



Résiliation judiciaire : une responsable RH de Régime Coach obtient 60 000 euros devant le Conseil de prud'hommes (CPH Paris 26 juin 2019)

Commentaire d'arrêt publié le 25/07/2019, vu 3039 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un jugement de départage (encadrement) du 26 juin 2019, le conseil des Prud'hommes de Paris a prononcé la résiliation judiciaire d'un contrat de travail du fait du harcèlement moral subi par la responsable RH de la société.

La salariée obtient au total 60 000 euros.

Les parties peuvent faire appel contre le jugement.

1) Rappel des faits et procédure

Madame X a été engagée le 1^{er} janvier 2011 par la société REGIME COACH en qualité de Responsable juridique – Ressources humaines statut cadre, selon un CDI.

Dès le mois de juillet, Madame X va se retrouver confrontée à des faits de harcèlement moral qui vont aboutir à un arrêt de travail le 21 mars 2013.

Le 29 mars 2013, Madame X saisit le Conseil des prud'hommes de Paris d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur.

Effectivement, Madame X reproche à son employeur des manquements suffisamment graves qui empêchent la poursuite du contrat de travail.

En parallèle de la saisine du conseil, la liquidation judiciaire de la SA REGIME COACH sera prononcée par le tribunal de commerce de Nanterre le 4 mars 2015.

De plus, par une décision du 17 septembre 2018, le tribunal des affaires de la sécurité sociale (TASS) de Nanterre va reconnaître la faute inexcusable de l'employeur ayant entraîné la maladie professionnelle de Madame X, déclarée le 12 juillet 2013.

Par un courrier du 27 mars, le liquidateur judiciaire de la SA REGIME COACH annonce à madame X qu'elle est licenciée économique.

2) Le jugement du Conseil des Prud'hommes en date du 26 juin 2019

2.1) Sur l'exception d'incompétence de la juridiction prud'homale

Selon la partie défenderesse, le conseil de prud'hommes n'est pas compétent car du fait du préjudice subi par la salariée entraînant une maladie professionnelle, le tribunal des affaires de la sécurité sociale serait compétent.

Cependant le conseil ne va pas aller dans ce sens. En effet il va rappeler qu'il est le seul compétent pour juger d'un litige relevant de la relation de travail employeur/salarié.

En l'espèce, le conseil des prud'hommes est donc compétent pour juger de l'existence d'un harcèlement moral, une précision d'ailleurs déjà avancée par le tribunal des affaires de la sécurité sociale de Nanterre dans son jugement du 17 septembre 2018.

2.2) *Sur la prescription de l'action engagée à l'encontre des sociétés DUKAN et SEDAD*

Madame X faisait valoir que les sociétés REGIME DUKAN et SEDAD avaient la qualité de co-employeur, ce à quoi la partie défenderesse a répondu qu'en raison de la prescription de cinq ans posée par l'article 2224 du Code civil, il n'était pas possible que les deux sociétés interviennent.

En l'espèce, la procédure initiale a été engagée le 29 mars 2013 par Madame X et celle-ci a attendu le 4 septembre 2018 pour appeler les sociétés en intervention, soit plus de 5 ans après la saisine initiale.

Le Conseil de prud'hommes affirme qu'il est constant qu'à défaut de solidarité entre les sociétés Madame X ne peut faire valoir l'interruption de la prescription de l'article 2245 du Code civil.

La demande d'intervention forcée des sociétés REGIME DUKAN et SEDAD est donc prescrite.

2.3) *Le Conseil de prud'hommes prononce la résiliation du contrat de travail*

Le Conseil de prud'hommes rappelle qu'il est de principe que lorsque le juge est saisi d'une demande de résiliation judiciaire formée antérieurement au licenciement, le juge examine en premier lieu la demande de résiliation judiciaire.

Selon l'article L1231-1 du Code du travail, le salarié peut prendre l'initiative de la rupture de son contrat de travail si l'employeur commet des manquements suffisamment graves qui rendent impossible la poursuite du contrat de travail entre le salarié et l'employeur.

Comme manquements suffisamment graves, Madame X faisait valoir premièrement des faits de harcèlement moral ayant entraîné une dépression reconnue comme maladie professionnelle le 12 juillet 2013.

Au terme de l'article L 1152-1 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 ».

Conformément à l'article L 1154-1 qui règle la charge de la preuve en la matière, il incombe au salarié d'établir des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral.

La charge de la preuve étant divisée entre le salarié et l'employeur, ce dernier devra alors justifier ces agissements par des éléments objectifs et surtout étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, le TASS avait déjà relevé que la hiérarchie avait été alerté quant aux agissements de harcèlement et de dégradation des conditions de travail des salariés de l'entreprise, que pour autant l'employeur n'avait pas réagi, malgré l'intervention de la médecine du travail notamment.

Le conseil considère qu'au vu de la décision du TASS, il existe des faits laissant présumer un harcèlement moral, ce à quoi devra répondre la SA REGIME COACH par des éléments objectifs.

Cependant, les explications de la société ne vont pas emporter la conviction du juge départiteur.

Ce dernier va donc acter un manquement suffisamment grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail du fait notamment de l'absence de réaction de l'employeur qui était au courant de ces agissements.

2.4) *Sur les conséquences de la rupture*

La résiliation judiciaire aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Selon l'article L 1235-3 du Code du travail, Madame X est bien fondée dans sa demande et obtiendra la somme de 50 000€ à titre d'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

2.5) *Sur la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral*

Au titre du préjudice subi causé par le harcèlement moral et du fait de la violation de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, Madame X demande des dommages et intérêts.

En l'espèce, le harcèlement moral qualifié, la somme de 10 000€ lui est allouée.

2.6) *Sur les demandes au titre des heures supplémentaires*

La demanderesse avait sollicité une somme de 97 000€ à titre de rappel d'heures supplémentaires cependant le conseil va lui répondre qu'elle était en charge de l'aménagement du temps de travail et donc responsable du respect de la durée légale du temps de travail, pour ses salariés mais également pour elle.

A défaut de preuve que cette tâche ne lui incombait plus, le conseil considère qu'il ne peut faire droit à sa demande.

2.7) Sur les demandes de rappels de salaire

La salariée faisait valoir qu'elle a commencé à travailler au sein de la société SA REGIME COACH dès le 20 septembre 2010, alors que son contrat de travail ne commence officiellement que le 1^{er} janvier 2011.

Les preuves que Madame X a rapporté ne sont pas suffisantes pour prouver cela et cette dernière sera déboutée de sa demande.

2.8) Sur la demande reconventionnelle de la société SEDAD

La société SEDAD réclamait à Madame X des dommages et intérêts du fait du caractère présumé abusif de la procédure engagée.

Cependant, le fait que l'action à l'encontre de la société SEDAD soit déclarée irrecevable ne suffit pas à prouver le caractère abusif de l'action.

2.9) Sur les autres demandes

Madame X avait réclamé à son employeur des documents sociaux qui ne lui avaient pas été octroyés et qui lui ont de facto causé un préjudice pécuniaire.

A ce titre, le conseil ordonne à la société la remise de ces documents.

Frédéric CHHUM, avocat and Member of the Council of the Bar Association of Paris (member du conseil de l'ordre des avocats de Paris)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

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

.Paris: 4 rue Bayard 75008 Paris tel: 0142560300

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

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083