

G. contre SARL Monteau

Attendu qu'il est reconnu par la SARL MONTEAU qu'elle a voulu faire travailler Monsieur G. "gracieusement" et ce contrairement au Code du Travail ;

Attendu que M. G. n'a jamais reçu le moindre avertissement sous l'autorité de Monsieur G et même sous celle de la Société MONTEAU jusqu'en juin 1999 ;

Attendu que ce n'est qu'à compter du mois de juin 1999 qu'un avertissement a été infligé à M. G. ;

Attendu que cette correspondance de la Société MONTEAU n'est pas restée sans effet sur l'état de santé de M.G. ;

Attendu que le docteur Jean-Marie DUCOURET relate dans un certificat médical établi en date du 18 octobre 1999 :

« je ... certifie que M. G. présente un état dépressif sévère secondaire à des relations conflictuelles avec son employeur » ;

Attendu qu'alors que M. G. est en congés, l'employeur lui adresse une lettre de convocation afin soit disant : *« que nous puissions voir votre dossier ensemble » ;*

Attendu que M. VEYRET, assistant social, atteste notamment que M. MONTEAU lui a déclaré :

« s'il rentre, je le mets dans un immeuble à faire des tâches qu'il ne pourra pas faire, car on ne veut pas le licencier » ;

Attendu que M. G. produit de nombreuses attestations d'entrepreneurs clients indiquant qu'il effectuait son travail à leur satisfaction ;

Attendu que l'attestation de Mme T. est écartée parce qu'elle vit avec M. MONTEAU qui est partie au procès ;

Attendu qu'il est parfaitement établi que la Société MONTEAU transmettait tardivement les documents administratifs pour le règlement des indemnités journalières maladie auprès de la CPAM et de la CNPO ;

Attendu que l'attestation de Mme G., relatant aussi l'état dépressif de son frère, ne peut être retenue en tant que telle, en raison du lien familial ;

Attendu que tout démontre dans de telles circonstances que M. G. fait l'objet de harcèlement moral de la part de M. MONTEAU ;

Attendu qu'il s'agit de comportements, de paroles, qui portent atteinte à la personnalité, à la dignité, à l'intégrité physique et psychique de M. G. ;

Attendu que cela a eu pour conséquence l'absentéisme de M. G. causé par les dégâts psychologiques entraînés ;

Attendu qu'avec de tels faits, M. G. n'a pu que souffrir dans sa personnalité ;

Attendu qu'au regard du contrat de travail, la Société MONTEAU n'a pas respecté son obligation ;

Attendu que sur le fondement de l'article 1184 du Code Civil, le bureau de jugement prononce la résolution judiciaire du contrat de travail ;

Attendu que du fait de l'imputabilité de la rupture du contrat de travail à la Société MONTEAU, le Conseil assimile cette dernière à un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'en conséquence, le Conseil condamne la Société MONTEAU au paiement de :

- 18.249,46 F pour le préavis,
- 1.824,94 F à titre de congés payés sur préavis,
- 6.387,31 F à titre de congés payés,
- 25.536 F au titre de l'indemnité légale de licenciement.
- 56.178 F équivalent à 6 mois de salaire brut à titre de dommages-intérêts ;

CONTRAT DE TRAVAIL.- Résolution judiciaire ayant les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. – Harcèlement moral constituant un comportement fautif de l'employeur.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LIMOGES
(section industrie)
17 avril 2000

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de M. G. les frais qu'il a engagés pour mener son action en justice ;

Que le Conseil lui alloue la somme de 4.000 F au titre de l'article 700 du NCPC ;

Attendu qu'il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de la Société MONTEAU les frais qu'elle a engagés pour assurer la défense de ses intérêts en justice, le Conseil le déboute de sa demande formée au titre de l'article 700 du NCPC ;

Attendu que le Conseil constate que l'exécution provisoire sur le fondement de l'article R.516-37 du Code du Travail est de droit et qu'elle concerne le paiement du préavis, des congés payés, de l'indemnité légale de licenciement ;

Attendu que dans les circonstances présentes, au regard de l'espèce, il est inconcevable que M. G. ait à subir les aléas de la procédure ; qu'en conséquence, sur le fondement de l'article 515 du NCPC, le Conseil ordonne l'exécution provisoire sur les dommages-intérêts accordés d'un montant de 56.178 F ;

Attendu que la moyenne des trois derniers mois de salaire s'élève à la somme de 9.124,73 F ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de Limoges, section Industrie, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi.

PRONONCE la résolution judiciaire du contrat de travail sur le fondement de l'article 1184 du Code Civil.

