



Résiliation judiciaire - harcèlement moral et non-paiement d'heures sup' d'un manager de Re:sources (Publicis) = licenciement nul (c. cass. 24/01/24 n° 22-17.379)

Commentaire d'arrêt publié le 16/03/2024, vu 814 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un arrêt du 24 janvier 2024 (n° 22-17.379), la Cour de cassation rejette le pourvoi de Re:sources contre l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 23 mars 2022.

Dans un arrêt du 23 mars 2022 (n° RG F 19/11437), un Reporting Solution manager de Ressources France avait obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail avec les effets d'un licenciement nul pour plusieurs manquements de l'employeur.

La Cour d'appel de Paris a jugé illicite une convention de forfait jours, en affirmant que l'accord collectif ne prévoyant pas d'entretien annuel, ne répondait pas aux exigences légales, de sorte, que la convention est nulle.

La Cour a fait également droit aux demandes du manager au titre d'un harcèlement moral et d'un manquement à l'obligation de sécurité en considérant que la charge de travail subie par le salarié dans un contexte de collaboration internationale et de sarcasmes de son supérieur hiérarchique avaient dégradé son état de santé.

Enfin, son employeur n'avait diligencé une enquête commune au CHSCT que tardivement et n'avait pris aucune mesure pour prévenir la réitération des faits.

1) Faits et procédure.

M. B a été engagé par la société Re:sources France selon lettre d'engagement du 24 mars 2011 à compter du 30 mai 2011, en qualité de Consultant SAP Senior - Hors Catégorie avec une rémunération mensuelle brute de 5.833,34 euros et une rémunération variable pouvant représenter jusqu'à 5 000 euros par an, selon le régime du forfait jours.

La société Re:sources France regroupe les différentes fonctions transverses du groupe Publicis : Ressources Humaines, Finance et comptabilité, Achats, service Juridique, Informatique, Services Généraux et Immobilier.

Selon avenant du 27 février 2014, M. B est devenu Reporting Solution Manager - Hors catégorie.

Par mail en date du 10 janvier 2017, M. B. a informé son supérieur hiérarchique de ce qu'il était victime d'une situation de harcèlement moral de sa part.

Dans un deuxième courriel du 5 octobre 2017, il a estimé que le comportement de ce même supérieur hiérarchique constituait des agissements de harcèlement moral.

Le 31 octobre 2017, M. B a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Les 9 et 27 novembre 2017, par courrier au Directeur des ressources humaines, il a sollicité le report de cet entretien et a dénoncé des pressions et agissements répétés et graduels de la part de sa hiérarchie.

Le 13 novembre suivant, l'employeur a reporté l'entretien préalable au 1er décembre 2017.

M. B ne s'est pas présenté à l'entretien préalable.

Par courrier du 21 décembre 2017, l'employeur a informé M. B de sa décision conjointe avec le CHSCT de procéder à une enquête sur les faits de harcèlement moral qu'il a dénoncés.

Aucune suite n'a été donnée à la procédure de licenciement.

Le 28 mars 2018, les résultats de l'enquête ont été présentés lors d'une réunion extraordinaire du CHSCT.

M. B a été placé en arrêt maladie à compter du 6 octobre 2017 et ce jusqu'au 30 mai 2018.

Lors de la visite médicale de reprise, le 31 mai 2018, M. B a été déclaré inapte en ces termes :

« Visite d'inaptitude en une seule visite : inapte à tous les postes. L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi au sein de l'entreprise, mais également dans l'ensemble du groupe Publicis ».

Le 14 août 2018, M. B a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 27 juillet 2018, M. B a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement pour inaptitude.

La société Re:sources France lui a notifié son licenciement pour inaptitude le 27 août 2018.

Par une deuxième requête déposée au Conseil de prud'hommes le 4 décembre 2018, s'agissant de demandes nouvelles, M. B a contesté son licenciement.

Les deux procédures ouvertes pour chacune des requêtes ont été jointes.

Par jugement du 14 octobre 2019, M. B a été débouté de ses demandes.

Il a interjeté appel le 15 novembre 2019.

2) Arrêt du 23 mars 2022 de la Cour d'appel de Paris.

