

## Contrat de Travail

**CONTRAT DE TRAVAIL – Pressions patronales pour obtenir une “bise” de la salariée – Comportement de l’employeur constitutif d’un harcèlement – Rupture à l’initiative de la salariée – Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

CONSEIL DE PRUD’HOMMES DE LONGJUMEAU  
(Section Industrie)

5 septembre 2000

**B. épouse P.**  
contre **SA Interconnexions**

(...)

### II - RAPPEL DES DEMANDES

A la clôture des débats, les demandes formulées sont les suivantes : Mme B. épouse P.,

Chefs de la demande :

- certificat de travail conforme aux dates réelles du 13 février 1995 au 27 août 1999,
- paiement des heures de recherche d’emploi 1 586,44 F,
- annulation d’une sanction disciplinaire prononcée le 11 août 1999 (avertissement),
- indemnité de préavis 13 640 F,
- indemnité de licenciement 2760 F,
- dommage et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement 6 500 F,

- dommages et intérêts en réparation du préjudice distinct lié aux humiliations subies dans l'entreprise 100 000 F,
- article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile 10 000 F
- imputation à l'employeur de la rupture du contrat de travail ;

### III - LES FAITS ET DIRES :

- Mme B. épouse P. a été engagée par la SA Interconnexions à compter du 15 février 1995 par contrat écrit en qualité d'employée de bureau, coefficient 170 de la convention collective métallurgie, son dernier salaire brut est de 6 500 F ;

Mme B. a été convoquée le 3 juin 1999 par M. M., le Président Directeur Général de l'entreprise, cet entretien est relaté dans un courrier recommandé avec accusé de réception daté du 12 juin que Mme B. expédie à son employeur M. M. Dans ce courrier Mme B. P. «est indignée et humiliée» des propos tenus à son égard par son employeur, employeur qui lui reproche de "faire la bise" à ses collègues le matin, à certains seulement et pas à lui-même ;

Le 4 juin 1999 a lieu une réunion avec l'ensemble du personnel de la société où M. M., le PDG de l'entreprise, selon les témoignages de Mme K. et M. P. versés au débat, a informé le personnel que s'il persévérerait dans la pratique du "bisoutage" avec Mme B., cela porterait préjudice à cette dernière ;

Le 17 juin Mme B. adresse une nouvelle lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur où elle revendique le droit de prendre conseil et de lui expédier une lettre pour exprimer son désaccord et "qu'elle ne peut accepter de telles pressions morales" et la surveillance dont elle fait l'objet pour prouver un motif à un licenciement ;

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 23 juillet 1999, Mme B. est "mise dans l'obligation de quitter l'entreprise suite au harcèlement moral, aux réflexions vexatoires, aux humiliations et aux propos diffamants et déshonorants" ;

Le 27 juillet l'entreprise accuse réception de la démission de Mme B. P. et l'autorise à prendre des heures de recherche d'emploi jusqu'à la fin de son contrat de travail fixé au 27 août ;

Le 30 juillet 1999, l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception répond aux trois lettres de sa salariée et conteste fermement l'interprétation faite par celle-ci des entretiens avec son employeur M. M. qui prétend que le lien de subordination qui le lie à sa salariée l'autorise à formuler les observations nécessaires au meilleur fonctionnement de l'entreprise, l'entreprise conteste avoir contraint sa salariée à la démission ;

Le 5 août 1999 Mme B. répond à la lettre de la société datée du 30 juillet et résume ses courriers précédents pour justifier de sa démission forcée ;

Le 9 août la SA interconnexions expédie à Mme B. un courrier où elle prend acte que Mme B. est toujours salariée ;

Le 10 août la société donne à sa salariée une lettre que cette dernière accepte où il est écrit qu'il "n'y a aucune raison de mettre en application l'absence pour recherche d'emploi puisqu'elle reste employée" ;

Le 11 août par lettre recommandée avec accusé de réception "un premier avertissement" est adressé à Mme B. qui s'absente pour recherche d'emploi alors que l'entreprise "précise à nouveau que la salariée doit respecter les horaires de travail du poste qu'elle occupe" ;

Le 13 août par lettre recommandée avec accusé de réception, Mme B. P. répond à M. M. que son départ n'est pas une démission mais un départ forcé compte tenu de son comportement et demande l'attribution des heures de recherche d'emploi ;

