



Harcèlement moral : une juriste contentieux d'un bailleur social obtient la résiliation judiciaire de son contrat (CPH Bobigny 8 sept. 2022, non définitif)

Commentaire d'arrêt publié le 20/09/2022, vu 2445 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Le jugement du conseil de prud'hommes de Bobigny (section encadrement) du 8 septembre 2022 n'est pas définitif. Les parties peuvent interjeter appel.

1) FAITS ET PROCEDURE

La SEMISO a pour activité des opérations de construction, aménagement, rénovation et de gestion de logements locatifs neufs dont Le maire de la ville de SAINT-OUEN, élu le 28 2020, Monsieur B. en est Président du Conseil d'administration.

Madame X a été engagée en qualité de « Responsable Recouvrement e/ Contentieux », statut cadre, catégorie C, niveau 2 à compter du 1^{er} octobre 2018. (Pièce n°1)

Son contrat de travail prévoyait une rémunération annuelle de 45.000 euros auxquels s'ajoute une prime annuelle de 2.000 euros à objectifs atteints.

La collaboration au sein de cette société d'économie mixte s'est déroulée normalement, malgré une charge de travail très importante, jusqu'à l'arrivée de la nouvelle responsable de Madame X, Madame Y en septembre 2019.

A compter de décembre 2019, Madame Y souhaitant réorganiser les services de la SEMISO avait imposé à Madame X, de prendre la responsabilité du pôle action sociale, en plus de celui du recouvrement contentieux, ce qui impliquait notamment l'encadrement de 2 salariés supplémentaires.

Madame X, acceptait à la condition de conclure un avenant à son contrat de travail formalisant ce changement de qualification, de même qu'une revalorisation de sa rémunération.

Le 24 janvier 2020 alors que Madame X refusait la modification de sa qualification, elle subissait un entretien brutal et humiliant avec Madame Y au cours duquel, Madame Y lui indiquait qu'elle entendait lui imposer ces nouvelles missions, et que si Madame X refusait, elle pouvait circuler librement et qu'elle n'aurait aucun état d'âme pour procéder à son remplacement.

Madame X dénonçait cette violence verbale auprès de Madame Z de même que les différents agissements de Madame Y pour la déstabiliser et la décrédibiliser auprès de ses collaborateurs. (Pièce 46)

Par lettre du 31 janvier 2020, 10 salariés, dont Madame X, alertaient la direction sur le comportement de Madame Y dénonçant les humiliations, l'absence de considération, des

intimidations, un manque de respect, des objectifs inatteignables, un sentiment fort d'anxiété, un ton élevé envers ses collaborateurs, une colère non maîtrisée, un regard haineux envers ses collaborateurs. (Pièce 4)

Face à cette situation, la Direction Générale avec la Direction des ressources ont déclenché une enquête afin de prendre exacte connaissance de la situation au sein de la société.

L'enquête a été confiée et réalisée par un prestataire externe spécialisé dans les risques psychosociaux (RPS), le cabinet Z, en transparence avec le CSE après avoir informé l'inspection du travail et la médecine du travail.

Les agissements de Madame Y ont dégradé l'état de santé mental et psychique de Madame X qui était contrainte d'être en arrêt maladie du 12 au 27 mars 2020. (Pièce 3)

La situation perdurant et les agissements de Madame Y à son égard s'intensifiant, sans que la SEMISO ne prenne de mesure, Madame X adressait une lettre recommandée circonstanciée de mise en demeure de rétablir ses conditions de travail, le 4 juin 2020. (Pièce 2)

Bien que la société répondît de manière formelle aux sollicitations de Madame X cette dernière ne constatait aucun changement dans ses conditions de travail.

