



# Salarié protégé - Prise d'acte d'un Directeur = l'association condamnée à payer 206 000 euros pour licenciement nul, violation du statut protecteur et harcèlement moral (CA Rennes 8/01/2025)

Commentaire d'arrêt publié le 20/07/2025, vu 131 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

**L'arrêt de la Cour d'appel de Rennes est définitif.**

Dans son arrêt du 8 janvier 2025, la Cour d'appel de Rennes :

Dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par M. X produit les effets d'un licenciement nul ;

Condamne l'Association Z à payer à M. X les sommes suivantes :

- > 4.000 euros de dommages et intérêts pour le harcèlement moral subi ;
- > 2.000 euros de dommages et intérêts pour le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ;
- > 15.096,96 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre 1.509,69 euros bruts au titre des congés payés y afférents ;
- > 37.285,01 euros nets à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- > 30.000 euros nets à titre d'indemnité pour licenciement nul ;
- > 113.227,20 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur ;
- > 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais irrépétibles exposés en première instance et en appel.

L'arrêt de la Cour d'appel de Rennes est définitif.

**1) Exposé du litige :**

L'Association Z est une association loi 1901 qui a pour objet d'accompagner les personnes souffrant de handicaps et emploie plus de 50 salariés.

Son siège social se situe à W.

Monsieur X a été embauché le 4 avril 2011 par l'association Z en qualité de Chef de service éducatif de l'Institut Y dont l'objet consiste en l'accueil de jeunes, selon contrat de travail à durée déterminée.

Le 1<sup>er</sup> août 2011, il a été embauché selon contrat de travail à durée indéterminée. La convention collective nationale applicable est celle du travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Par avenant à son contrat de travail en date du 1<sup>er</sup> septembre 2015, Monsieur X a été promu Directeur Adjoint de Y. En dernier lieu, il occupait ce poste pour un salaire mensuel brut moyen de 3 774 euros.

De 2012 à 2015, M. X a été élu délégué du personnel.

Le 1<sup>er</sup> avril 2018, un nouveau directeur, M. G. (précédemment directeur adjoint du W de l'association), a été engagé au sein de Y, en remplacement de M. M., parti en retraite.

Par avenant du 1<sup>er</sup> août 2018, les trois astreintes hebdomadaires de M. X ont été supprimées.

Le 24 juin 2019, Monsieur X a été élu au CSE (collège cadre).

Le 18 octobre 2019 s'est tenu un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire lors duquel Monsieur X a contesté l'ensemble des griefs qui lui étaient reprochés. Aucune sanction n'a été prise à son encontre.

Le 9 décembre 2019 s'est tenu un entretien préparatoire, préalable à une éventuelle rupture conventionnelle du contrat de travail, proposition que Monsieur X a refusée le 18 décembre.

Le 16 janvier 2020 s'est tenu un entretien préalable à un éventuel licenciement, qui n'a pas été prononcé.

Le 20 janvier 2020, à la suite d'une réunion organisée par M. V, M. X a été placé en arrêt de travail. Il a déclaré un accident du travail au sujet duquel l'employeur a émis des réserves. Il n'a pas repris le travail depuis lors.

Le 15 avril 2020, à l'issue d'une instruction, la CPAM a pris en charge l'accident du 20 janvier 2020 au titre de la législation professionnelle.

Le 22 avril 2020, après avoir adressé deux courriers à son employeur, M. X, s'estimant victime de harcèlement moral, a saisi le conseil de prud'hommes de Saint Nazaire d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Il demandait au conseil de prud'hommes, notamment, de :

- prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'Association Z () ;

- juger que la résiliation judiciaire de son contrat de travail doit s'analyser en un licenciement nul ;
- décerner acte à Z de ce qu'elle a payé à M. X la somme de 2.694,80 euros bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2019 ; - condamner Z à payer à M. X les sommes suivantes :
  - > 22 645,44 euros nets à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;
  - > 7.548,48 euros nets à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de prévention de la santé mentale des travailleurs ;
  - > 269,48 euros bruts au titre des congés payés sur le rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2019 payées par Z dans le cadre de la présente instance ;
  - > 22 645,44 euros nets à titre d'indemnité pour dissimulation d'emploi salarié (art L.8223-1 du Code du travail) ;
  - > 15 096,96 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
  - > 1 509,69 bruts au titre des congés payés afférents ;
  - > 33 289,29 euros nets à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
  - > 45 280,88 euros nets à titre d'indemnité pour licenciement nul ;
  - > 113.227,20 euros nets à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur ; > 3. 000,00 euros nets au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 15 mai 2021, soit postérieurement à l'audience du conseil de prud'hommes qui s'est déroulée le 30 mars 2021 et avant le prononcé de la décision, le 29 juin 2021, M. X a pris acte de la rupture de son contrat de travail demandant à ce qu'elle produise les effets d'un licenciement nul. Il a sollicité la réouverture des débats ; le conseil de prud'hommes n'y a pas fait droit.

**&&&&&**

**Par jugement en date du 29 juin 2021, le Conseil de prud'hommes de Saint Nazaire a :**

- Décerné acte à l'Association Z de ce qu'elle a payé à M. C somme de 2 694,80 euros bruts, à titre de rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2019 ;
- Débouté Monsieur X de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et de toutes les demandes subséquentes ;
- Condamné Monsieur X aux dépens ;
- Débouté l'Association Z au titre de l'article 700.

Monsieur X a interjeté appel le 12 juillet 2021.

-

## **2) MOTIFS DE LA DÉCISION**

Dans son arrêt du 8 janvier 2025, la Cour d'appel de Rennes :

Infirme le jugement entrepris sauf en ce qu'il a débouté M. X de sa demande au titre de l'indemnité pour travail dissimulé ;

Le confirme de ce chef ;

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Rejette la demande d'annulation du jugement ;

Dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par M. X produit les effets d'un licenciement nul ;

Condamne l'Association Z à payer à M. X les sommes suivantes :

> 4.000 euros de dommages et intérêts pour le harcèlement moral subi ;

> 2.000 euros de dommages et intérêts pour le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ;

> 15.096,96 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre

1.509,69 euros bruts au titre des congés payés y afférents ;

> 37.285,01 euros nets à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

> 30.000 euros nets à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

> 113.227,20 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur ;

> 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais irrépétibles exposés en première instance et en appel ;

-Dit que les sommes allouées produiront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur par le conseil de prud'hommes pour les sommes à caractère salarial et à compter du prononcé du présent arrêt pour les sommes de nature indemnitaire ;

- Dit que les intérêts échus sur une année entière produiront eux-mêmes intérêts,