Le 23 mars 2022, la Cour d'appel de Paris, par jugement contradictoire :

Infirme le jugement entrepris sauf en ce qu'il a rejeté la demande de dommages-intérêts au titre des repos compensateurs et la demande de dommages-intérêts pour travail dissimulé ;

Le confirme de ces chefs ;

Statuant à nouveau ;

Juge que la convention de forfait jours est nulle ;

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur B aux torts de la société Re:sources France avec effet au 27 août 2018 ;

Dit que la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul ;

Condamne la société Re:sources France à payer à M. B les sommes de :

- 24.169.50 euros au titre des heures supplémentaires ;

travail ;

- 3.000 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail ;

- 3.000 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect du droit au repos quotidien et hebdomadaire ;

- 5.000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

- 3.000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;

- 18.700,02 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

- 1.870 euros au titre des congés payés y afférents ;

- 55.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

Dit que les créances salariales porteront intérêts au taux légal à compter du 5 septembre 2018 et les créances indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt ;

Condamne la société Re:sources France à remettre à M. B un bulletin de paie rectificatif, une attestation destinée à Pôle emploi et un certificat de travail conformes au présent arrêt ;

Rejette la demande d'astreinte ;

Condamne la société Re:sources France à payer à M. B la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamne la société Re:sources France aux dépens de première instance et d'appel.

Au total, Monsieur B obtient la somme de 122.156,47 euros bruts.

2.1) Sur l'illicéité de la convention de forfait jours : l'accord collectif ne prévoyant pas d'entretien annuel, il ne répond pas aux exigences légales de sorte que la convention individuelle conclue sur cette base est nulle.

La Cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 23 mars 2022 rappelle qu'en vertu de l'article L3121-39 dans sa rédaction issue de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, la conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

L'accord collectif en date du 22 octobre 2013 prévoit en son article 2.2.2 que

« les salariés visés au §2.2.1 bénéficieront d'un décompte en jours de leur temps de travail, lequel peut seul permettre de maintenir la souplesse indispensable à l'accomplissement leur mission.

Ils veillent cependant à respecter une amplitude de journée de travail qui n'excède pas 11 heures, ainsi que la durée minimale du repos quotidien (11 heures) et du repos hebdomadaire (24 heures auxquelles s'accolle, avant ou après, le repos quotidien de 11 heures).

Chaque mois le salarié devra adresser à la direction un relevé déclaratif des jours travaillés, faisant apparaître :

*Le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées,
La date et l'identification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, autres types de congés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail).*

Ce relevé déclaratif pourra prendre toutes formes que déterminera l'entreprise, que ce soit la tenue de documents écrits ou de déclaration par voie électronique, le salarié devant veiller à remplir loyalement les informations demandées selon le procédé en vigueur au sein de l'entreprise ».

Cet accord collectif ne prévoit pas d'entretien annuel entre l'employeur et le salarié de nature à veiller au respect des durées maximales de travail et des temps de repos et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Il ne répond dès lors pas aux exigences légales de sorte que la convention individuelle de forfait conclue sur cette base est nulle.

M. B peut dès lors prétendre au paiement d'heures supplémentaires au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail.

2.2) Sur les heures supplémentaires : les éléments du salarié, Reporting Solution manager, sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre. Il obtient le paiement de 465 heures sup'.

La Cour d'appel rappelle que selon l'article L3171-4 du Code du travail, 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.

Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées.

Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

M. B soutient avoir effectué 1.214,5 heures supplémentaires entre le 3 août 2015 et le 6 octobre 2017.

M. B produit un tableau informatisé détaillé de ses horaires depuis le mois d'août 2015 et jusqu'au 6 octobre 2017 lequel indique les heures de début et fin de travail, le temps de pause déjeuner, les plages horaires éventuellement travaillées les soirs et week-ends et les journées ou demi-journées d'absence au titre de congés payés, RTT, récupération ou arrêts maladie. Il communique également des courriels reçus de son supérieur hiérarchique, notamment la nuit.

Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre.