Le 17 août la salariée conteste l'avertissement dont elle est l'objet et demande son annulation ;

Le 18 août M. M. adresse à sa salariée une lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement pour le 25 août dans les locaux de la société ;

L'entretien s'est tenu dans les locaux de l'entreprise en présence d'un conseiller du salarié M. L. conformément aux dispositions du Code du Travail. M. L. rédige un compte rendu de cet entretien où il écrit que M. M. reproche à Mme B. P. «d'être trop familier et de saluer ses collègues d'une bise ce qui donne une mauvaise image de la société, de ne pas rester gratuitement dans l'entreprise après 16 heures 30, de chercher à obtenir un licenciement pour vivre des Assedic ;

A la suite de l'entretien du 25 août, la société ne prenait aucune décision ou mesure à son égard ;

Le 6 septembre 1999, M. M. par lettre recommandée avec accusé de réception convoque Mme B. P. à un second entretien préalable à un licenciement pour le 17 septembre ;

La salariée ne s'est pas présentée à cet entretien et par lettre recommandée avec accusé de réception du 22 septembre cette dernière a été licenciée pour faute grave motivée par abandon de poste ;

Par courrier du 30 septembre 1999, la société Interconnexions a adressé à la salariée son solde de tout compte, son certificat de travail ainsi que son attestation ASSEDIC ;

### IV - EXAMEN DES DEMANDES - DISCUSSION

Sur le bien fondé du licenciement pour faute grave :

La partie demanderesse soutient au travers des pièces versées aux débats que son employeur M. M. l'a contraint à quitter l'entreprise compte tenu du harcèlement qu'il lui a fait subir, des réflexions vexatoires répétées, des humiliations subies, des propos diffamatoires et déshonorants qu'elle a dû supporter, en privé et en public. La partie demanderesse conteste la régularité de la présence de M. T. à l'entretien préalable du 25 août alors même que la salariée se considérait en situation de départ forcé et non en démission simple et refuse de se rendre à un second entretien préalable pour le 17 septembre ;

Mme B. P. plaide qu'elle n'a commis aucune faute puisqu'elle a informé son employeur de son impossibilité de travailler dans l'ambiance de harcèlement et de propos insultants et déplacés qu'il lui fait subir, ce qui constitue l'imputabilité de la rupture du contrat de travail au chef d'entreprise ;

L'entreprise conteste que sa salariée aurait fait l'objet de pressions de la part de son employeur. La société Interconnexions dit avoir contesté les propos imaginaires de sa salariée qui n'a eu de cesse de se poser en victime, alors que sa réelle volonté était de quitter au plus vite l'entreprise et dans les meilleures conditions. L'exercice du pouvoir disciplinaire dans l'entreprise interdisant à Mme B. de pratiquer le «bisoutage» ne constitue pas pour l'entreprise un moyen de pression à l'encontre de celle-ci ;

L'employeur produit aux débats plusieurs attestations démentant les affirmations de Mme B. au sujet de la pression et du harcèlement de M. M. sur son personnel ;

### V - MOTIFS DE LA DECISION

Sur le bien fondé du licenciement pour faute grave :

Attendu que si les salariés ont un devoir de respect et de politesse à l'égard de leur employeur, ce même devoir existe à plus forte raison pour les employeurs qui ont déjà un pouvoir sur leurs salariés et se doivent de les respecter ; qu'en l'espèce l'agissement de l'employeur et sa volonté prouvée de tourmenter sa salariée en la soumettant à des harcèlements divers n'est pas contestable ;

Attendu que la salariée n'a violé aucune obligation contractuelle et n'a jamais manqué à la discipline dans l'entreprise ; que depuis quatre ans qu'elle était employée dans la société, jamais elle n'avait été l'objet de mise en garde contre le fait qu'elle "bisoutait" le matin ses collègues ;

Attendu qu'il semble prouvé que les agissements de M. M., Président-directeur général de la société, ont rendu impossible la poursuite du contrat de travail de la salariée ; que la salariée le 23 juillet par lettre recommandée avec accusé de réception est mise dans l'obligation de quitter l'entreprise pour le 27 août ;

