

# JURISPRUDENCE

## Contrat de Travail

**CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Salarié victime d'un harcèlement psychologique au sein de l'entreprise (insultes, menaces, sanctions disciplinaires sans fondement) – Situation ayant entraîné son départ de l'entreprise – Rupture du contrat de travail imputable à l'employeur – Annulation des sanctions disciplinaires – Licenciement sans cause réelle et sérieuse – Indemnisation du préjudice moral causé par le harcèlement.**

COUR D'APPEL DE PARIS (18e Ch. D.)

16 mai 2000

**M. contre Association des Foyers de Paris 17e**

Mme M. a été engagée en qualité de conseillère en économie sociale et familiale à compter du 5 janvier 1987 par l'association des foyers de Paris 17e : par lettre du 18 décembre 1996, elle s'est associée à l'Union locale CGT du 17e arrondissement de Paris pour demander l'organisation d'élections au sein de l'association.

La salariée a reçu une observation de l'employeur le 15 janvier 1997 pour "indiscrétion".

Elle a été élue le 27 janvier 1997 déléguée du personnel titulaire.

Mme M. a reçu un avertissement :

- le 11 juillet 1997 pour diffamation, insubordination et perturbation ;
- le 7 avril 1998 pour avoir pris à partie des collègues, M. R. et Mme I..

Mme M. a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris de demandes tendant à l'annulation des sanctions disciplinaires et au paiement de dommages-intérêts pour discrimination et préjudice moral.

Par jugement du 30 novembre 1998, le Conseil de Prud'hommes a annulé l'observation du 15 janvier 1997 et l'avertissement du 11 juillet 1997 et débouté Mme M. du surplus de ses demandes.

Mme M. a interjeté appel.

Le 19 mai 1999, elle a reçu un avertissement pour avoir agressé verbalement et physiquement Mme I..

Par lettre du 21 juillet 1999, Mme M. a pris acte de la rupture de son contrat de travail dans les termes suivants :

"Mes conditions de travail, devenues difficilement gérables compte tenu des pressions exercées à mon encontre, tant par la direction que par certains de mes collègues, je vous informe par la présente lettre que je quitterai définitivement le Foyer Bernard Lafay dès que possible.

"Il ne m'est plus possible d'y travailler, la situation s'est pour moi indiscutablement et incontestablement dégradée depuis ma demande d'élections des représentants du personnel en décembre 1996."

Par lettre du 23 juillet 1999, l'association des foyers de Paris 17e a contesté les termes du courrier du 21 juillet ; par lettre du 28 juillet, elle a pris acte de la rupture, ajoutant qu'elle tenait Mme M. pour responsable de celle-ci.

La relation de travail était régie par la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

Par lettre du 16 décembre 1999, destinée au greffe de la Cour, dont copie a été adressée à l'association des foyers de Paris 17e le

8 janvier 2000, Mme M. a fait connaître qu'elle formait une demande nouvelle en paiement d'heures de nuit.

La Cour se réfère aux conclusions des parties du 19 avril 2000.

**MOTIVATION :**

Sur l'observation du 15 janvier 1997

Les premiers juges, par des motifs que la Cour adopte, ont considéré à juste titre que la sanction devait être annulée ;

Sur l'avertissement du 11 juillet 1997

**La lettre du 3 juillet 1997, par laquelle Mme I. indique que Mme M. continue à prétendre qu'elle a des absences non justifiées et que certains actes éducatifs ne sont pas conformes au projet de l'établissement, est dépourvue d'intérêt, seuls ayant été sanctionnés les propos tenus par Mme M. lors de la réunion d'équipe éducative ;**

**Mme M. fait remarquer à juste titre que ses propos portent sur l'organisation et les conditions de travail dans le cadre d'une réunion de travail où les participants étaient invités à s'exprimer avec franchise ;**

**Le jugement sera donc confirmé ;**

Sur l'avertissement du 7 avril 1998

**Il résulte des débats que Mme M. a été menacée et odieusement insultée par M. R. au cours de la réunion du 3 avril 1998, ce dernier ayant déclaré que Mme M. allait avoir un bébé "qui allait lui aussi cracher du venin" ; Mme M. a également été insultée par Mme I., qui l'a traitée de "mal baisée", cette dernière a reconnu avoir employé ces termes ;**