L'employeur souligne que le supérieur hiérarchique de M. B se rendait régulièrement aux Etats-Unis, c'est pourquoi il écrivait parfois des mails « *à l'heure américaine* » reçus le soir par M. B.

La société fait également valoir qu'un certain nombre d'objets d'e-mails ne sont que de simples mails d'acceptation de réunions, de transfert ou même d'ordre privé.

Au regard de l'ensemble de ces éléments et après déduction des jours de réduction du temps de travail et de récupération pris par M. C, la Cour a la conviction que M. B a accompli :

- 129 heures supplémentaires en 2015 ;
- 154 heures supplémentaires en 2016 ;
- 187 heures supplémentaires en 2017.

La société Re:sources France est dès lors condamnée à payer à M. B les sommes de :

- 6.693,25 euros au titre des heures supplémentaires de l'année 2015 et 669,32 euros de congés payés y afférents ;
- 7.892,50 euros au titre des heures supplémentaires de l'année 2016 et 789,25 euros de congés payés y afférents ;
- 9.583,75 euros au titre des heures supplémentaires de l'année 2017 et 958,37 euros de congés payés y afférents.

Soit au total 24.169,50 euros au titre des heures supplémentaires et 2.416,95 euros de congés payés.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

2.3) Sur les repos compensateurs.

M. B a réalisé un nombre d'heures supplémentaires pour chacune des années concernées, inférieur au contingent annuel de 220 heures fixé par l'article D3121-3 du Code du travail.

Sa demande indemnitaires est en conséquence rejetée.

Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

2.4) Sur les repos quotidiens et hebdomadaires.

2.4.1) Sur les dommages-intérêts pour non-respect de la durée hebdomadaire maximale de travail.

Le juge d'appel énonce que selon l'article L3121-35 devenu L3121-20 du Code du travail, au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

M. B a travaillé plus de 48 heures par semaine au cours des semaines du 4 au 10 juillet 2016, du 18 au 24 juillet 2016, du 21 au 27 novembre 2016 et du 30 janvier 2017 au 5 février 2017.

La société Re:sources est dès lors condamnée à lui payer la somme de 3.000 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale de travail hebdomadaire.

2.4.2) Sur les dommages-intérêts pour non-respect de la durée quotidienne maximale de travail.

Selon l'article L3121-34 devenu L3121-18 du Code du travail, la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :

1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;

2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;

3° Dans les cas prévus à l'article L3121-19.

M. B a travaillé à cinq reprises plus de 10 heures par jour au cours du mois de mars 2016, à quatre reprises en avril 2016, à deux reprises en août 2016, à trois reprises en septembre 2016, à trois reprises en octobre 2016, à quatre reprises en novembre 2016, à deux reprises en décembre 2016, à deux reprises en janvier 2017, à quatre reprises en février 2017, à une reprise en mars 2017, à une reprise en mai 2017, à une reprise en juin 2017, à deux reprises en juillet 2017, à une reprise en septembre 2017 et à une reprise en octobre 2017.

Le préjudice subi par M. B du fait de ces dépassements de la durée maximale quotidienne de travail sera réparé par l'allocation de la somme de 3.000 euros au paiement de laquelle la société Re:sources est condamnée.

2.4.3) Sur les dommages-intérêts pour non-respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

En vertu de l'article L3131-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Le salarié a indiqué lors de son entretien annuel de l'année 2016 qu'il lui était arrivé de ne pas respecter le repos quotidien de onze heures et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives entre deux semaines de travail.

L'employeur ne démontre pas avoir respecté le droit au repos du salarié.

La société est dès lors condamnée à verser à M. B la somme de 3.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de ce préjudice.

Le jugement sera infirmé de ces chefs.

2.5) Sur le travail dissimulé.

Le caractère intentionnel de la dissimulation des heures supplémentaires résultant de la privation d'effet de la convention individuelle de forfait ne découle pas de la seule constatation de l'inexécution par l'employeur de ses obligations conventionnelles de contrôle de l'amplitude et de la charge de travail.

La Cour d'appel rappelle que selon l'article L8221-5 du Code du travail, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

« 1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales ».