CONDAMNE la SARL MONTEAU à verser à M. G. les sommes suivantes :

- 18.249,46 F brut (dix huit mille deux cent quarante neuf francs et quarante six centimes) à titre de préavis,
- 1.824,94 F brut (mille huit cent vingt quatre francs et quatre vingt quatorze centimes) à titre de congés payés sur préavis,
- 6.387,31 F brut (six mille trois cent quatre vingt sept francs et trente et un centimes) à titre d'indemnité de congés payés,
- 25.536 F (vingt cinq mille cinq cent trente six francs) au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- 56.178 F (cinquante six mille cent soixante dix huit francs) à titre de dommages-intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse en matière de licenciement,
- 4.000 F (quatre mille francs) au titre de l'article 700 du NCPC.

CONSTATE que l'exécution provisoire sur le fondement de l'article R.516-37 du Code du Travail est de droit et qu'elle concerne le paiement du préavis, des congés payés et de l'indemnité légale de licenciement.

ORDONNE sur le fondement de l'article 515 du NCPC. l'exécution provisoire sur le paiement des dommages-intérêts d'un montant de 56.178 F (cinquante six mille cent soixante dix huit francs).

DIT que la moyenne des trois derniers mois de salaires s'élève à la somme de 9.124,73 F (neuf mille cent vingt quatre francs et soixante treize centimes).

CONDAMNE la SARL MONTEAU aux entiers dépens, y compris aux frais éventuels d'exécution de la présente décision.

(M. Dubois, Prés. - Mes Catherine Dupuy et Lebouc, Av.)

NOTE. – *La résiliation judiciaire du contrat de travail fondée sur le harcèlement moral dont a été victime le salarié.*

L'exécution fautive du contrat de travail ayant pour conséquence de porter atteinte à l'intégrité physique et psychologique du salarié n'est pas un simple phénomène médiatique mais une réalité qui est prise au sérieux par les juridictions.

Le Conseil de Prud'hommes de Limoges n'a pas attendu un nouveau texte de loi pour sanctionner l'attitude fautive de l'employeur.

En effet, les conseillers prud'homaux de Limoges ont considéré que «les comportements, les paroles qui portent atteinte à la personnalité, à la dignité, à l'intégrité physique et psychologique» relèvent d'un harcèlement moral consécutif à l'exécution fautive du contrat de travail par l'employeur.

Afin de caractériser l'exécution fautive du contrat de travail par l'employeur, le Conseil a relevé :

L'absence de sanctions prises à l'encontre du salarié entre le 1^{er} décembre 1971, date de l'engagement, et le 4 juin 1999, date de l'avertissement.

La contradiction entre les motifs retenus par l'employeur pour infliger l'avertissement et les attestations versées par le salarié aux débats,

Le lien de causalité entre la sanction prise à l'encontre du salarié et la répercussion de cette dernière sur son état de santé,

La dégradation de l'état de santé du salarié avait été établie par un certificat médical attestant d'un « état dépressif sévère secondaire à des relations conflictuelles avec son employeur »,

Les propos tenus par l'employeur établissant clairement l'intention d'obtenir le départ du salarié « s'il rentre, je le mets dans un immeuble à faire des tâches qu'il ne pourra pas faire, car on ne veut pas le licencier ».

En conséquence, le Conseil a prononcé sur le fondement de l'article 1184 du Code Civil, la résolution judiciaire du contrat de travail, l'imputabilité de la rupture incombant à l'employeur.

Conformément à la jurisprudence constante de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation (Soc.20/01/98 RJS 3/98 N°286, 17/03/98 N°1545 P+F), le Conseil de Prud'hommes de Limoges a jugé que la résiliation judiciaire prononcée à l'initiative du salarié mais aux torts exclusifs de l'employeur produisait les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, le salarié a droit à l'ensemble des indemnités légales ou conventionnelles auxquelles il peut prétendre ainsi qu'à des dommages et intérêts réparant le préjudice subi.

La résiliation judiciaire à l'initiative du salarié prononcée aux torts exclusifs de l'employeur est une sanction habituellement retenue à l'encontre de l'employeur ne respectant pas ses obligations contractuelles notamment en matière de versements de sommes dues au salarié et de modifications d'un élément essentiel du contrat de travail ; la décision du Conseil de Prud'hommes de Limoges est novatrice en ce qu'elle sanctionne le comportement fautif de l'employeur portant atteinte à la santé physique et psychique du salarié. (cf. DO numéro spécial « Le harcèlement moral dans les relations professionnelles », mai 2000 notamment p. 212 ; également, Conseil de Prud'hommes de Caen 26 janvier 1997 DO précité p.202 ; Conseil de Prud'hommes de Mont-de-Marsan, 7 septembre 1998 DP précité p. 199)

Naïma Rhiyourhi, Avocate au Barreau de Paris.