- Ordonne le remboursement par l'Association Z à Pôle Emploi devenu France Travail des indemnités chômage éventuellement versées à M. X dans la limite de 4 mois ;

### **2.1 Sur la nullité du jugement du conseil de prud'hommes de Saint Nazaire :**

Pour solliciter l'annulation du jugement, M. X soutient que :

- il a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur le 15 mai 2021, ce dont il a informé le CPH certes après l'audience de jugement (du 30 mars 2021), mais avant la date de délibéré, fixée au 29 juin 2021 ; il n'a jamais obtenu de réponse du CPH, lequel a statué sur la seule demande initiale de résiliation judiciaire du contrat de travail et a rejeté sa demande de réouverture des débats en indiquant que la décision avait été prononcée le 16 avril 2021 ;
- le CPH n'a pas expressément rejeté sa demande de réouverture des débats dans le dispositif de sa décision, l'a privé de la possibilité de s'exprimer contradictoirement dans le cadre de l'instance et a statué sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail qui était devenue sans objet à compter de la prise d'acte, rendant nul son jugement ;
- le CPH a fait preuve de partialité en évacuant la question du harcèlement moral et celle du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, et n'a pas motivé suffisamment sa décision en reprenant uniquement les arguments de l'employeur et les attestations que ce dernier avait produites ;

L'Association Z réplique que :

- la réouverture des débats est une mesure d'administration judiciaire, reste une faculté offerte au président et échappe à toute voie de recours ;
- la prise d'acte de M. X n'était justifiée que par le fait qu'il avait retrouvé un emploi et qu'il lui était nécessaire de rompre le contrat qui le liait à l'Association Z ; M. X invoquait à l'appui de sa prise d'acte les mêmes arguments que ceux à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire ;
- le CPH s'est basé sur l'ensemble des éléments apportés par les parties et M.X ne démontre pas en quoi le CPH aurait rendu un jugement partial.

En l'espèce il est établi que l'affaire a été appelée à l'audience du conseil de prud'hommes du 30 mars 2021, date à laquelle M. X sollicitait le prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

A la clôture des débats, l'affaire a été mise en délibéré au 29 juin 2021 et le jugement prononcé à cette date et non le 16 avril 2021 comme indiqué à tort par le conseil de prud'hommes.

M. X a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 15 mai 2021, un mois et demi après la clôture des débats, ce dont les juges du premier degré ont été informés le lendemain par M. X qui sollicitait de ce fait la réouverture des débats.

Il n'a été donné aucune suite à cette demande ; le conseil des prud'hommes a débouté M. X de toutes ses demandes.

La réouverture des débats n'est obligatoire que dans les hypothèses suivantes :

> en cas de changement survenu dans la composition de la juridiction ;

> chaque fois que les parties n'ont pas été à même de s'expliquer contradictoirement sur les éclaircissements de droit ou de fait qui leur avaient été demandés ;

> lorsque les juges relèvent d'office un moyen de droit en cours de délibéré, pour permettre aux parties de s'expliquer contradictoirement.

Dans tous les autres cas, elle est facultative, en application de l'article 444 du code de procédure civile, « Le président peut ordonner la réouverture des débats. Il doit le faire chaque fois que les parties n'ont pas été à même de s'expliquer contradictoirement sur les éclaircissements de droit ou de fait qui leur avaient été demandés. »

La décision facultative de réouverture des débats est une mesure d'administration judiciaire qui, étrangère au jugement de la contestation opposant les parties, n'entre pas dans le champ de l'exigence de motivation des décisions de justice, découlant de l'article 6, [sect] 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et qui ne peut faire l'objet d'aucun recours.

Dès lors, le refus de la juridiction prud'homale de prononcer la réouverture des débats un mois et demi après la clôture des débats, ne peut en aucun cas être sanctionné par l'annulation du jugement.

Par ailleurs, l'appel-nullité n'est recevable qu'en cas d'excès de pouvoir, consistant pour le juge à méconnaître l'étendue de son pouvoir de juger, ce qui n'est pas le cas dans l'hypothèse d'un défaut de motivation du jugement (*en ce sens, Civ 1., 20 févr. 2007, n° 06-13.134*).

En l'espèce, le jugement dont l'annulation est requise est motivé en ce qu'il a répondu point par point aux moyens avancés par le salarié au soutien de sa demande de reconnaissance de l'existence d'un harcèlement moral. Aucun élément n'en caractérise le caractère partial.

Ainsi, sans préjudice d'une éventuelle erreur qu'auraient pu commettre les premiers juges dans leur appréciation de ces circonstances de fait, que la cour va réexaminer ci après, leur jugement n'est entaché d'aucun défaut de motivation, en sorte qu'il n'y a pas lieu d'en prononcer l'annulation. La demande en ce sens de l'appelant est donc rejetée.

Il convient dès lors d'examiner la demande subsidiaire de réformation du jugement.

## **2.2 Sur la demande de prise d'acte de la rupture :**

Après avoir saisi le conseil de prud'hommes le 22 avril 2020, d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, M. X a, par courrier avec demande d'avis de réception du 15 mai 2021, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, l'Association Z pour les motifs suivants :

« - *le harcèlement moral dont j'ai été victime ;*

- *le manquement par l'Association Z à son obligation de prévention des risques d'atteinte à la santé mentale des travailleurs et l'absence d'enquête suite à mes dénonciations de harcèlement moral ;*

- *mes heures supplémentaires non déclarées et non payées par Z.*

*Ces manquements et la dégradation de mon état de santé rendent impossible la poursuite du contrat de travail qui nous lie. »*

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite de la relation contractuelle. Il incombe au salarié de rapporter la preuve des manquements invoqués à l'encontre de son employeur.

La prise d'acte de la rupture entraînant la cessation immédiate du contrat de travail, produit soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit les effets d'une démission dans le cas contraire.

Les griefs énoncés dans la lettre de prise d'acte ne fixent pas les limites du litige de sorte que le juge est tenu d'examiner l'intégralité des manquements invoqués devant lui par le salarié.

Il est de principe que la prise d'acte de la rupture par le salarié rompant immédiatement le contrat de travail, cette initiative du salarié rend sans objet sa demande initiale en résiliation judiciaire, de sorte que le juge doit seulement se prononcer sur le bien-fondé de cette prise d'acte mais en prenant en considération aussi bien les faits invoqués à l'appui de la demande initiale en résiliation que ceux qui seraient invoqués au soutien de la prise d'acte.

Au cas présent, il est acquis aux débats que les faits invoqués au soutien de la prise d'acte sont les mêmes que ceux avancés au soutien de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

### **2.2.1. Sur le harcèlement moral :**

Aux termes 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.

En vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, dans sa rédaction postérieure à la loi n° 2018-1088 du 8 août 2016, applicable en la cause, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. 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.

Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il appartient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui laissent supposer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Le salarié n'a pas à rapporter la preuve de l'existence d'un lien entre la dégradation de son état de santé et les agissements de l'harceleur.

Des mesures vexatoires imputables à l'employeur et constituant un harcèlement moral ne peuvent être justifiées par l'exercice du pouvoir de direction.

**&&&&&**

M. X qui fait remonter les difficultés avec son employeur à l'année 2018, invoque, au titre des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral, les faits suivants, qu'il reproche à son employeur :

- Des pressions pour accepter des exigences illicites (astreintes non payées, carte bancaire à son nom mais utilisée par l'ensemble des éducateurs) :

> Alors qu'il réalisait jusque-là trois nuits d'astreinte par semaine, indemnités à la clef, il s'est vu soumettre, le 1<sup>er</sup> août 2018, un avenant à son contrat de travail du 1<sup>er</sup> août 2011 qui stipulait : « *Suppression indemnités d'astreinte/permanence de sécurité : dans le cadre de la réorganisation des astreintes, vous ne serez plus soumis à cette obligation à compter du 1<sup>er</sup> août 2018.* » [sa pièce n°24].

Si un projet de note de service du 4 septembre 2018 (entériné par une note de service du 24 septembre 2018) a détaillé l'organisation des astreintes de nuit [20 h8 h] le Directeur M. V lui a imposé d'assurer une astreinte téléphonique en alternance avec lui pour Y de 18h00 à 20h00 et de 8h00 à 9h00 sans rémunération, ce qu'il a refusé.

Ce fait, non contesté par Z est matériellement établi.

> l'employeur lui a demandé de créer une carte bancaire à son nom mise à la disposition de l'ensemble des éducateurs (à l'instar de ce qui existait auparavant : une CB au nom de M. W, ancien directeur de Y, utilisée jusque-là), ce qu'il a refusé à plusieurs reprises en suggérant de mettre en place un système d'avance de frais ;

Ce fait, non contesté par Z est matériellement établi.

- Une menace injustifiée de la part du Directeur de Y et du Directeur Général de l'Association ;

M. X cite un texto que lui a adressé le Directeur, M. T le 30 septembre 2019 concernant un retard dans la signature de sa fiche de poste : « *Bonjour, sans retour de votre fiche de poste signée pour 15 h 00, je considérerai qu'il s'agira d'un acte délibéré de refus et d'insubordination. Cordialement.* » Réponse de M. X du même jour : « *Bonjour S, il ne s'agit pas de ça. J'ai été un peu débordé. Je fais ça au plus vite. Cordialement.* »

Il souligne que la réaction de l'employeur était d'autant plus inadaptée que cette fiche de poste précisant ses fonctions de Directeur Adjoint dans le cadre de son avenant à son contrat de travail le 1<sup>er</sup> septembre 2015, ne lui a été communiquée pour signature que le 19 septembre 2019, soit 4 ans après sa prise de fonction en lui demandant de la retourner dès le lendemain, ce qui revenait à le priver du délai de réflexion nécessaire. Il ajoute que cette menace de sanction est intervenue la veille de sa convocation à un entretien préalable en vue d'une sanction.

Ce fait est matériellement établi.

- Une remise en cause injustifiée de la qualité de son travail ne reposant sur aucun élément matériel et objectif ;

M. X fait valoir que le 1<sup>er</sup> octobre 2019, il a été convoqué à un entretien préalable à sanction disciplinaire qui s'appuyait sur une note de travail de 6 pages, très outrancière, élaborée par M. V, son supérieur hiérarchique direct et directeur de Y, le 20 septembre 2019 à la suite d'un entretien du 27 juillet 2019, qui faisait état :

\* d'un manque d'implication de sa part (arrive tard / part tôt), d'un manque d'anticipation (de la rentrée des élèves, laquelle doit se préparer dès les mois de mai/juin, avant les congés d'été) et d'organisation (les réunions du lundi sont mal préparées, manque de lisibilité des plannings de fonctionnement, suivi chaotique des admissions des élèves, erreur de jour pour la réunion de la commission d'admissions, accueil des élèves improvisé, absence d'informations aux familles), d'approximations (sur les situations et les projets des élèves, défaut d'esprit de synthèse), des oublis de rendez-vous, des décisions prises en équipe non mises en œuvre, des délais de réponse à des mails trop longs, une position attentiste, tous éléments qui crispent l'équipe éducative et la démotive ;

\*d'un dialogue difficile avec les partenaires (ASE), dû à un manque de fiabilité et de réactivité, à une posture défensive et agressive ;

\*du fait qu'en dépit de plusieurs rencontres et mises au point (les 27 juillet 2019, 1<sup>er</sup> et 2 septembre 2019, M. X ne se remet pas en cause, ne se sent pas en difficulté et ne mesure pas la souffrance des équipes.

Il observe qu'il n'avait jamais fait l'objet du moindre rappel à l'ordre jusque alors, ni comme chef de service, ni comme directeur adjoint (il avait travaillé 7 ans avec le précédent Directeur de Y, M. W, sans aucune difficulté), ni au demeurant, du moindre entretien d'évaluation. Il souligne que tous ces griefs ne reposent sur aucun fait matériellement vérifiable. Lors de l'entretien du 18 octobre 2019, il a contesté tous ces griefs et les a synthétisés dans un courriel du 18 décembre 2019 pointant en particulier :

« *\*la décision de M. V de supprimer la réunion de coordination et de régulation (autrement appelée réunion de fonctionnement), qu'il a finalement rétablie (après deux courriels que M. X lui a adressés les 20 juin 2018 et 24 octobre 2018), mais sans l'intégrer au planning, si bien que chaque lundi, la réunion collégiale, qui devrait être essentiellement clinique, est encombrée de questions d'organisation. (...) la réunion rassemblant les 5 cadres de Y est passée d'une par semaine à une par trimestre ;*

*\*des circonstances exceptionnelles (déménagement sans aide extérieure de Y que l'Association avait décidé, sans concertation préalable, de prêter durant le mois d'août 2019, accueil de jeunes supplémentaires, 32 au total pour un agrément de 27, qui est plus particulièrement difficiles) qui ont perturbé la rentrée 2019 (il était en congé paternité lors de la rentrée 2018), sans pourtant que des incidents majeurs soient à déplorer ;*