Le caractère intentionnel de la dissimulation des heures supplémentaires résultant de la privation d'effet de la convention individuelle de forfait ne découle pas de la seule constatation de l'inexécution par l'employeur de ses obligations conventionnelles de contrôle de l'amplitude et de la charge de travail.

Quant aux heures supplémentaires effectuées, leur qualification résulte de la nullité de la convention individuelle de forfait.

La demande de dommages-intérêts pour travail dissimulé est en conséquence rejetée.

Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

2.6) Sur le harcèlement moral est reconnu par la Cour d'appel : la charge de travail subie par M. B dans un contexte de collaboration internationale et de sarcasmes de son supérieur hiérarchique ont dégradé son état de santé.

Selon l'article L1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir 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.

En vertu de l'article L1154-1 du même code, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L1152-1 à L1152-3 et L1153-1 à L1153-4, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement pour la période antérieure au 10 août 2016 et présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement pour la période postérieure.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

M. B invoque :

Une charge excessive de travail ;

La réception de courriels de son supérieur tôt le matin, tard le soir et pendant la nuit ;

L'impact sur l'organisation du travail de sa collaboration avec des équipes situées aux Etats-Unis et en Inde relevant de fuseaux horaires différents ;

Une incertitude sur les contours et le périmètre de sa propre intervention à la suite de l'abandon de la solution Sap Bi Altair et d'absence de réponse en 2014 et 2015 ;

Des pressions excessives de son supérieur hiérarchique, M. F, à compter de 2017 ;

L'humour douteux et humiliant de M. F à son égard ;

Les agissements de M. F à l'égard de M. B ont altéré sa santé physique et mentale.

transmission des informations et le fait de confier ses missions à l'équipe située en Inde ;
La mise en œuvre d'une procédure de licenciement injustifiée.

M. B justifie avoir alerté son employeur quant à sa charge de travail par courriels en date des 5 juin 2015, 26 juin 2015, 9 juillet 2015, 16 juin 2017, 19 septembre 2017 et 3 octobre 2017.

Il établit avoir demandé le 31 janvier 2014 un entretien avec son supérieur afin de se voir confirmer sa fonction au sein de Re:sources France, son rôle dans le choix, la conception et la mise en place du nouvel outil de reporting Altaïr.

Il démontre avoir interrogé à nouveau son supérieur sur son rôle le 10 avril 2014, le 16 mai 2014 et le 29 octobre 2014.

S'agissant des propos de son supérieur à son égard, le 10 janvier 2017, M. B écrivait à son supérieur hiérarchique, M. F

« je ne peux pas accepter la virulence injustifiée de tes propos, ni que tu me tiennes pour responsable d'éventuels retards liés à mon absence pour congés, maladie ou tout autre motif reconnu légalement et vis-à-vis de notre Direction des ressources humaines ».

Le 25 avril 2017, M. B n'ayant pas répondu à un courriel de M. F dans les cinq minutes suivant son envoi, ce dernier a sollicité M. B par un nouveau courriel en ces termes « *tu dois être en grande pause technique* » et alors que M. B répondait « *Hello* » sept minutes plus tard, M. F lui demandait « *tu as perdu des kilos ?* » et M. B répondait « *je ne suis pas sûr d'avoir bien compris ta phrase* ».

Cet humour déplacé et ces sarcasmes se sont répétés le 16 juin 2017 : alors que M. B remerciait son supérieur à propos de l'envoi de deux diapositives relatives à certains travaux, en ces termes « *thank you superman* », M. F lui répondait « *no problem* » et accompagnait sa réponse d'un cliché photographique représentant un panneau de circulation mentionnant « *too slow* » soit « *trop lent* ».

M. B lui répondait être au bord de l'épuisement, qu'il ne savait pas s'il serait présent le lundi et qu'il comptait sur sa compréhension pour éviter ce type d'humour douteux et déplacé dans le contexte de la masse de travail à laquelle il devait faire face.

M. B recevait également régulièrement des courriels de son supérieur au cours de la nuit.

S'il ne caractérise pas le refus allégué d'une journée de télétravail, il justifie en revanche du refus qui lui a été opposé de récupérer des temps de trajet lors de déplacements exceptionnels effectués le samedi 25 juin 2017.

