée de selles sèches. Elle a fait appel à l'astreinte administrative pour le constater.

Vous êtes identifié formellement car vous êtes le seul collaborateur de l'établissement, qui plus est travaillant de nuit, à ne pas revêtir la tenue réglementaire puisque vous continuez à porter vos blouses personnelles (blouses sombres, bleues ou vertes au lieu de blanches liseré vert indiquant la fonction infirmier).

Mme G., une autre collaboratrice de l'établissement, atteste le 22.04.2024 avoir recueilli des plaintes et témoignages de patients : "la patiente de la chambre 120 apeurée confie avoir été victime d'une agression verbale-je cite "le Mr en vert qui travaille la nuit, durant la soirée du 20.04.2024 quand j'ai sonné pour qu'on me mette le bassin et la sonnette, m'a crié dessus en me

demandant d'arrêter de sonner ...".

Le 22 avril 2024, une collègue l'appelle pour constater chambres 118 et 105, une protection souillée de selles non mis à la poubelle mais posée une sur un fauteuil et l'autre au sol.

En effet, au-delà d'une attitude intolérable à l'égard des patients, nous relevons que vous ne portez pas la tenue réglementaire conformément au règlement intérieur du groupe [REDACTED] et de ses établissements de santé [REDACTED].

Or, vous avez signalé régulièrement ne pas disposer de vos tenues ce qui nous a conduit à mettre en place avec la responsable Hôtelière un suivi spécifique de la traçabilité de vos tenues sur plusieurs mois avec notre prestataire externe Elis.

Vous êtes le seul salarié de l'établissement qui ne se conforme pas à cette obligation de port de tenue de travail, qui je le rappelle permet aux patients de vous identifier comme faisant partie du personnel de l'établissement et donc habilité à leur délivrer des soins (...).

Compte tenu de la gravité des faits ci-dessus exposés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible, y compris pendant la durée de votre préavis (...). »

Par requête en date du 22 novembre 2024, Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Toulouse d'une contestation du bien-fondé de son licenciement et formule diverses demandes tenant à l'exécution du contrat de travail.

DISCUSSION

Sur l'exécution du contrat de travail

Sur la demande portant sur la disparité salariale :

Selon les dispositions de l'article L.3221-4 du code du travail qui dispose que « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

Il résulte du principe « à travail égal, salaire égal », que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] soutient qu'il est victime d'une disparité salariale et rappelle qu'il est titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps complet depuis le 1er juillet 2017 fixant sa rémunération mensuelle à 2.830 euros.

A l'appui de ses affirmations, le demandeur communique au Conseil,

Le contrat de travail de Madame Magalie [REDACTED] embauchée en qualité d'infirmière, technicien niveau II, groupe A, coefficient 246, selon un contrat à durée déterminée à temps plein, en date du 09 juillet 2022, fixant la rémunération mensuelle à 3.185,07 euros.

Le contrat de travail à durée déterminée à temps plein de Monsieur [REDACTED]

[REDACTED] en qualité d'infirmier, technicien niveau II, groupe A, coefficient 246, en date du 23 novembre 2023 fixant la rémunération mensuelle à 3.185,07 euros.

Ainsi que les contrats de Monsieur Daniele [REDACTED] de Madame Anaïs [REDACTED] et de Madame Khadija [REDACTED] dans les mêmes conditions.

Sur quoi, la société n'apporte aucun élément pour éclairer le Conseil de la différence salariale invoquée.

Force est de constater que les contrats produits par la partie demanderesse indiquent un delta de 355,07 euros en défaveur de Monsieur [REDACTED].

En conséquence, le Bureau de jugement alloue la somme de 8.521,68 euros nets (correspondant à 355,07 euros x 24 mois), au titre de dommages et intérêts en réparation de la disparité de traitement.