C'est dans ces conditions que Madame X a saisi, le 3 juillet 2020, le Conseil de prud'hommes de Bobigny en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Madame X a été placée en arrêt pour maladie non-professionnelle à compter du 7 octobre 2020, arrêt renouvelé successivement jusqu'au 17 novembre 2020. (Pièce adverse n°9)

Lors de la visite de reprise du 17 novembre 2020, la médecine du travail a rendu un avis d'inaptitude d'origine non-professionnelle : « Tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ». (Pièce n°10) Après avoir recueilli l'avis du CSE lors de la réunion du 3 décembre 2020 sur la déclaration d'inaptitude de Madame X et la dispense de recherche de reclassement en vertu des préconisations de la médecine du travail, la Société a notifié à Madame X par lettre recommandée en date du 17 décembre 2020, les raisons de son impossibilité de reclassement. (Pièce n°11)

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 22 décembre 2020, Madame X a été convoquée à un entretien préalable qui s'est tenu le 5 janvier 2021. (Pièce adverse n°12)

Par lettre du 27 janvier 2021, la SEMISO a notifié à Madame X son licenciement en raison de son inaptitude d'origine non-professionnelle et compte tenu de la dispense de recherche de reclassement prononcée par la médecine du travail. (Pièce n°13)

2) MOTIFS DE LA DECISION

Le Conseil de prud'hommes de Bobigny statuant publiquement par jugement contradictoire, en premier ressort :

. CONSTATE que l'inaptitude de Madame X trouve son origine dans le harcèlement moral dont elle a été victime.

. ORDONNE à la société SEMISO de verser à Madame X les sommes suivantes :

- . 15.000,00 euros au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral

- 4.000,00 euros pour violation de l'obligation de sécurité résultat
- 3.000,00 euros à titre de rappel de prime sur objectifs
- 12.000,00 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 1.200,00 euros au titre des Congés Payés y afférents
- 2.450,50 bruts au titre de complément de l'indemnité spéciale de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle
- 2.000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

. ORDONNE la remise des documents spéciaux.

. ORDONNE l'exécution provisoire de l'intégralité du jugement.

. DEBOUTE Madame X du surplus de ses demandes.

. DEBOUTE la SA SEMISO de sa demande reconventionnelle.

Au total, la salariée obtient 39 000 euros.

2.1) Sur le harcèlement moral

Pour la partie demanderesse, Madame X a subi des agissements de harcèlement moral graves de la part de sa supérieure Madame Y matérialisés par les actes suivants :

- Attribution de missions relevant d'une qualification inférieure ;
- Rétention d'informations indispensables à l'exécution de ses missions et exclusion des chaînes de courriels ;
- Attribution de tâches dans des délais impossibles à respecter afin de mettre Madame X en situation d'échec professionnel ;
- Instructions imprécises et manœuvres pour empêcher Madame X de réaliser son travail ;
- Envoi d'instructions les weekends et tard le soir générant un stress pour y répondre ;
- Propos excessifs, dénigrants, condescendants ou agressifs en réponse aux demandes de Madame X pour accomplir son travail,
- Refus de formation ;
- Surveillance excessive en exigeant d'être en copie de l'intégralité des courriels envoyés, la transmission d'un compte rendu pour chacune des réunions tenues par Madame X en l'excluant ;
- Absence de fixation des objectifs de Madame X de l'année 2020 et modifications successives de son périmètre d'intervention ;
- Tentative de remplacement pendant son arrêt maladie par un recrutement externe ;

- Refus de mettre en œuvre le télétravail en violation des préconisations du médecin du travail ;

Les agissements de harcèlement moral provenaient exclusivement de Madame Y qui avait clairement exprimé auprès de certains collaborateurs sa volonté de se débarrasser, notamment de Madame X, en mettant en œuvre des manœuvres explicites mais insidieuses de déstabilisation comme l'atteste Monsieur K, responsable territorial. (pièce 5)

Par ailleurs, les agissements de harcèlement moral étaient confirmés par l'inspection du travail qui dans des conclusions avait invité la société à prendre les mesures qu'imposait une telle situation.

Pour le défendeur, la simple exécution de son pouvoir de direction par l'employeur ne peut pas s'apparenter à du harcèlement moral.

Le harcèlement moral ne se présume pas, il doit être prouvé.

Le salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral doit donc rapporter des éléments précis et non des « accusations ».