Par plusieurs échanges de courriels adressés à son supérieur, en septembre et octobre 2017, il a dénoncé être écarté de réunions relatives à l'architecture, la conception et la livraison du projet GDW alors qu'un autre membre de l'équipe d'architecture dont on lui avait confié la coordination, y était convié.

Il établit avoir été convoqué à un entretien préalable à un licenciement fixé au 31 octobre 2017 puis reporté à sa demande au 1 décembre 2017 et qu'aucune suite n'a été donnée à cette procédure.

Pris dans leur ensemble, les faits ainsi établis font présumer une situation de harcèlement moral.

L'employeur souligne avoir décidé de procéder à une enquête interne conjointement avec le CHSCT laquelle a été confiée à un membre du CHSCT et à un collaborateur du service des ressources humaines.

Ont été entendus, outre M. B, son supérieur, deux salariés de niveau hiérarchique équivalent à M. B également sous l'autorité hiérarchique de M. F, et un consultant.

Si l'employeur souligne que les salariés entendus ont répondu par la négative à la question « *pensez-vous qu'il y a harcèlement moral ?* », il résulte du rapport que l'existence de tensions et de pressions a été constatée.

La délégation d'enquête a considéré que M. B s'était senti dévalorisé notamment lorsque la direction du projet GDW ne lui avait pas été confiée.

La société fait valoir que M. D, consultant, a été sollicité pour décharger M. B d'une partie de ses tâches ce dont atteste M. D sans toutefois que la mesure et la nature de cette décharge soit précisée.

L'employeur justifie également avoir suspendu la procédure de licenciement en raison des accusations de harcèlement moral émises par M. B à cette date sur lesquelles elle entendait enquêter.

En revanche, il ne s'explique pas sur le comportement de M. F à l'égard de M. B considérant uniquement que ses traits d'humour sont un fait isolé ni sur l'impact sur la santé de M. B de sa collaboration avec des salariés situés aux Etats-Unis et en Inde dans des fuseaux horaires différents créant un décalage temporel dans l'action.

La charge de travail subie par M. B dans un contexte de collaboration internationale et de sarcasmes de son supérieur hiérarchique ont dégradé l'état de santé de M. B lequel a été placé en arrêt de travail à compter du 6 octobre 2017 et ce jusqu'à son inaptitude constatée le 31 mai 2018.

Il a ainsi subi une situation de harcèlement moral.

Le préjudice moral subi à ce titre sera réparé par l'allocation de la somme de 5.000 euros de dommages-intérêts. Le jugement sera infirmé de ce chef.

2.7) Sur le manquement à l'obligation de sécurité : l'employeur a agi tardivement et n'a pris aucune mesure pour prévenir la réitération des faits de 2015 à 2017.

Selon l'article L4121-1 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 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 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.

L'article L4121-2 du même Code, dans sa rédaction applicable à compter du 10 août 2016, prévoit que l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ; (...).

De nombreuses alertes ont été adressées par M. B à son employeur ou à son supérieur :

Le 5 juin 2015, dans les termes suivants : « *J'ai été depuis 2014, mis à disposition du projet GDW à hauteur de 100% de ma disponibilité, ce qui m'amène à travailler sur tout sujet Altaïr en temps masqué en sus de ma charge GDW déjà excessive* » ;

Le 26 juin 2015, dans les termes suivants : « *D'une part je ne suis pas intégré à cette réflexion stratégique, d'autre part, il m'est demandé de m'investir en bout de chaîne sur des tests liés à une UI qui va probablement être remplacée à court terme. Les sujets de reporting Altaïr Ecc (plan B et C), en principe sous ma responsabilité, ont été confiées à des personnes hors de ma responsabilité, sachant qu'étant mis à disposition de GSW à « 100 % », je n'ai matériellement pas le temps de suivre ce qui se fait* » ;

Le 9 juillet 2015, dans les termes suivants : « *Je te confirme ne pas disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de ma mission initiale au sein du projet Altaïr* » ;

A la suite de l'entretien du 16 juillet 2015 : « *tu n'as rien à me proposer pour améliorer mes conditions de travail, me donner davantage de visibilité sur mes missions à venir* » ;