*\*les bonnes relations tant avec le personnel (pas de mouvement social durant 8 ans, pas de maladies professionnelles, très peu d'accidents du travail, pas d'exercice du droit de retrait, planning consensuel, peu de turnover, stagiaires ou remplaçants sollicitant une embauche), que les partenaires extérieurs (en particulier avec l'A de St Nazaire, avec l'I, le S) qui n'ont jamais fait remonter de doléances particulières, ou les parents (qui n'ont parfois plus aucun lien avec d'autres institutions) ;*

*\*des projets dynamiques pour Y (plusieurs transferts par an dont une semaine en été, dispositif inclusion au lycée Olivier Guichard) ; voyage en Italie autofinancé ;*

*\*un excellent taux d'activité ; de bons résultats avec les jeunes (un taux de scolarisation en hausse, les diplômés préparés sont obtenus, un taux d'exclusion faible) ; le tout avec une grande sobriété de moyens (recours parcimonieux aux remplacements, les absences étant le plus souvent absorbées par l'équipe).»*

Il souligne que l'employeur n'a jamais répondu à ce courrier, n'a retenu aucune charge contre lui et n'a mené aucune procédure à son terme, admettant par là-même qu'il ne disposait d'aucun élément sérieux méritant une sanction.

M. X verse aux débats 11 attestations de collègues et subordonnés (essentiellement éducateurs spécialisés, assistants sociaux et psychologues) qui témoignent de ses compétences professionnelles et humaines, de son sens de l'écoute, rigoureux mais ouvert à la discussion, de son dévouement (accompagnement des jeunes et des équipes toute la nuit à la suite d'une crise clastique d'un jeune à l'été 2018), de son implication importante (développement des partenariats), contribuant à la bonne image de Y.

Le grief est matériellement établi.

- Des convocations à des entretiens préalables à sanction et à licenciement successives, sans aucune prise de décision de la part de son employeur ; M. X cite et produit :

> la convocation du 9 octobre 2019 à entretien préalable à sanction disciplinaire du 18 octobre 2019 ;

> la convocation du 28 novembre 2019 à un entretien préalable à rupture conventionnelle du 9 décembre 2019, suivi d'un courrier du 10 décembre lui impartissant un délai de 8 jours pour faire une proposition à l'employeur, les négociations ayant finalement échoué ;

> la convocation du 3 janvier 2020 à entretien préalable à un éventuel licenciement du 16 janvier 2020, les griefs invoqués étant exactement les mêmes que ceux figurant dans la note de M. V ayant servi de base à l'entretien préalable du 9 octobre 2019 ;

Or tous ces entretiens sont demeurés sans suite et n'ont conduit ni à une sanction disciplinaire, ni à son licenciement pour insuffisance professionnelle.

Il verse aux débats le témoignage de Mme D qui l'a assisté lors de l'entretien préalable, qui atteste que : « Lors de l'entretien du 16 janvier 2020, M. T et Mme L ont précisé « qu'ils n'avaient pas d'autres éléments que ceux qui lui avaient déjà été reprochés, qu'ils refusaient de les réexaminer point par point et se référaient à l'appréciation du Directeur de Y ». (pièce 31) Le grief est matériellement établi.

- Une tentative de son employeur de le contraindre à accepter une rupture conventionnelle désavantageuse :

Il soutient qu'il avait sollicité 15 mois de salaire, que l'employeur ne lui a proposé que 2,5 mois alors qu'il pouvait prétendre à une indemnité conventionnelle égale à 9 mois de salaire. Il produit le témoignage de Mme D qui l'a assisté lors de l'entretien du mois de janvier 2020, laquelle atteste qu'à cette occasion, M. X a dit «*qu'il s'estimait victime d'une véritable répudiation ainsi que d'un acharnement et que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; à cette remarque, l'administrateur présent a répondu : « On le sait et on l'assumera », et a évoqué le fait « qu'au cours d'un des derniers entretiens, M. T, l'a menacé en ces termes : « Je te conseille d'accepter une rupture conventionnelle pour éviter d'être licencié et que cela te poursuive. » « A cela, M. F, administrateur présent, a répondu qu'il était dommage de la part de M. T d'avoir dit cela, que cela n'était pas cautionné par le CA et que ça ne le serait jamais et qu'il s'agissait de propos malsains (...). »*

Il produit le courriel du 11 février 2020 à Mme L, présidente de l'Association, dans lequel il expose à cette dernière : « *Contrairement à ce que vous affirmez dans votre courriel du 7 février 2020, lors de l'entretien du 16 janvier 2020, je vous ai indiqué que mon souhait n'est pas d'obtenir une rupture conventionnelle de mon contrat mais bien pouvoir reprendre mon travail et que cesse le harcèlement que je subis depuis maintenant plusieurs mois (...).*» Le grief est matériellement établi.

- Un discrédit jeté sur lui par le Directeur de Y au cours d'une réunion d'équipe le 20 janvier 2020, 4 jours après un entretien préalable à un éventuel licenciement dont il ignorait la suite que l'employeur lui réservait, ayant entraîné un arrêt de travail (en date du 20 janvier 2020 qui sera prolongé sans discontinuer jusqu'au 15 mai 2021) et la reconnaissance le 15 avril 2020 par la CPAM de LoireAtlantique d'un accident du travail.

Il produit :

> les témoignages concordants de Mme D, éducatrice spécialisée à Y, et de MM. E et H (tous deux éducateurs spécialisés) qui attestent que « *Le lundi 20 janvier 2020 à 10 h 40, M. V a réuni l'ensemble des salariés de Y afin d'ouvrir, selon ses propres termes, un « espace de parole » pour évoquer les « incompréhensions et les non-dits » qui circulaient dans l'établissement depuis quelque temps, et d'évoquer les « désaccords profonds qu'il a avec X sur l'analyse de la situation de Y » en précisant « qu'il ne pourrait toutefois pas aborder le fond de l'affaire, car « cela lui serait reproché ». Il a assuré agir avec l'aval du Conseil d'Administration. Il a entravé l'expression de M. X en lui coupant la parole à plusieurs reprises. Durant cet échange, M. X a dit plusieurs fois que ce moment le mettait très mal à l'aise ; qu'il ne comprenait pas pourquoi aborder devant toute l'équipe une procédure qui était confidentielle et dont la dernière démarche datait seulement du jeudi précédent. Manifestement sous le coup de l'émotion, il a indiqué que ce qu'il subissait relevait du harcèlement (...) A la fin de l'échange, vers 11 h 20, lorsque Julien V a proposé de reprendre le cours ordinaire de la réunion collégiale, M. X, manifestement éprouvé, a dit : « Moi, je vais avoir besoin d'une pause » et a quitté la pièce ».*