Sur la demande indemnitaire de mobilité :

En vertu de l'accord collectif portant sur la mobilité interne dans le cadre de la relocalisation de [REDACTED] et du courrier de la directrice Madame Nadine [REDACTED] en date du 29 mars

2022 qui stipule qu'« En cas de poursuite de votre activité sur le nouveau site de Blagnac, vous bénéficierez des dispositions prévues par l'accord et exposées lors de la réunion du personnel du 31 mars 2022. Il s'agit des mesures suivantes :

Une prime de mobilité s'élevant à 700 euros bruts et versés en deux fois ;

Une prise en charge plafonnée de vos frais de transport (frais de carburant et/ou d'alimentation électrique et frais supplémentaires de péage pendant 24 mois) ;

Des aides à la mobilité favorisant le rapprochement de votre domicile et de votre lieu de travail (jours de recherche de logement, aides à l'action logement, prise en charge des frais de location logement) ».

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] a accepté de poursuivre son activité sur le nouveau site de Blagnac.

Que l'employeur ne justifie pas d'avoir réglé la dite prime de mobilité conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise.

En conséquence, le Bureau de jugement octroie la somme de 700€ bruts au titre de la prime de mobilité.

Sur la demande relative au remboursement des tenues professionnelles obligatoires :

Selon les dispositions de l'article L.4122-2 du code du travail qui mentionne que « *Les mesures prises en matière d'hygiène et de sécurité ne doivent entraîner aucune charge financière pour le salarié.* »

Le coût lié aux actions de prévention et à l'achat d'équipements de protection incombe à l'employeur de plein droit. Ce coût est en principe directement pris en charge par l'entreprise, mais il arrive que le salarié puisse engager des dépenses personnelles pour des raisons de santé ou de sécurité au travail.

Si celles-ci sont exposées pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, ces dépenses ont une nature de frais professionnel et doivent donner lieu à remboursement par l'employeur, selon la jurisprudence.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] a procédé à l'achat de baskets pour un usage professionnel et transmis la facture d'un montant de 45 euros, en date du 12 février 2024.

Pour rappel, les travailleurs qui exercent des activités nécessitant le port d'EPI pour des raisons d'hygiène et de sécurité, c'est à l'employeur de les équiper.

Dans les cliniques, le port de tenue est obligatoire avec les accessoires qui vont avec, tels que les chaussures.

Le Bureau de jugement relève que la Clinique ne justifie pas de mettre à disposition de chaussures de travail.

En conséquence, il sera allouer la somme de 45 euros nets pour l'achat de chaussures professionnelles.

Sur la demande de rappel des heures supplémentaires :

En vertu de l'article L.3171-4 du Code du travail qui dispose que. « *En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.*

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. »

Qu'ainsi, si la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisé par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Que l'arrêt n°373 du 18 mars 2020 (18-10.919) rendu par Cour de cassation - Chambre sociale et une note explicative concernant la conduite à tenir sur une demande concernant les heures

supplémentaires : « En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, le juge ne peut se contenter d'analyser le caractère suffisamment précis que par rapport aux éléments produits par le salarié. La nature de l'appréciation de ces éléments suffisants doit se faire aussi par rapport à ce que répond l'employeur. Le juge forge sa conviction sur l'ensemble des faits avancés. »

En l'espèce, Monsieur [REDACTÉ] dit avoir effectué des heures supplémentaires, et présente à cet effet les feuilles de présence/IDE de nuit des mois de mars et avril 2024.

Que Monsieur [REDACTÉ] présente, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il dit avoir accomplies.

Que l'employeur, qui doit assurer le contrôle des heures de travail effectués, n'y répond pas, qu'il ne produit aucuns éléments.

Par ailleurs, après analyse des pièces, le Conseil n'est pas tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

En conséquence, le Bureau de jugement dit qu'il y a lieu de faire droit à la demande d'heures supplémentaires formulées par Monsieur [REDACTÉ] et octroie la somme de 762€ bruts.

Toutefois, la demande indemnité portant sur une charge de travail imposée au salarié, n'étant pas étayer, se verra rejetée.