Au vu des éléments versés aux débats, le Conseil opère les constats suivants.

Attendu qu'en application de l'article L.1154-1 du Code du travail qui prévoit que « c'est au salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence dudit harcèlement moral ».

Attendu que l'article L.1152-1 du Code du travail précise que le harcèlement moral se caractérise par « les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Attendu que la partie défenderesse n'apporte pas de réponse concluantes aux arguments posés par la partie adverse.

En conséquence, le Conseil juge que les éléments invoqués par la salariée permettent de constater l'existence d'un harcèlement moral.

2.2) Violation de l'obligation de sécurité de résultat

Pour la partie demanderesse le DUER mise à jour au 30 octobre 2020, ne fait état d'aucune mesure pour identifier correctement le facteur de risques psychosociaux dénoncé par les salariés, au moins depuis le mois de janvier 2020, pas plus qu'une mesure à ce titre n'aurait été prise. (Pièce n°58 de la partie demanderesse).

Par ailleurs, la SEMISO n'apporte aucun élément de nature à démontrer que ces éléments sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

De même en laissant perdurer une situation de harcèlement moral, sans prendre de mesure de concrète et effective, la société a violé son obligation de prévention de sécurité.

De plus, le médecin du travail avait reconnu que l'inaptitude de Madame X était susceptible d'être en lien avec l'accident de travail ou la maladie professionnelle. (Pièce n°60 de la partie demanderesse).

Pour le défendeur, la SEMISO avait mis en œuvre depuis début 2018 une démarche d'amélioration et de renforcement des mesures et actions en matière de santé et sécurité au travail et de prévention des risques psychosociaux, en y associant les représentants du

personnel, la médecine du travail et l'inspection du travail. Celle-ci se caractérisait par la mise en place d'un certain nombre de procédures visant, notamment, à une recherche de l'amélioration organisationnelle.

Attendu qu'aux termes de l'article L.4121-1 du Code du travail ;

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1°. Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L.4161-1 ;

2°. Des actions d'information et de formations ;

3°. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En l'espèce, la société SEMISO n'a pas pris les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement les agissements de harcèlement moral pouvant avoir des conséquences une atteinte à la santé physique et/ou mentale de la salariée susnommée.

Attendu que pèse sur l'employeur l'obligation de résultat, ou de moyens renforcé, en matière de sécurité physique ou mentale.

En conséquence, le Conseil juge que la société SEMISO a manqué à son devoir de sécurité à l'encontre de Madame X en ne prenant pas les mesures adéquates afin de faire cesser les agissements de harcèlement.

2.3) Sur le rappel de prime sur objectifs

Pour la partie demanderesse :

En l'espèce, le contrat de travail de Madame X prévoyait une prime brute annuelle d'un montant de 2.000 euros calculée sur la base d'objectifs qualitatifs et quantitatifs. (Pièce n°1)

Or, Madame Y organisait l'entretien annuel de Madame X en décembre 2019 sans lui fixer d'objectifs pour l'année 2020, malgré ses relances.

Ce faisant, la société ne mettait pas Madame X en mesure d'exécuter correctement son contrat de travail afin de prétendre au paiement de sa prime.

Le 5 novembre 2020, Madame X se voyait fixer ses objectifs conditionnant le paiement d'un bonus de 3.000 euros bruts, ce qui ne lui laissait plus la possibilité de les atteindre. (Pièce n°31)

Pour la partie défenderesse, Madame X prétend que la Société ne lui aurait pas permis d'exécuter correctement son contrat de travail afin de prétendre au paiement de sa prime et que malgré l'entretien annuel en décembre 2019 avec sa responsable, elle ne lui avait fixé aucun objectifs pour l'année 2020, malgré ses relances. Or, lors de son entretien d'évaluation annuelle en décembre 2019, les objectifs 2020 ont été discutés avec sa responsable hiérarchique. (Pièce 3 et 19 de la partie défenderesse)

Attendu que selon les dispositions de l'article L1222-1 du Code du travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Attendu que les objectifs peuvent être définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, mais cette règle nécessite que les objectifs soient réalisables et qu'ils aient été portés à la connaissance du salarié au début d'exercice.