> Un extrait d'un courriel préalable à l'établissement du PV de la réunion du CSE du 4 février 2020 mentionnant les questions posées à l'employeur : « *Comment se fait-il qu'un salarié, accessoirement salarié protégé, soit dans cette situation-là, c'est-à-dire discrédité totalement devant son équipe ? Comment un directeur peut-il lui retirer publiquement sa confiance, hors du cadre protecteur d'une procédure disciplinaire assurant ses droits de la défense ?*

*Et ce sans donner d'explication sur les raisons de cette perte de confiance ou le laisser en donner lui-même ?» Et la réponse de M. F, administrateur : X a eu une proposition à laquelle il n'a pas encore été en mesure de répondre en raison de son arrêt de travail. » (pièce 19)*

> Le PV de la réunion du CSE du 4 février 2020 qui mentionne : *« Point sur les rumeurs autour d'une fusion avec une autre association : Y : la situation est conflictuelle entre le directeur et le directeur adjoint ce qui fragilise les équipes. Le 20 janvier dernier, lors de la réunion institutionnelle, la situation a été évoquée afin de lever les incompréhensions et les non-dits circulant dans l'établissement, ainsi que les désaccords profonds entre T. X et J. V. Le directeur a précisé qu'il ne pourrait pas répondre aux questions concernant le fonds de l'affaire. Cette réunion a été un moment pénible pour T. X qui a eu besoin de faire une pause. En fin de matinée, T. X a quitté l'établissement. Il est depuis en accident du travail. Réponse de M. F : « T. X a eu une proposition à laquelle il n'a pas encore été en mesure de répondre en raison de son arrêt de travail. Cf. registre des « représentants du personnel » à la direction générale à la disposition de tous les salariés. »*

> l'avis d'arrêt de travail à compter du 20 janvier, la déclaration d'accident du travail et la décision de prise en charge de la CPAM de Loire-Atlantique de l'accident au titre de la législation professionnelle du 15 avril 2020.

Ce fait est matériellement établi.

M. X produit en outre différents éléments médicaux :

> un arrêt de travail du 2 au 9 octobre 2019 ;

> un arrêt de travail du 20 au 24 janvier 2020 pour *« choc émotionnel suite à conflit avec l'employeur lors d'une réunion avec la présence de l'ensemble de l'équipe »* prescrit par son médecin traitant et continûment renouvelé pour *« Syndrome anxiodépressif réactionnel à une situation conflictuelle sur le lieu de travail »* jusqu'au 14 avril 2021 ;

> une déclaration d'accident du travail du 20 janvier 2020 mentionnant : *« M. X assistait à la réunion hebdomadaire avec l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire et le Directeur de l'établissement. Des questions ont été posées par l'équipe sur la procédure disciplinaire en cours concernant M. X. Siège et nature des lésions : néant. »*

> la notification, le 15 avril 2020, de la CPAM de Loire-Atlantique à M. X de la prise en charge de son accident du travail du 20 janvier 2020 ;

> une prescription d'alprazolam le 20 janvier 2020 par son médecin traitant.

Pris dans leur ensemble, ces faits ainsi établis laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Il appartient dès lors à l'employeur de démontrer qu'ils sont justifiés par une raison objective étrangère à du harcèlement moral.

> s'agissant de la suppression des astreintes de nuit en semaine à compter du 1<sup>er</sup> août 2018, l'employeur observe que M. X a signé sans mot dire l'avenant à son contrat de travail prévoyant la suppression des astreintes de nuit et n'a jamais discuté le projet de note de service relatif à l'organisation des astreintes lors de la réunion du 17 septembre 2018.

> concernant l'établissement d'une carte bancaire sur le compte de Z au nom de M. X, l'employeur fait valoir qu'il a pris acte de refus de M. X après lui avoir demandé de transmettre sa carte

d'identité pour établir une carte bancaire sur le compte de Y, de manière à faciliter la prise en charge certains frais ;

> sur la demande de signature de la fiche de poste, l'employeur relève que : « *Le ton n'est peut-être pas des plus sympathiques, mais il n'y avait rien d'humiliant dans le SMS du 30 septembre 2019* ». En tout état de cause, cette fiche de poste avait été établie en concertation avec M. X, laquelle ne faisait que reprendre ses attributions. M. X n'a du reste émis aucune réserve lors de sa signature.

> Sur la remise en cause injustifiée de la qualité du travail de M. X, l'employeur objecte que :

\*la note de M. V jointe à la convocation à l'entretien préalable à sanction disciplinaire du 1<sup>er</sup> octobre 2019 se concluait par « *Je ne vois plus comment rétablir la situation sur l' Y tant que X occupera les fonctions de directeur adjoint. Je n'ai plus confiance en lui et je pense qu'il n'a pas les ressources nécessaires pour occuper ce poste malgré les aides qui pourraient lui être proposées. Sa posture de déni empêche toute remise en question constructive* », cette note s'appuyant, sur les propos oraux concordants de :

°Mme D : « *On est noyé dans l'organisation. Trop de temps sur la forme, pas assez sur le fond. Perte de sens ; Grande différence avec la rentrée 2018. L'année va être longue, on va s'essouffler* » ;

°M. R : « *Manque de lisibilité et de préparation de la rentrée ; Gros brouillon sur les plannings de fonctionnement* » ;

°Monsieur H : « *Organisation trop compliquée, au détriment du sens et de la clinique* » ;

°Monsieur F : « *Constat de l'envie d'ailleurs des professionnels. Organisation de X qui fait peur ainsi que son autoritarisme (c'est moi le chef). On ne parle pas des projets. Manque de repère dans les fonctions* » ;

Il produit en outre plusieurs attestations de salariés, dont celle :

°de M. G, éducateur spécialisé au sein d'A depuis octobre 2014 qui évoque à la fois des difficultés d'ordre organisationnel de M. X : « *Nombreux oublis, confusion importante dans nos instances de réunion, des décisions non prises, l'imposition d'une logistique irrationnelle* », mais aussi d'ordre éducatif : « *Des avis tranchés souvent très éloignés des difficultés du public accueilli, une non prise en compte des positions unanimes de l'équipe éducative, des interventions physiques sur des jeunes sous prétexte d'une nécessité de contention, démesurées* », et d'ordre managérial : « *Des remarques désobligeantes à mes collègues qui lui remontaient des difficultés à exercer leur profession dans un climat de violence généré par les jeunes ; des remarques hebdomadaires à la maîtresse de maison parce qu'elle n'avait pas remplacé le rouleau de papier toilette ou que le café n'était pas fait...* ».