Sur les temps de pause :

Selon les dispositions de l'article L.3121-16 du code du travail qui dispose que « Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives. »

Les règles relatives aux pauses s'appliquent à tous les salariés, mais leur mise en œuvre varie selon l'organisation du temps de travail. Les pauses peuvent être intégrées selon le type de journée (continue, morcelée ou de nuit).

En l'espèce, Monsieur [REDACTÉ] a une amplitude de travail de 12h30 de nuit et soutient qu'il est dans l'incapacité de prendre les temps de pause.

La réglementation ne précise pas explicitement si l'employeur peut imposer au salarié de prendre sa pause sur le lieu de travail.

Cependant, le temps de pause est défini comme le temps pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Cela suggère que le salarié devrait être libre de choisir le lieu de sa pause, à moins que des dispositions spécifiques de l'entreprise ou des raisons de sécurité ou d'organisation du travail ne justifient une restriction.

Or, la Clinique ne justifie pas d'une organisation des temps de pause.

Que l'employeur, qui doit assurer le contrôle des heures de travail effectués, n'y répond pas, qu'il ne produit aucun élément.

Le Conseil effectue le calcul des temps de pause comme suit :

11,6 jours de travail/ mois x 40 minutes de temps de pause par nuit = 464 minutes/mois

Puis, 464 x 36 mois = 16 604 minutes / 60 = 278,4h x 18,66 = 5.194,94€

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes de Toulouse octroie la somme de 5.194,94€ nets au titre de l'indemnité pour absence des temps de pause.

Sur la rupture du contrat de travail :

Sur la qualification de la rupture :

Sur la nullité de la rupture :

Selon les dispositions de l'article de l'article L: 1132-3-3 du code du travail, « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de

formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En cas de litige relatif à l'application des premier et deuxième alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

En l'espèce, Monsieur ██████████ soutient que la direction de la Clinique de ██████████ à recours au licenciement comme mesure de rétorsion suite au signalement effectué par le demandeur d'une défaillance dans la prise en charge des patients.

A l'appui de ses affirmations, le salarié communique :

Des transmissions ciblées et des signalements sur la période de 2017 à 2023.

Le Bureau de jugement observe que les transmissions ciblées permettent d'assurer la continuité des soins en transmettant les informations essentielles aux différents membres de l'équipe pluridisciplinaire directement ou indirectement liée aux soins et de faciliter la compréhension de la situation globale de ce dernier (les signes cliniques et les symptômes du patient, les soins prodigués, etc.).

Qu'il n'est pas démontré une attitude répressive de la part de la direction en lien avec la teneur des dites-transmissions.

Que les signalements communiqués font état de difficultés relationnelles avec différents collègues. Force est de constater que la direction n'apporte aucun élément d'une démarche de gestion de conflit. Pour autant, cette absence ne peut être assimilée à une discrimination.

En conséquence, au vu des éléments de droit, des documents et des explications fournies par les parties, le bureau de jugement dit qu'il ne peut être retenu le caractère discriminant.

Qu'il s'en suit que les demandes fondées sur ce principe ne peuvent prospérer.

Dès lors, le licenciement ne peut être considéré comme nul sur ce fondement, qu'il convient donc d'examiner la demande en subsidiaire sur la cause réelle et sérieuse.

Qu'en l'absence de nullité du licenciement, le droit à la réintégration ne peut être imposé à l'employeur.

Selon les dispositions des articles du Code du travail L.1232-6 : « Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. », et L.1232-1 : « Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. », et L.1235-1 : « En cas de litige, 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.

Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

Ainsi aux termes de ces articles, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les termes du litige et le juge apprécie le caractère réel et sérieux des motifs allégués au vu des éléments fournis par les parties.

Toutefois, la charge de la preuve de la gravité de la faute, privative des indemnités de préavis et de licenciement, incombe à l'employeur qui s'en prévaut.

A cet égard, pour être qualifiée de grave, la faute est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits, imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie son départ immédiat.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

En l'espèce, c'est au regard des griefs invoqués dans la lettre de licenciement du 28 juin 2024 que le Bureau de jugement va apprécier du bien-fondé de la rupture.