Le 16 juin 2017 : « *Trop d'e-mails, trop de tâches parallèles, trop de sujets à la fois complexes et urgents demandant de la coordination et des meetings avec l'équipe archi et fonctionnelle* » ;

Le 16 juin 2017, suite aux moqueries de son supérieur, il lui indiquait : « *Je suis au bord de l'épuisement, je ne sais pas si je serais en état de venir lundi* » ;

Le 19 septembre 2017 en indiquant « *qu'il ne serait pas capable d'analyser tous les documents demandés et demandait de revoir les priorités et les ressources* » ;

Le 3 octobre 2017 en rappelant qu'il ne disposait pas des ressources nécessaires au regard des tâches que M. F lui avait confiées.

L'employeur n'a diligenté une enquête commune au CHSCT qu'en janvier 2018.

Il a ainsi agi tardivement et n'a pris aucune mesure pour prévenir la réitération des faits de 2015 à 2017.

Le préjudice ainsi subi par M. B, lequel est distinct de celui causé par le harcèlement moral, sera réparé par l'allocation de la somme de 3.000 euros.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

2.8) Sur la modification de la qualification de M. B et l'appauvrissement de ses responsabilités : la preuve d'une rétrogradation n'est pas rapportée.

La qualification contractuelle de M. B était « *reporting solution manager* ».

S'il fait valoir qu'en sa qualité de « *Reporting Solution Manager* » du projet Altaïr, il était responsable de la totalité du système de reporting Altaïr, c'est-à-dire des états ERP et des états BW, à la fois d'un point de vue technique, fonctionnel et de gestion de projet, et d'un point de vue

hiérarchique vis-à-vis de tout salarié amené à intégrer le périmètre décisionnel d'Altaïr, il ne démontre pas qu'il avait eu un rôle d'encadrement hiérarchique.

Sa mission au sein du projet GDW destiné à remplacer l'outil BW mis en place au début d'Altaïr par un autre outil, baptisé GDW (Global Data Warehouse) a consisté à travailler sur l'architecture technique du nouveau système sans qu'il soit démontré que ces tâches ne ressortaient pas de sa qualification ou qu'il ait été privé de ses compétences et responsabilités principales.

La preuve d'une rétrogradation n'est donc pas rapportée.

2.9) Sur la demande de résiliation judiciaire : le Reporting Solution manager obtient la résiliation judiciaire son contrat de travail. Ayant notamment pour cause un harcèlement moral, elle produit les effets d'un licenciement nul.

L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être demandée par un salarié sur le fondement de l'article 1304 du Code civil (ancien 1184).

Les manquements de l'employeur, susceptibles de justifier cette demande, doivent rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Lorsque de tels manquements sont établis, la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur.

Elle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En revanche, quand les manquements ne rendent pas impossible la poursuite du contrat de travail, le contrat ne peut être résilié et son exécution doit être poursuivie.

Le harcèlement moral et le manquement par l'employeur à son obligation de sécurité caractérisent des manquements graves à ses obligations qui rendaient impossible la poursuite du contrat de travail et justifient le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. B.

La résiliation judiciaire ayant notamment pour cause un harcèlement moral produira les effets d'un licenciement nul.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

2.10) Sur les conséquences pécuniaires de la rupture.

Le salarié victime d'un licenciement nul et qui ne réclame pas réintégration a droit, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaire.

- Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

En vertu de l'article 68 de ma convention collective des cadres, techniciens et employés de la publicité, le délai de préavis des cadres est de trois mois.

Compte tenu du salaire mensuel brut de M. B de 6.233,34 euros, la société Re:sources est condamnée à lui payer la somme de 18.700,02 euros outre 1.870 euros de congés payés y afférents.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

- Sur l'indemnité pour nullité du licenciement :

Eu égard à l'ancienneté de M. B de sept années, à son âge au jour de la rupture de 53 ans, à son salaire, à sa qualification et à sa capacité à retrouver un emploi, son préjudice sera réparé par

l'allocation de la somme de 55.000 euros.

Source :

c. cass. 24/01/2024, n° 22-17.379

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2024-01-24_2217379#texte-integral

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