°de Mme T qui dans le cadre de ses fonctions de représentante du personnel, confirme des difficultés de M. X sur le plan organisationnel.

L'employeur ajoute que :

\*c'est par souci de transparence et pour lui permettre de préparer sa défense que M. T a communiqué cette note à M. X préalablement à l'entretien d'octobre 2019 ;

\*quoi qu'il en soit, la note et l'entretien ne sont que la manifestation du pouvoir de direction de l'employeur et ne constituent pas des actes de harcèlement ; aucune sanction n'a été prononcée suite à l'entretien, le but étant de trouver une issue amiable au différend, de sorte qu'il a été

convoqué à un nouvel entretien en vue d'une rupture conventionnelle (le 28 novembre 2019 pour le 9 décembre 2019), également réclamée par M. X les 6 et 11 février 2020, les négociations ayant finalement échoué ; aucun acharnement à conclure une rupture conventionnelle ne peut être reprochée à l'employeur.

\*M. W qui a été le directeur de M. X à Y, fait remonter les difficultés de M. X (son désinvestissement) au moment où il a « choisi » M. V pour lui succéder à la direction de Y, et non M. X, ce dont ce dernier a pris ombrage ; il évoque une rentrée 2017, dont M. X s'était totalement désengagé, ou il a dû reprendre les emplois du temps des membres de l'équipe à la place de M. X. Il explique avoir alors fait le choix de ne pas solliciter de sanction de M. X auprès du Directeur général de Z.

> s'agissant des convocations à des entretiens préalables à sanction et à licenciement successives, sans aucune prise de décision de la part de l'employeur, ce dernier objecte qu'il n'y a eu aucun acharnement mais la volonté concertée de trouver une issue amiable ; il ajoute que M. X était partie prenante de ce processus et a évoqué de nouveau une rupture conventionnelle dans ses courriels postérieurs à l'entretien préalable du 16 janvier 2020 ;

> concernant le discrédit jeté sur M. X lors d'une réunion fonctionnelle du 20 janvier 2020, l'employeur objecte, en produisant trois témoignages à l'appui de ses dires (ceux de Mme A, M. S, et Mme M, chef de service pédagogique), qu'aucun propos violent, dénigrant, humiliant ou discriminant n'a été adressé à M. X, bien qu'il soit « *fort probable que cette réunion n'ait pas été très agréable à vivre pour M. X* » et que « *En qualité de psychologues, Madame A et Monsieur S ont par ailleurs toute la légitimité nécessaire et la qualification professionnelle pour identifier une situation de harcèlement.* » [Conclusions de l'Association Z p 22 et 23]. Il ajoute que la reconnaissance d'un accident du travail ne signifie pas qu'il y a eu harcèlement moral.

Au résultat de ces éléments, la cour observe que :

- En l'espace de quatre mois et demi, M. X a reçu successivement :

> une convocation à un entretien préalable à sanction d'abord, resté sans suite,

> une convocation à un entretien en vue d'une rupture conventionnelle dont il n'était pas initialement demandeur,

> une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement ensuite, la procédure engagée ayant finalement été abandonnée ;

- les faits reprochés à M. X à l'appui des deux procédures et encore évoqués lors de la réunion fonctionnelle du 20 janvier (alors même que M. X était laissé dans l'ignorance de l'issue de la procédure de licenciement dont l'entretien préalable s'était tenu 4 jours auparavant), en présence de l'équipe de Y (ce qui ne constituait pas le cadre idoine pour exposer les prétendus manquements de M. X et les divergences de vue avec son directeur M. V), sont ceux visés dans la « note d'aide à la décision » élaborée par M. V à l'attention de M. T, directeur général et n'ont jamais varié ; ils ne reposent que sur un seul témoignage circonstancié, celui de M. D, (ceux cités dans la « note » sont exclusivement oraux), dont les déclarations ne sont pas corroborées par les autres attestations (qui louent le travail de M. V mais ne disent rien du celui de M. X), et sur aucun fait objectif et matériellement vérifié. Ils n'ont en tout état de cause abouti à aucune sanction ou licenciement disciplinaire ou pour insuffisance professionnelle.

- que l'employeur ne justifie d'aucun compte-rendu d'entretien d'évaluation de M.X en 10 années de relation de travail, ni d'aucun recadrage, à l'exception de l'entretien de juillet 2019 entre M. V et M. X.

Ce faisant, Z échoue ainsi à démontrer que les faits matériellement établis par M. X sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

L'existence d'agissements répétés de l'employeur susceptibles d'entraîner une dégradation des conditions de travail du salarié ou d'altérer sa santé résulte ainsi de la multiplication des convocations à des entretiens préalables à sanction ou à un éventuel licenciement, sans constat de fait nouveau, ayant pour objet ou pour effet d'insécuriser continuellement le salarié et de le pousser à quitter son emploi.

Le harcèlement moral est établi.

Compte tenu des circonstances du harcèlement moral subi et des conséquences dommageables qu'il y a eu pour M. X telles qu'elles ressortent des pièces et des explications fournies et notamment des certificats médicaux, initial et de prolongation entraînant un arrêt de travail de près de 17 mois, le préjudice en résultant pour M. X doit être réparé par l'allocation de la somme de 4.000 euros à titre de dommages-intérêts par voie d'infirmerie du jugement.

### **2.2.2. Sur le manquement de l'Association Z à son obligation de prévention des risques d'atteinte à la santé mentale des travailleurs et l'absence d'enquête suite aux dénonciations de harcèlement moral :**

Si pèse de façon générale sur l'employeur une obligation de sécurité de prévention (articles L.4121-1 et 2 du code du travail), le législateur a imposé expressément à celui-ci, en matière de harcèlement, moral ou sexuel, de prendre toutes dispositions nécessaires à prévenir le harcèlement (articles L. 1152-4 et 5).

Ainsi, l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur lui impose de prendre des mesures préventives mais également de réagir et prendre des mesures adéquates dès lors que des situations susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés sont portées à sa connaissance.

En application de ces dispositions, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité vis à vis de ses salariés et, en cas de litige, il lui incombe de justifier qu'il a pris des mesures nécessaires pour s'acquitter de cette obligation.

L'obligation légale de sécurité de l'employeur ne se confond pas avec la prohibition des agissements de harcèlement moral.

A cet égard, le fait pour un employeur ne pas prendre de mesures suffisantes pour éviter une situation de souffrance au travail constitue un manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels.

L'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en matière de harcèlement s'il démontre :

1°] qu'il a pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et notamment les actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement ;

2°] qu'il a pris immédiatement toutes les mesures propres à faire cesser le harcèlement et l'a fait cesser effectivement.