Concernant « la plainte d'un patient en date du 10 juin 2024 reçue par les Représentants des usagers »

Le courrier de Madame [REDACTED] mentionne « (...) Le soir du 20 avril vers 20h, j'ai demandé à un infirmier de mettre le bassin. Il m'a répondu "appuyez sur le bouton qu'un quelqu'un va venir". Un infirmier est venu habillé de blanc et m'a placé le bassin. Le même homme est venu m'enlever le bassin, je lui ai demandé un gant de toilette mouillé pour effectuer ma toilette (...). Un très long moment après un homme est arrivé, vêtu d'une blouse bleue et s'est mis à hurler, vociférant, m'agressant en me disant "arrêtez de sonner cela fait déjà 5 fois que vous sonnez". Je n'avais sonné qu'une seule fois. J'ai eu très peur, je n'osais plus rien dire, ni demander (...) ».

Le bureau de jugement observe que deux hommes travaillent cette nuit du 20 avril 2024.

Que Monsieur [REDACTED] n'est pas identifié. Que l'identification repose uniquement sur une blouse de couleur bleue.

Ce seul élément ne suffit pas à caractériser le grief.

La faute n'est pas démontrée.

Concernant l'attestation de « Mme S. en date du 06.06.2024 »

Le Bureau de jugement observe que l'attestation n'est pas communiquée au Conseil.

Que l'identité de la salariée ne peut être vérifiée ainsi que la réalité des faits.

Le grief n'est donc pas retenu.

Concernant l'attestation de « Mme M. en date du 16.5.2024 »

Le Bureau de jugement observe que l'attestation n'est pas communiquée au Conseil.

Que l'identité de la salariée ne peut être vérifiée ainsi que la réalité des faits.

Le grief n'est donc pas retenu.

Concernant l'attestation de « Mme N. en date du 01.05.2024 » et celle de « Mme G. en date du 22.04.2024 »

Les deux attestations rapportent des éléments sur la même période entre le 20 avril 2024 et le 22 avril 2024.

Le bureau de jugement observe que le salarié mit en cause porte une tenue bleue pour Madame [REDACTED] et une tenue verte pour Monsieur [REDACTED], sur la même nuit.

Qu'il n'est pas contesté par l'employeur que plusieurs salariés masculins travaillaient sur la même plage horaire.

De plus, il est reproché à Monsieur [REDACTED] « en chambre 118 (...) une protection souillée de selles non jeté et posée sur le fauteuil de la patiente 118F », « constater qu'en chambre 105 souillées de selles sur le sol et dans la salle de bain avec des protections remplies de selles jetées à même le sol », « agression verbale de la part de mon collègue qui me crie dessus en m'accusant de ne pas avoir pris une tension à une patiente alors que celle-ci était prescrite à 20h et que je termine à 19h30 ».

Or, Monsieur [REDACTED] ne travaillait pas le 22 avril 2024. Il ne peut donc être à l'origine du grief.

La faute n'est pas démontrée.

Tout propos dénigrant ou agressif à l'encontre de patients, des comportements maltraitants, constituent une violation des obligations découlant du contrat et des relations de travail ainsi que du code de déontologie infirmier.

Cependant, en l'espèce, il subsiste un doute sur la réalité ou la teneur des griefs rapportés. Ce doute doit profiter au salarié.

Par ailleurs, Monsieur [REDACTED] produit les entretiens annuels de performance sur 5 années, dans lesquels le cadre de santé Madame [REDACTED] commente en 2022 « [REDACTED] est investi dans les prises en charge des patients la nuit, forte expérience professionnelle qui lui permet de gérer les problèmes rencontrés sans grande difficulté.

C'est agréable d'avoir un collaborateur de nuit avec qui il est possible d'échanger. Capacité de gestion d'urgence » et en 2023 « [REDACTED] est un infirmier de nuit qui sait répondre parfaitement au situation d'urgence/ capacité de prise de décision dans le suivi des problématiques de santé des patients de nuit. [REDACTED] intègre l'instance bientraitance en tant que référent sur les équipes de nuit pour la diffusion des bonnes pratiques sur cette thématique ».