**Mme M. a continué à dénoncer les absences répétées de M. R. et Mme I., et les privilèges dont auraient bénéficié ceux-ci, ce qui entraînait dans le cadre de ses fonctions de déléguée du personnel, étant précisé que Mme M. se fondait sur des éléments précis, de sorte qu'aucun abus de sa part n'est caractérisé ;**

**Le fait que Mme M. ait quitté la réunion sans autorisation ne constitue pas, compte tenu des circonstances, une faute ;**

**Au vu du compte rendu de réunion établi par M. M. et Mme B., Mme M. a certes été véhémement, mais n'a pas agressé ses collègues ;**

**Dans ces conditions, la sanction doit être annulée ;**

Sur l'avertissement du 19 mai 1999

**Mme M. a eu le 21 avril 1999 un comportement agressif à l'encontre de Mme I., la tapant à trois reprises à l'épaule ; compte tenu du contentieux existant entre les intéressées, la sanction prononcée apparaît disproportionnée, d'autant qu'elle constitue en réalité une mesure de rétorsion au courrier de Mme M. du 12 mai 1999 ;**

**La demande d'annulation est donc fondée ;**

Sur le paiement des heures de nuit

**Dès lors que la salariée avait fait connaître au greffe de la Cour et à l'employeur qu'elle formait une demande nouvelle en paiement des heures de nuit, il peut être considéré qu'il existait sur ce point un litige entre les parties antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000, peu important que des conclusions formalisant cette demande n'aient été déposées qu'ultérieurement lors de l'audience du 19 avril 2000 à laquelle l'affaire a été plaidée ;**

Conformément à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, il convient de considérer que si, en principe, le pouvoir législatif n'est pas empêché de réglementer en matière que si, en vigueur, le principe de la prééminence du droit et la notion de procès équitable consacrés par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales s'opposent, sauf pour d'impérieux motifs d'intérêt général, à l'ingérence du pouvoir législatif dans l'administration de la justice dans le but d'influer sur le dénouement judiciaire du litige ;

Il convient en conséquence de renvoyer l'affaire pour permettre aux parties de présenter leurs observations sur la compatibilité de la loi du 19 janvier 2000 avec l'article 6.1 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans le présent litige ;

Les parties seront également invitées à fournir toutes indications utiles sur la nature du travail effectué ;

Sur la rupture :

Il résulte des pièces versées au dossier et des débats que Mme M. a été victime pendant plus de deux ans d'un harcèlement psychologique au sein de l'établissement Foyer Bernard Lafay, de la part de la Direction, soutenue par le président de l'association ; ce harcèlement a commencé à partir du moment où la salariée a sollicité l'organisation d'élections au sein de l'association ;

L'ensemble des sanctions prononcées contre Mme M. ont été annulées ; Mme M. a subi une discrimination en matière d'attribution de congés payés, une semaine de congés lui ayant été imposée à l'issue de son congé maternité ;

Les répercussions de ce harcèlement sur l'état de santé de Mme M. ont été importantes, la salariée ayant subi de nombreuses reprises insultes et menaces ;

Enfin Mme M. n'avait aucune raison de cesser de travailler alors qu'elle n'avait pas d'embauche en vue ; elle a perçu des indemnités de chômage ;

En tout état de cause, les termes de sa lettre de rupture excluent une intention de démissionner claire et non ambiguë, de sorte que la rupture, dont l'employeur a pris acte par lettre du 28 juillet 1999, s'analyse en un licenciement ;

En l'absence de lettre en énonçant les motifs, ce licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Les conditions d'application de l'article L. 122-14-4 du Code du Travail étant remplies, il y a lieu d'ordonner le remboursement par l'employeur à l'organisme concerné des indemnités de chômage versées à la salariée à la suite de son licenciement.