Le préjudice résultant de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et les conséquences du harcèlement effectivement subi peuvent donner lieu à des réparations distinctes (*en ce sens, Soc., 19 novembre 2014, pourvoi n° 1317.729, Bull. 2014, V, n° 267*).

L'existence ou non d'une enquête menée par l'employeur **peut être** pour les juges du fond un élément d'appréciation ; si elle constitue un moyen utile de faire la lumière sur les faits qui lui sont dénoncés et ainsi de prendre les mesures opportunes au vu de ce que ces investigations ont révélé, elle n'est cependant pas obligatoire en pareil cas, (*en ce sens, Soc., 7 avril 2016, pourvoi n°14-23.705 ; Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 23-13.975*).

En l'espèce :

M. X soutient que Z a manqué à son obligation de sécurité et réclame

7.548,48 euros de dommages et intérêts en réparation de ce préjudice :

> alors qu'il a pourtant fait état d'un harcèlement moral le 16 janvier 2020 lors de son entretien préalable au licenciement comme en témoigne Mme D qui l'a assisté lors de l'entretien : *« A la fin de l'entretien, la présidente [Mme L], après avoir rappelé que l'Association était prête à négocier une rupture conventionnelle, elle a demandé à X quelle était sa demande. X a répondu que sa demande était de conserver son emploi sans subir de harcèlement moral, mais qu'apparemment l'Association voulait rompre le contrat quoi qu'il en coûte (...) »*, son employeur n'a rien fait pour y remédier ni n'a diligenté aucune enquête ;

> le 20 janvier 2020, il a été victime de nouveaux faits : opprobre jeté sur lui devant l'équipe lors d'une réunion, ce qui l'a traumatisé et a conduit son médecin traitant à déclarer un accident du travail ; mais son employeur est resté passif ;

> le 11 février 2020, il a de nouveau, par courrier, dénoncé un harcèlement moral ; l'employeur n'a pas davantage réagi.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il revient à l'employeur de s'expliquer sur les mesures mises en œuvre afin de protéger la santé et assurer la sécurité du salarié.

L'employeur réplique que :

- M. X ne s'est jamais plaint de ses conditions de travail ;
- les représentants du personnel n'ont jamais alerté le CA d'un quelconque dysfonctionnement, étant rappelé que M. X est membre du CSE ;
- la notion de harcèlement apparaît pour la première fois le 16 janvier 2020 et n'avait pas été évoquée dans son long courrier du 18 décembre 2019 dans lequel il se défend de tout manquement et refuse la rupture conventionnelle ;

-au regard de ces éléments, Z n'a pas estimé nécessaire d'ordonner une enquête, d'autant qu'aucun signal d'alerte ne s'était allumé : les représentants du personnel n'ont jamais sollicité une enquête et les arrêts de travail mentionnent seulement « un choc émotionnel suite à une réunion de travail ».

Il convient de rappeler qu'en matière de harcèlement moral, l'employeur ne peut rester passif, même s'il n'est pas débiteur d'une obligation de résultat.

Or, l'employeur ne justifie :

- ni avoir précisément identifié les risques psycho-sociaux dans un document unique d'évaluation des risques, pourtant obligatoire aux termes de l'article R41211 du code du travail, qu'il se garde de produire, à supposer qu'il existe ;
- ni avoir réagi à l'évocation par M. X d'un harcèlement au travail lors d'entretien préalable du 16 janvier 2020 et à nouveau dans un courriel du 11 février 2020 et pas davantage lorsque la situation de M. X a été exposée lors du CSE du 4 février 2020 ;
- n'avoir procédé qu'à un seul entretien d'évaluation en 10 années de relations contractuelles.

M. X justifie ainsi d'un préjudice en ce que la violation par l'employeur de l'obligation de sécurité à laquelle il était tenu a entraîné, indépendamment de la perte d'emploi de l'intéressé, une dégradation de son état de santé par suite des manquements susvisés et singulièrement d'une absence de prévention des risques qui se sont réalisés au préjudice de l'intéressé.

La cour dispose des éléments qui lui permettent d'évaluer ce chef de préjudice à la somme de 2.000 euros que l'Association Z sera condamnée à payer à M. X, par voie d'infirmité du jugement.

### **2.2.3. Sur les heures supplémentaires effectuées réglées tardivement :**

M. X fait valoir qu'il travaillait au-delà de ses 39 heures hebdomadaires, qu'il a réalisé des heures supplémentaires à hauteur de 109,50 heures qui lui ont été réglées avec 18 mois de retard et plus d'un an après la saisine du CPH. Il observe que le CPH ne s'est pas étonné de la tardiveté de ce règlement. Il ajoute que les congés payés sur ces heures ne lui ont été payés qu'en décembre 2021.

L'employeur réplique que :

- le contrat de travail de M. X mentionne un temps de travail établi à 39 heures par semaine avec 23 JRTT par an. Un décompte du temps de travail était néanmoins réalisé tous les mois et les éventuelles heures supplémentaires étaient compensées sous forme de récupérations ;
- dans le cadre de la procédure, M. X a revendiqué le paiement de 109,5 heures supplémentaires sur l'année 2019, ce dont il n'avait pas jusqu'alors informé sa hiérarchie ;
- les heures supplémentaires réclamées lui ont été versées en février 2021, ce qu'a constaté le CPH ;

- M. X a ensuite réclamé les congés payés sur ce rappel de salaire, le chiffrant 269,48 euros ; en reprenant ses calculs, l'Association a déterminé qu'il restait un reliquat de 58,26 euros qui a été réglé en décembre 2021.

Force est de constater que ce manquement est désormais sans objet et que M. X a été rempli de ses droits au titre du rappel de salaire sur les heures supplémentaires effectuées et les congés payés afférents, au sujet desquels il ne réclame plus rien.

En vertu de l'article L.8221-5 du code du travail, est réputé travail dissimulé "par dissimulation d'emploi salarié" le fait pour tout employeur de se soustraire intentionnellement à ses obligations et de :

- ne pas effectuer la déclaration préalable à l'embauche,
- ne pas délivrer le bulletin de paye, ou mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail,
- ne pas effectuer les déclarations obligatoires relatives aux salaires ou aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement ou de l'administration fiscale.

L'article L.8223-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, dispose que "en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L.8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L.8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire."

L'élément intentionnel de la dissimulation doit être caractérisé, mais ce caractère intentionnel ne peut résulter du seul défaut de mention des heures supplémentaires sur les bulletins de paie.