Attendu que la contestation soulevée par l'entreprise quant au bien fondé des reproches de Mme B. ne repose sur aucun fait précis, que l'entreprise est mal fondée à licencier sa salariée pour abandon de poste alors même qu'elle savait cette dernière ne plus être membre de l'entreprise depuis le 27 août ;

Attendu que c'est de bon droit que Mme B. n'a pu continuer à assumer son emploi, que la démission forcée doit être requalifiée en licenciement à l'initiative de l'employeur. Compte tenu des faits exposés, ce licenciement a eu lieu sans cause réelle ni sérieuse ;

Attendu qu'en ce qui concerne la demande de Mme B. pour l'irrégularité de procédure, celle-ci ne peut être sanctionnée (art. L. 122-14-4 du Code du Travail) compte tenu de la requalification de la rupture ;

Attendu qu'en ce qui concerne la demande d'annulation de la sanction disciplinaire prononcée le 11 août, le conseil ne s'estime pas suffisamment informé pour y faire droit, le conseil ne fera pas droit au paiement des heures de recherche d'emploi par la même raison ;

Attendu que la requalification de la rupture donnera droit à la salariée à une indemnité de préavis pour 13 640 F comme à l'indemnité conventionnelle de licenciement pour 2 760 F ;

Attendu qu'en ce qui concerne le licenciement imputable à l'entreprise, le conseil estime l'indemnité due au salarié à la somme de 44 000 F ;

Attendu qu'en ce qui concerne la demande de la salariée à indemnité sur le fond de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile, le conseil estime équitable de ne pas laisser à sa charge la totalité des frais irrépétibles engagés pour faire valoir son droit et accordera 3 000 F ;

En ce qui concerne la demande reconventionnelle de la société Interconnexions sur ce même fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile, le conseil n'estime pas inéquitable de laisser à celle-ci la totalité des sommes engagées pour assurer sa défense et le débouter de sa demande ;

#### PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort ;

Requalifie la rupture du contrat de travail de Mme B. P. en licenciement à l'initiative de l'entreprise Interconnexions, sans cause réelle ni sérieuse ;

Condamne la SA Interconnexions prise en la personne de son représentant légal à payer à Mme B. épouse P. :

- 13 640 F à titre d'indemnité de préavis
- 2 769 F à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement
- 44 000 F à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 3 000 F sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Déboute Mme B. épouse P. de ses autres demandes ;

Déboute la SA Interconnexions de sa demande reconventionnelle ;

Condamne la SA Interconnexions aux entiers dépens.

(M. Lechevalier, Prés. - P., Mandataire syndical - SCP Uettwiller, Av. -)

NOTE. – Les études faites récemment sur ce qui est aujourd'hui convenu d'appeler le harcèlement moral démontre que la personne qui en est victime développe un trouble psychique particulier, marqué par la peur, la culpabilité et la perte de la capacité de concentration.

Le harcèlement lui-même est aujourd'hui bien défini dans son contour (cf. par exemple «*toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux, de manière à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne et à mettre en péril son emploi ou à dégrader le climat de travail*», Heinz Leymann, cité in M. Grenier-Peze, "Le harcèlement moral, approche psychosomatique, psychodynamique, thérapeutique", Dr. Ouv. 2000 p. 186).

Il existe également les outils juridiques pour lutter contre le harcèlement moral, sans qu'il soit besoin de recourir à une loi spéciale (sur l'ensemble de la question P. Bouaziz, "Harcèlement moral dans les relations de travail, Essai d'approche juridique", Dr. Ouv. 2000 p. 192 et s. ; également «Harcèlement et droit social» RPDS 2000 p. 200).

Aussi devons-nous, chaque fois qu'il est possible de monter un dossier avec des preuves sérieuses, repérer le harcèlement et le faire sanctionner (voire le faire cesser en tant que trouble manifestement illicite) (CPH Limoges 17 avril 2000 Dr. Ouv. 2000 p. 291 n. N. Rhiyourhi).

