

**CONTRAT DE TRAVAIL – Licenciement pour inaptitude  
après harcèlement moral – Absence de cause réelle  
et sérieuse.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LONGJUMEAU  
(section activités diverses)  
21 mai 2001

**G. contre Ass. Jean Lachenaud**

**EN DROIT :**

Attendu que Mme G. a été licenciée par l'Association Jean Lachenaud Maison de Soins la Martinière pour inaptitude totale et définitive à tous postes dans l'entreprise constatée par la Médecine du Travail dans le cadre de la procédure d'urgence prévue à l'article R. 241-51-1 du Code du Travail ;

Que Mme G. indique d'une part que la rupture du contrat de travail est imputable à son employeur, et d'autre part qu'il ne lui a pas été proposé de reclassement dans les autres établissements de l'Association, qu'il revient donc au juge de répondre tout particulièrement à la question de savoir si le grief de harcèlement moral est établi, et si l'employeur en ne prenant pas les mesures nécessaires peut être tenu pour responsable ;

Attendu les diverses attestations versées au débat par Mme G. qui évoquent les brimades subies et difficultés de la part de la surveillante dans le but de la faire partir, "l'ambiance de conflit provoquée par l'encadrement", "le climat de discrimination raciale", "l'acharnement gratuit, l'ignorance insultante, la suspicion continuelle de la Surveillante Générale", "le ton agressif, autoritaire et rabaissant" utilisé par celle-ci à son encontre, la dévalorisation constante par l'utilisation du tutoiement et la remise en cause constante des compétences, ces attestations relatent des constatations, des événements qui s'inscrivent dans la durée et revêtent un caractère répétitif, se distinguant en cela de l'agression ponctuelle ;

Que ces attestations et d'ailleurs également celle versée par l'Association montrent de façon incontestable que le comportement décrit ne concerne pas l'ensemble du personnel de soins mais vise plus particulièrement une salariée voire une catégorie de salariés, que le dit comportement ne peut être confondu ni avec une sorte de maltraitance managériale où le comportement tyrannique de certains responsables entraîne que tous les salariés sont indifféremment maltraités, ni avec une situation plus générale de mauvaises conditions de travail ou de contraintes professionnelles qui pourraient entraîner la pression légitime d'un supérieur hiérarchique ;

Que l'argument développé par l'Association selon lequel chaque incident constitue un événement isolé ne permettant pas de conclure sur le caractère plus général de harcèlement ne peut être retenu au cas d'espèce, car c'est bien la répétition et la systématisation d'attitudes, de paroles, de comportements qui pris séparément peuvent paraître anodins, qui rendent à la longue destructeurs ;

Qu'à cet égard, le rapport du Docteur P. est particulièrement édifiant qui décrit une salariée présentant un effondrement anxio-dépressif sévère, une désorganisation psychomotrice, un tableau de névrose traumatique majeure désormais identifié comme spécifique du harcèlement avec sidération des fonctions du Moi, insomnies, cauchemars répétitifs, irritabilité, sentiment de terreur, pleurs, restrictions de la vie sociale, atteinte cognitive, troubles relationnels avec son mari et son fils, un effondrement identitaire centré sur un sentiment de dévalorisation, une intense culpabilité à s'être laissée faire, à s'être retrouvée destinataire de cette situation, le rapport décrit également une dépression par épuisement des mécanismes de défense ; amaigrie, effondrée, vidée de tous repères moraux, profondément déstabilisée de son identité personnelle, cette patiente doit être hospitalisée et

bénéficier d'une prise en charge psychothérapique spécialisée. Le sentiment de dévalorisation est désormais intériorisé, toute résistance est abolie, toute compréhension de la situation aussi, "il indique enfin que la situation d'impasse est majeure et parle de situation de danger psychique majeur";

Que ce rapport dans sa description et son analyse de la souffrance vécue par Mme G. ne se contente pas de conclure à partir de déclarations formulées par la salariée, mais au contraire établit de façon précise le lien entre les situations humiliantes vécues dans le cadre d'une relation dominant - dominé où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité, et les effets de cette conduite sur l'intégralité à la fois physique et psychique de la salariée;

Que les preuves d'un processus de harcèlement moral ayant visé Mme G. sont suffisamment établies par les pièces versées aux débats;

Qu'il n'est pas inutile de constater qu'à aucun moment la situation faite à Mme G. n'est contestée par l'employeur qui se contente d'indiquer qu'elle n'est pas démontrée et que le lien avec l'état d'inaptitude n'est pas établi et par ailleurs que cette situation trouve une origine au moment de la création d'une organisation syndicale dans l'établissement dans laquelle la salariée a souhaité s'impliquer;