Le bureau de jugement s'interroge sur la dichotomie entre les griefs énoncés dans la lettre de licenciement non vérifiables et les évaluations positives menées par la direction de la Clinique.

En conséquence, le bureau de jugement dit que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, la réintégration est possible uniquement si le salarié et l'employeur y consentent tous deux.

Or, en l'espèce, la Clinique de [REDACTED] s'oppose à la réintégration du salarié.

En conséquence, la demande se verra rejetée.

Sur les dommages et intérêts :

Selon les dispositions de l'article L.1235-3 du Code du travail : « 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 cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous (...). »

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] a une ancienneté de 7 ans.

Son salaire brut mensuel s'élevait à 2.830€ bruts,

Que licencié abusivement pour faute grave, c'est brutalement et sans délai que le salarié s'est retrouvé du jour au lendemain sans emploi.

En conséquence, le bureau de jugement alloue la somme de 14.150€ nets (correspondant à 5 mois de salaire) au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le préavis :

Selon les dispositions de l'article 45 de la convention collective applicable à l'espèce, « En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes et au-delà de la période d'essai, la durée du préavis est fixée, pour chaque catégorie professionnelle, dans les conditions ci-après :

a) Employés

Démission :

- 15 jours jusqu'à 6 mois :

- 1 mois pour les plus de 6 mois.

Licenciement :

- de 0 à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;

- à compter de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

b) Techniciens. - Agents de maîtrise

Démission :

- de 0 à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;

- à compter de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Licenciement :

- de 0 à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;

- à compter de 2 ans d'ancienneté : 2 mois. »

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] avait 7 ans d'ancienneté lors du licenciement. Qu'alors que le licenciement est requalifié sans cause réelle et sérieuse, Monsieur [REDACTED] doit être restitué dans son droit au préavis.

En conséquence, le bureau de jugement alloue à Monsieur [REDACTED] la somme demandée de 5.660€ bruts (correspondant à 2 mois) au titre du préavis.

Sur l'exécution provisoire :

Selon les dispositions de l'article R.1454-28 du code du travail. «A moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions. Sont de droit exécutoires à titre provisoire, notamment :

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

»

Au cas particulier, il convient de retenir que la moyenne des trois derniers mois de salaire s'élevait à 2.830€.

Au regard de l'ancienneté du litige et de la nécessité d'une rapide indemnisation de la salariée, il y lieu d'ordonner l'exécution provisoire sur l'ensemble de la décision.

Remboursement aux Assedic

En application des dispositions de l'article L.1235-4 du Code du travail, «Dans les cas prévus aux articles L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Pour le remboursement prévu au premier alinéa, le directeur général de Pôle emploi ou la personne qu'il désigne au sein de Pôle emploi peut, pour le compte de Pôle emploi, de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, de l'Etat ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1, dans des délais et selon des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, et après mise en demeure, délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] a vu son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, il a plus de 2 ans d'ancienneté et la Clinique de [REDACTED] comptait plus de 11 salariés.

En conséquence, il est ordonné le remboursement par la Clinique de [REDACTED] des indemnités de chômage versées à Monsieur [REDACTED], dans la limite de 6 mois d'indemnités.

Par application des dispositions des articles R.1235-1 et R.1235-2 du Code du travail, copie du

présent jugement sera adressé par le greffe aux organismes compétents.

Sur les dépens :

Selon les articles 695 et 696 du Code de Procédure Civile qui dispose que,

695 : « Les dépens afférents aux instances, actes et procédures d'exécution comprennent :

1°) les droits, taxes, redevances ou émoluments perçus par les secrétariats des juridictions ou l'administration des impôts à l'exception des droits, taxes et pénalités éventuellement dus sur les actes et titres produits à l'appui des prétentions des parties ;

3°) les indemnités des témoins ;

4°) la rémunération des techniciens ;

5°) les débours tarifés ;

6°) les émoluments des officiers publics ou ministériels ;

7°) la rémunération des avocats dans la mesure où elle est réglementée « y compris les droits de plaidoiries ».