Si le harcèlement fait aujourd'hui l'objet de nombreuses campagnes de dénonciation (1), il convient de ne pas oublier qu'il a toujours fait partie des moyens utilisés par le patronat pour faire plier les salariés conformément à ses objectifs. Il ne faut pas non plus oublier qu'à une époque où le salariat était en majeure partie composé d'ouvriers auxquels personne ne s'intéressait, le harcèlement était monnaie courante dans les usines comme instrument de la hiérarchie pour exercer son pouvoir. Si l'on parle plus souvent de harcèlement aujourd'hui, ce n'est pas tant parce qu'il se serait intensifié socialement (2), que parce que les personnes qui en sont victimes, ont la possibilité intellectuelle et culturelle, aujourd'hui, de se faire entendre de la société, en particulier des médias, hors les murs de l'entreprise.

Le jugement rapporté montre comment des juges peuvent «attraper» un harcèlement fautif de l'employeur, au travers d'un comportement de prime abord anodin aux yeux de tiers, qui n'en est que plus pervers en réalité.

L'employeur (= le «harceleur» dans cette affaire) reprochait à la salariée de «faire la bise» à ses collègues le matin, à certains seulement et pas à lui-même.

(1) Voir à ce sujet l'avis de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme publiée dans ce numéro p. 154.

(2) Encore que cela paraisse être le cas dans certains secteurs comme celui de l'administration publique.

Un tel reproche pourrait apparaître comme une «plainte» d'ordre affectif guidée par un sentiment de jalousie, peut-être exacerbé, mais en tout cas bien humain, voire infantile.

La «plainte», a priori inoffensive mais tout de même déjà désagréable en tant que telle pour la salariée, caractérise une pratique de harcèlement de la part de l'employeur, dès lors qu'elle est répétitive, qu'elle s'inscrit en outre dans un contexte général de brimades (par exemple : information du personnel selon laquelle, s'il persévérerait dans sa pratique du bisoutage, cela porterait préjudice à la carrière de la salariée), et qu'elle provient enfin de quelqu'un ayant un pouvoir sur la salariée, en l'occurrence l'employeur lui-même.

La faute est certaine dès lors que l'employeur, sous couvert d'un reproche de l'ordre des relations personnelles, entretien en réalité avec la salariée concernée un rapport de possession, étranger à la relation de travail, qui vise non seulement à déstabiliser celle-ci, en niant sa spontanéité relationnelle, et, par là même, son identité toute entière, mais aussi à la «désécuriser» professionnellement (cf. l'information au personnel précité).

La salariée, devenue peu à peu la chose de l'employeur par le fait des reproches constants de celui-ci et de la résistance qu'elle est contrainte de lui opposer, est prisonnière d'une situation psychique et professionnelle qu'elle n'a pas créée (le choix de «faire la bise» ou non relève d'une décision d'ordre personnel ayant trait au libre arbitre de son auteur, étranger à la sphère des relations de travail).

Si le harcèlement n'est pas ici à proprement sexuel (sur ce point voir F. Saramito et M. Miné «Le harcèlement sexuel» Dr. Ouv. 1997 p. 48), il est en revanche sous-tendu par la mentalité éminemment sexiste de son auteur qui veut qu'une femme (non un homme), par nature

douce, gentille et sans personnalité, doit faire la bise à son employeur, dès lors qu'elle la fait aux salariés.

Il est évident qu'un homme n'aurait pas fait l'objet de ce type de harcèlement.

La faute est certaine. Le préjudice l'est également. La salariée n'y tenant plus, a dû donner sa démission. Il était évident qu'il s'agissait d'une démission provoquée par l'employeur qui, prenant l'attitude de la salariée comme un outrage à son autorité, n'avait cessé de se débarrasser d'elle.

L'intention licenciative qui a ici guidé le harcèlement est évidente, lorsqu'on voit comment l'employeur a tenté d'isoler la salariée de son entourage, alors que, visible-ment, elle en était appréciée.

Ce jugement mérite d'être remarqué en ce qu'il rappelle «*que si les salariés ont un devoir de respect et de politesse à l'égard de leur employeur, ce même devoir existe à plus forte raison pour les employeurs qui ont déjà un pouvoir sur leurs salariés et se doivent de les respecter*».

Les conseillers prud'homaux ont relevé à juste titre que la salariée n'avait violé aucune obligation contractuelle, et qu'il était établi que c'étaient les agissements de l'employeur qui avaient poussé la salariée à la démission.

La démission ayant été requalifiée en licenciement a donné lieu à des dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 122-14-4 du Code du Travail.

La perte de l'emploi, causée par le harcèlement, a ainsi été réparée.

**Marie-France Bied-Charretton**