Attendu que l'employeur n'a précisé les objectifs de l'année 2020 que le 5 novembre de la même année et que ceux-ci doivent être précis, concrets, acceptables, réalistes et fixés dans les délais raisonnables.

En conséquence, le Conseil juge que la prime sur objectifs doit être intégralement versée à Madame X.

2.4) Sur la résiliation judiciaire

Pour la partie demanderesse l'employeur a commis des manquements graves ayant conduit Madame X à saisir le Conseil de Prud'hommes aux fins de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la société.

Pour la partie défenderesse aucun manquement grave ne saurait être imputé à la société. Par ailleurs, il appartient à la salariée d'apporter la preuve de ses allégations.

Attendu que l'article L 1231-1 du Code du travail précise dans son premier alinéa, que le « contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre ».

Attendu que les faits reprochés à la partie défenderesse sont reconnus et suffisamment graves.

En conséquence, le Conseil prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame X aux torts exclusifs de la société.

2.5) Sur le licenciement nul pour inaptitude d'origine professionnelle de Madame X

Pour la partie demanderesse, il avait été établi que l'origine de l'inaptitude de Madame X se trouve dans le harcèlement moral exercé par Madame Y ayant eu pour conséquence la dégradation de son état de santé psychique ce qui l'empêchait de travailler sous son autorité dans des conditions de nature à préserver son intégrité, sa sécurité et sa santé.

De plus, le médecin du travail remplissant le formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude due au salarié en cas d'inaptitude d'origine professionnelle et lorsque l'inaptitude est susceptible d'être en lien avec l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Pour la partie défenderesse, Madame X a été placée en arrêt pour maladie non-professionnelle à compter du 7 octobre 2020, arrêt renouvelé successivement jusqu'au 17 novembre 2020. (Pièce n°9)

Madame X a bénéficié d'une visite de pré-reprise le 5 novembre 2020 auprès de la médecine du travail.

Lors de la visite de reprise du 17 novembre 2020, la médecine du travail a rendu un avis d'inaptitude d'origine non-professionnelle : « Tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ». (Pièce n°10).

Après avoir recueilli l'avis du CSE lors de la réunion du 3 décembre 2020 sur la déclaration d'inaptitude de Madame X et la dispense de recherche de reclassement en vertu des préconisations de la médecine du travail, la Société a notifié à Madame X par lettre recommandée en date du 17 décembre 2020, les raisons de son impossibilité de reclassement. (Pièce n°10)

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 22 décembre 2020, Madame X a été convoquée à un entretien préalable qui s'est tenu le 5 janvier 2021. (Pièce n°12)

Par lettre du 27 janvier 2021, la SEMISO a notifié à Madame X son licenciement en raison de son inaptitude d'origine non-professionnelle et compte tenu de la dispense de recherche de reclassement prononcée par la médecine du travail. (Pièce n°13)

Attendu que l'article L1152-3 du Code du travail dispose que « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul ».

Attendu que l'inaptitude de la salariée à son poste de travail avait pour seule origine son état dépressif réactionnel aux agissements de harcèlement moral dont elle avait fait l'objet.

Attendu qu'aucune pièce versée au débat, ni à l'audience, par la partie défenderesse ne vient contredire le fait que l'inaptitude est bien d'origine professionnelle.

Attendu que la résiliation judiciaire a été prononcée par le Conseil.

En conséquence, le Conseil juge que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2.6) L'indemnité compensatrice de préavis

L'article L.1226-14 du Code du travail dispose :

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L.1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice égale à celle de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L.1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L.1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident de travail ou à la maladie professionnelle.

Lorsque l'inaptitude qui trouve sa cause dans un manquement de l'employeur, le salarié est fondé à percevoir son indemnité compensatrice de préavis.

En conséquence, le Conseil juge que l'indemnité compensatrice de préavis est due à la salariée.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24