M. X, échoue à caractériser l'élément intentionnel du travail dissimulé et ne peut qu'être débouté de sa demande à ce titre, par voie de confirmation du jugement.

#### **2.2.4. Sur le bien fondé de la prise d'acte et les conséquences financières :**

Les deux griefs ci-dessus caractérisés – harcèlement moral et manquement à l'obligation de sécurité - sont suffisamment graves pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Il résulte des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail que le licenciement d'un salarié victime de harcèlement moral est nul si ce licenciement trouve directement son origine dans ces faits de harcèlement ou leur dénonciation.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par le salarié la justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission.

En l'espèce la prise d'acte aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement nul dès lors qu'elle trouve son origine dans des faits de harcèlement moral.

M. X est en droit de réclamer la nullité du licenciement et l'indemnisation afférente ainsi que celle, qui se cumule, au titre de la violation du statut protecteur (*en ce sens, Cass. Soc. 12 mars 2014, n°12-20108*).

- Sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents :

Sur la base du dernier salaire de 3 774,24 € bruts, M. X sollicite à ce titre la somme de 15.096,96 euros bruts correspondant à 4 mois de salaire conformément aux stipulations de son contrat de travail qui stipule un délai de préavis de 4 mois.

L'Association Z qui ne développe aucun moyen opposant, même à titre subsidiaire, est condamnée, par voie d'infirmité du jugement, à payer à M. X la somme de 15.096,96 euros bruts outre 1.509,69 euros bruts au titre des congés payés y afférents.

- Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement :

En application de l'article 10 de l'annexe 6 de la CCN applicable [un mois par année de service en qualité de cadre au-delà de 2 ans d'ancienneté sans pouvoir excéder 12 mois de salaire], M. X, qui avait 10 ans et un mois d'ancienneté à la date de son licenciement est fondé à réclamer à Z, sur la base du salaire moyen des trois derniers mois de 3.698,81 euros, la somme de 37.285,01 euros nets à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

- Sur l'indemnité pour licenciement nul :

Selon l'article L. 1235-3-1 du code du travail, l'article L. 1235-3 prévoyant un barème d'indemnisation n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une nullité afférente à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4.

Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre Ier du Titre Ier du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

Au regard de l'ancienneté de M. X (10 années pleines), de son âge lors de la rupture (42 ans), du montant mensuel de son salaire brut (3.774 euros bruts), du fait qu'il a été embauché par l'Association le en qualité de , mais qu'il a été mis fin à sa période d'essai le 30 septembre 2021, qu'il justifie avoir été indemnisé par Pôle Emploi devenu France Travail à compter du 18 novembre 2021 au 15 mars 2022 pour un montant mensuel de 1.762 euros, au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, mais qu'il ne fournit aucun justificatif de sa situation depuis lors, il y a lieu de lui accorder la somme de 30.000 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement nul.

-Sur l'indemnité pour violation du statut protecteur :

La prise d'acte de la rupture s'analysant en un licenciement nul et M. X étant salarié protégé en qualité de membre du CSE au jour de la rupture, l'Association Z est condamnée à payer à M. X une indemnité au titre de la violation du statut protecteur, égale à la rémunération brute que le salarié aurait perçue de la date de la rupture jusqu'à la fin de la durée de protection attachée à son mandat (*en ce sens, Cass. soc., 12 mars 2014, n°12-20.108*), dans la limite de deux ans

augmentée de 6 mois, plafond fixé en fonction de la durée minimale du mandat (2 ans) à laquelle s'ajoute la période de 6 mois de protection à l'issue du mandat.

En l'occurrence, M. X a été élu membre suppléant du CSE le 24 juin 2019, les élections suivantes intervenant fin juin 2023 ; la date de la rupture de son contrat est effective à la date d'envoi de son courrier de prise d'acte de la rupture, soit le 15 mai 2021, ce qui représente 37 mois de protection qui excèdent le plafond de 30 mois.

Z est donc condamnée à payer à M. X la somme de 113.227,20 euros (30 mois x 3.774,24 euros), à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, par voie d'infirmerie du jugement.

#### **2.4 Sur le remboursement des indemnités Pôle Emploi :**

Par application combinée des articles L. 1235-3 et L. 1235-4 du code du travail, lorsque le licenciement d'un salarié survient consécutivement à des faits de harcèlement moral dont il a été victime, 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.

Sur ce fondement, il y a lieu de condamner Z à rembourser à Pôle Emploi devenu France Travail les indemnités de chômage payées à M. X à compter du jour de la rupture du contrat de travail, dans la limite de 4 mois d'indemnités.

#### **2.5 Sur les intérêts et la capitalisation :**

Les sommes allouées produiront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur par le conseil de prud'hommes pour les sommes à caractère salarial et à compter du prononcé du présent arrêt pour les sommes de nature indemnitaire.

La demande en étant judiciairement formée, les intérêts échus sur une année entière produiront eux-mêmes intérêts.

#### **2.6 Sur la remise des documents sociaux :**

En application de l'article R 1234-9 du Code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L 5421-2 et transmet ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L 5312-1.

Par ailleurs, en application des articles L 1234-19 et D 1234-6 du même code, un certificat de travail doit être remis au salarié.

Enfin, l'article L 3243-2 impose la remise au salarié d'un bulletin de paie, dont le défaut de remise engage la responsabilité civile de l'employeur.

En application de ces textes, il est justifié de condamner l'Association Z à remettre à M. X, dans le délai de trente jours suivant la notification du présent arrêt, un certificat de travail et une attestation destinée à France Travail rectifiés conformément à la décision rendue, ainsi qu'un bulletin de salaire mentionnant les différentes sommes allouées.

Il n'est pas justifié d'assortir cette condamnation d'une astreinte provisoire.

## **2.7. Sur les dépens et les frais irrépétibles :**

Il apparaît inéquitable de laisser à la charge de M. X les frais non compris dans les dépens. L'Association Z est condamnée à lui payer la somme de 3.000 euros au titre des frais irrépétibles exposés en première instance et en appel.

L'Association Z qui est déboutée de sa demande d'indemnité de procédure est condamnée aux entiers dépens de première instance et condamne l'Association Z à remettre à M. X, dans le délai de trente jours suivant la notification du présent arrêt, un certificat de travail et une attestation destinée à France Travail rectifiés conformément à la décision rendue, ainsi qu'un bulletin de salaire mentionnant les différentes sommes allouées, sans qu'il y ait lieu au prononcé d'une astreinte. Condamne l'Association Z aux dépens d'appel. 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](mailto:chhum@chhum-avocats.com)

[www.chhum-avocats.fr](http://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