Mme M. justifie d'un préjudice moral résultant du harcèlement dont elle a été victime ; il lui sera alloué à ce titre une somme de 15 000 F ;

Le montant de l'indemnité de préavis correspondant à deux mois de salaire, il est dû un solde d'un mois, de sorte qu'il sera fait droit à la demande, de 15 333,01 F ; il n'est pas sollicité de congés payés sur préavis ;

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement doit être calculé à raison d'un demi-mois par année d'ancienneté, dans la limite de six mois ;

Il est donc dû une somme équivalant à six mois de salaire, de sorte qu'il sera fait droit à la demande, de 91 998,06 F ;

L'association des foyers de Paris 17<sup>e</sup> devra verser à Mme M. une somme de 4 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a annulé l'observation du 15 janvier 1997 ;

Réformant pour le surplus et ajoutant ;

Annule les avertissements des 7 avril 1998 et 19 mai 1999 ;

Dit que la rupture du contrat de travail constitue un licenciement ;

Condamne l'association des Foyers de Paris 17<sup>e</sup> :

- 91 998,06 F (quatre-vingt onze mille neuf cent quatre-vingt-dix huit francs et six centimes) à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 15 333,01 F (quinze mille trois cent trente trois francs et un centime) à titre de solde d'indemnité de préavis ;
- 91 998,06 F (quatre-vingt onze mille neuf cent quatre vingt dix huit francs et six centimes) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- ces sommes portant intérêts au taux légal à compter du 19 avril 2000 ;
- 15 000 F (quinze mille francs) à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral résultant du harcèlement ;
- 4 000 F (quatre mille francs) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Ordonne le remboursement par l'association des foyers de Paris 17<sup>e</sup> à l'organisme concerné des indemnités de chômage versées à Mme M. à la suite de son licenciement, à concurrence de six mois d'indemnités ;

Renvoie la cause et les parties à l'audience du 27 juin 2000 à 14 heures pour permettre aux parties de présenter leurs observations sur la compatibilité de la loi du 19 janvier 2000 avec l'article 6.1 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans le présent litige, et de fournir tous éléments utiles sur la nature du travail effectué de nuit ;

Dit que la notification du présent arrêt vaudra convocation des parties ;

(M. Linden, Prés. - M. Michaut, mandataire syndical. - Mme Marchand, Av.)

NOTE - La Cour d'Appel de Paris confirme dans son arrêt du 16 mai 2000 qu'une issue existe pour le salarié protégé victime de harcèlement, discrimination anti-syndicale, et plus généralement du non-respect de ses obligations par l'employeur.

Cette solution, c'est la prise d'acte de rupture aux torts du patron.

On sait depuis les arrêts Perrier rendus par la Chambre mixte le 21 juin 1974 (Bull. Cass. 74 CM2, DO 1974 p. 320) que l'employeur ne peut poursuivre la résolution judiciaire du contrat de travail d'un salarié "protégé".

Il commet ainsi un délit d'entrave (Assemblée plénière 28 janvier 1983, Bull. Cass. 83 AP1).

Il n'est pas non plus possible au salarié "protégé" de mener une action similaire (Cass. Soc. 18 juin 1996 Bull. Civ. n° 248).

Dans les deux cas de figure, les juges ont donné toute leur valeur à la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun dont bénéficient les représentants du personnel et les mandatés, et ce dans l'intérêt de la collectivité des travailleurs, étant rappelé que le mandat n'appartient pas au délégué mais aux salariés qui l'ont élu et aux syndiqués qui l'ont désigné.

L'esclavage étant cependant aboli depuis fort longtemps, une troisième voie existe qui est simplement celle que peut emprunter tout salarié dans une telle situation, à savoir prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Cette solution a le grand mérite d'éviter toutes sortes de compromissions malsaines avec l'employeur, qui mettent bien souvent l'Inspection du travail en porte-à-faux et discréditent l'organisation syndicale et/ou la fonction

d'élu, voire favorisent des "vocations" chez des salariés n'ayant pour seul objectif que de partir avec une belle enveloppe.