696 : « La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie ».

En l'espèce, la Clinique de [REDACTED] succombe au principal.

En conséquence, la Clinique de [REDACTED] se verra condamnée aux dépens.

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :

En application de l'article 700 du code de procédure civile qui dispose que. « Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat. »

En l'espèce, la Clinique de [REDACTED] est perdante, et Monsieur [REDACTED] a été contraint de saisir le Conseil de Prud'hommes pour faire légitimer ses droits, il serait dès lors économiquement injustifié de laisser à sa charge les frais exposés et non compris dans les dépens.

En conséquence, le Bureau de jugement dit qu'il convient de faire application de l'article 700 du Code de procédure civile au seul bénéfice de Monsieur [REDACTED] à hauteur de 1.500 euros.

La Clinique de [REDACTED] est déboutée de sa demande formée au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes de Toulouse, section Activités Diverses, siégeant en bureau de jugement après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement par jugement contradictoire, en premier ressort, par mise à disposition au greffe :

DIT que Monsieur [REDACTED] n'a pas été victime de discrimination.

DIT que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.
ANNULE la mise à pied conservatoire.

DIT que le salaire brut moyen de référence de Monsieur [REDACTED] est de 2.830€.
En conséquence,

CONDAMNE la Clinique de [REDACTED], prise en la personne de son représentant es qualité, à régler à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

14.150€ nets (QUATORZE MILLE CENT CINQUANTE EUROS), au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

5.660€ bruts (CINQ MILLE SIX CENT SOIXANTE CENTS), au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.

8.521,68€ bruts (HUIT MILLE CINQ CENT VINGT ET UN EUROS SOIXANTE HUIT CENTS), au titre de dommages et intérêts en réparation de la disparité de traitement.

700,00€ bruts (SEPT CENT EUROS), au titre de la prime de mobilité.

45,00€ nets (QUARANTE CINQ EUROS), au titre de l'indemnité pour l'achat des chaussures professionnelles.

762,00€ bruts (SEPT CENT SOIXANTE DEUX EUROS), au titre des heures supplémentaires.

5.194,94€ nets (CINQ MILLE CENT QUATRE VINGT QUATORZE EUROS QUATRE VINGT QUATORZE CENTS), au titre de l'indemnité d'absence des temps de pause.

REJETTE le surplus des demandes.

RAPPELLE que les créances salariales (soit les sommes de 5.660€, 8.521,68€, 700€ et 762€) produisent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la lettre de convocation devant le bureau de conciliation, et qu'elles sont assorties de plein droit de l'exécution provisoire, la moyenne reconstituée des trois derniers mois étant de 2.830€.

RAPPELLE que les créances indemnitaires (soit les sommes de 14.150€, 45€ et 5.194,94€) produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement.

ORDONNE l'exécution provisoire de l'ensemble de la décision,

ORDONNE la Clinique de [REDACTED], pris en la personne de son représentant es qualité, à rembourser les indemnités de chômage versées à Monsieur [REDACTED], dans la limite de 6 mois d'indemnités et DIT que copie du présent jugement sera adressé par le greffe aux organismes compétents.

CONDAMNE la Clinique de [REDACTED], prise en la personne de son représentant es-qualité, à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de 1.500,00 € (MILLE CINQ CENT EUROS), au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNE la Clinique de [REDACTED], prise en la personne de son représentant es-qualité, aux dépens.

DIT qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la présente décision et qu'en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret 8 mars 2001, portant modification du décret du 12 décembre 1996 devront être supportées par la partie défenderesse.

LE GREFFIER.

M. ESCOSA

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous les commissaires de Justice, sur ce requis, de mettre ladite décision à exécution. Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis
Toulouse, le 02 MARS 2026
P/Le directeur des services de greffe judiciaires



LE PRESIDENT.

M. MISTOULET