Cette prise d'acte de rupture par un salarié protégé est possible et s'assimile, nous dit la Cour de Cassation, en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cassation Sociale Gérard c/ Schwendimann 23/06/93 – ci-après en sous-note ; Alvares c/ Société des hôtels Concorde 16/12/98), peu important que l'employeur ait ultérieurement obtenu l'autorisation administrative de licenciement (CA Paris 22<sup>e</sup> C, Lopez Dolly c/ Aspirotechnique, 18/02/99 RG 97/30898).

Les conséquences à en tirer sont classiques, à savoir le paiement de l'intégralité des salaires jusqu'à la fin de la période de protection, des indemnités de rupture et de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A noter également dans le présent arrêt, un attendu intéressant de la Cour sur l'incompatibilité suggérée de l'article 29 de la loi Aubry avec l'article 6-1 de la Convention européenne des Droits de l'Homme (dans ce sens, CA Versailles 11 mai 2000 5<sup>e</sup> B, qui sera commenté dans un prochain numéro).

**Claude Lévy**

Sous-note

COUR DE CASSATION (Ch. Soc)  
23 juin 1993

**Carrosseriedu XX<sup>e</sup> Corps contre M. G. et CFDT**  
(extrait)

Sur les deux premiers moyens réunis :

Attendu, selon la procédure, que M. G., salarié de M. S. et délégué du personnel à compter de septembre 1976, ainsi que délégué syndical CFDT depuis janvier 1987, s'est vu notifier en novembre 1986 une procédure de licenciement, laquelle n'a pas été poursuivie du fait d'un refus d'autorisation opposé par l'autorité administrative ; que devant le refus de l'employeur de lui régler diverses sommes en paiement d'un arrêt maladie, primes de panier et heures de délégation, le salarié a obtenu des ordonnances de référé successives ordonnant ce paiement ; que l'employeur tardant à exécuter ces décisions, le salarié a, par lettre du 7 avril 1987, pris acte de la rupture de son contrat et demandé devant la juridiction prud'homale notamment la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnités de rupture ainsi qu'au paiement de sommes à titre d'arriérés de salaire, de solde de congés payés et d'indemnité de congés payés ;

Attendu que M. S. fait grief à l'arrêt attaqué (Metz, 15 mai 1990), confirmatif de ces chefs, de l'avoir condamné à payer au salarié des sommes à titre d'indemnités de rupture, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'une somme au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le premier moyen, que, d'une part, M. S. faisait valoir dans ses écritures d'appel, délaissées de ce chef, que la modicité des sommes dont le non-paiement lui était reproché, ne pouvait justifier la rupture du contrat de travail ; qu'en ne recherchant pas si, par leur nature ou leur montant, les sommes litigieuses constituaient un élément essentiel de la rémunération de M. G., la Cour d'Appel de Metz a omis de répondre à un chef pertinent des écritures d'appel de l'employeur et violé, quel qu'en fût le mérite, l'article 455 du Nouveau Code de Procédure Civile ; alors que, d'autre part, et pour les mêmes raisons, la Cour a privé sa décision de bases légales au regard des articles L. 122-8, L. 122-9 et L. 122-14-4 du Code du Travail ; et alors, enfin, qu'en ne recherchant pas ainsi qu'elle y était pourtant invitée, à quelle date et dans quel

but, M. G. avait sollicité un autre emploi, la cour d'appel a de plus fort privé sa décision de base légale au regard des dispositions précitées ; et alors, selon le deuxième moyen, que M. S. soutenait à l'appui de ses écritures d'appel que M. G. n'avait jamais justifié ainsi qu'il l'y invitait derechef, des activités qu'il avait accomplies durant les heures de délégation litigieuses et qu'il les avait employées à son usage personnel ; qu'en ne répondant pas à ce moyen, la Cour de Metz a, quel qu'en fût le mérite, violé l'article 455 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Mais attendu qu'après avoir relevé les diverses mesures discriminatoires dont le salarié avait fait l'objet de la part de son employeur, la Cour d'Appel a pu, répondant en les rejetant aux conclusions prétendument délaissées, décider qu'en adoptant une attitude discriminatoire, l'employeur avait encouru la responsabilité de la rupture ; que les deux moyens ne sauraient être accueilli.

(MM. Lecante, f.f. Prés. - Bonnet, Cons. Réf Rapp. - Dicca, Av. Gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Av.)