Qu'il convient donc de retenir la dégradation délibérée des conditions de travail avec à l'origine le supérieur hiérarchique de Mme G. qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a par ses agissements répétés et sa conduite abusive porté atteinte à la dignité de Mme G. et crée des conditions de travail humiliantes et dégradantes, de telle sorte que l'intégrité physique et psychique s'en sont trouvées gravement altérées, qu'en conséquence le grief de harcèlement moral est parfaitement établi;

Attendu que l'employeur a été régulièrement informé de la situation par Mme G. dans l'exercice de son activité professionnelle tant par l'intervention de délégués dans le cadre des dispositions de l'article L. 422-1-1 du Code du Travail que dans diverses correspondances émanant de Mme G. elle-même;

Qu'il n'a pas cru bon conformément aux dispositions de l'article L. 230-2 du Code du Travail de "prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement" et ainsi faire cesser un trouble manifestement illicite;

Que sa passivité aura ainsi contribué à mettre en péril la santé tant morale que physique de Mme G.;

Qu'il sera également conclu que les dispositions de l'article 1134 du Code Civil portant sur l'exécution de bonne foi par les parties du contrat qui les lie, ont en conséquence manifestement été délibérément violées;

En conséquence, le Conseil retient la faute inexcusable de l'employeur et dit que la cause de l'inaptitude à tous postes est imputable à l'employeur;

Attendu que l'inaptitude totale et définitive a été prononcée pour tous postes à l'entreprise, qu'il convient d'entendre par entreprise, non l'ensemble de l'Association mais bien l'établissement "La Martinière" ainsi que cela figure dans la case "entreprise" de l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail;

Que l'employeur se devait donc de respecter les dispositions de l'article L. 122-24-4 du Code du Travail et de proposer à Mme G. un reclassement dans les autres établissements de l'Association, qu'en cas de doute il se devait en tout état de cause d'interroger le médecin du travail sur la portée de sa décision;

Que faute d'avoir respecté ces dispositions et en application d'une jurisprudence constante de la Cour de Cassation, le licenciement se trouve dépourvu de motif réel et sérieux;

Qu'en conséquence et en application des dispositions de l'article L. 122-14-4 du Code du Travail, il sera alloué à Mme G. une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse égale à un an de salaire soit 109 515 F, le salaire mensuel brut de Mme G. étant ramené à 9 126,25 F, prime d'assiduité et de dimanches comprises;

Qu'au titre du harcèlement moral, compte tenu de la gravité des faits et de leur répercussion sur l'état de santé de Mme G., il lui sera alloué la somme de 100 000 F à titre de dommages et intérêts;

Qu'au titre du préjudice professionnel, il est amplement démontré par le rapport du Docteur P que les agissements subis par Mme G. dont l'état physique et moral est aujourd'hui gravement altéré, compromettent sérieusement ses capacités à retrouver et reprendre une activité professionnelle normale tant le sentiment de dévalorisation est fort et l'identité déstructurée, qu'en conséquence il lui sera alloué la somme de 100 000 F à titre de dommages et intérêts;

Qu'au titre du préjudice financier, il convient de constater que Mme G. se trouve toujours à ce jour en situation d'arrêt maladie, qu'elle ne perçoit donc pas d'indemnités Assedic, que les dispositions de la Convention Collective Fehap prévoient la prise en charge des indemnités complémentaires au-delà du 60<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail par l'organisme de prévoyance auquel l'établissement a l'obligation d'adhérer, que cette prise en charge doit se poursuivre y compris en cas de rupture de contrat de travail, qu'en conséquence le Conseil ne peut retenir cette demande et ne peut qu'inviter éventuellement Mme G. à se rapprocher de l'organisme concerné;

Attendu qu'il sera fait application des dispositions de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile afin que Mme G. ne prenne seule à sa charge les frais à engager pour sa défense, en conséquence le Conseil dit qu'il y a lieu de lui allouer une somme de 3 000 F à ce titre;

Attendu la gravité de la situation, le Conseil dit qu'il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement sur l'ensemble des demandes, nonobstant toute voie de recours;

#### PAR CES MOTIFS :

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

Dit que le harcèlement moral est caractérisé;

Dit que l'inaptitude à tout poste de travail est imputable à l'employeur;

Dit que le licenciement de Mme G. est sans cause réelle et sérieuse;

Condamne l'Association Jean Lachenaud-Centre de Soins La Martinière, prise en la personne de son représentant légal, à verser à Mme G. les sommes suivantes :

- 109 515 F (cent neuf mille cinq cent quinze francs) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 100 000 F (cent mille francs) à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- 100 000 F (cent mille francs) de dommages et intérêts pour préjudice professionnel;

Dit que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la date de notification aux parties du présent jugement;

Condamne l'Association Jean Lachenaud-Centre de Soins La Martinière, prise en la personne de son représentant légal, à verser à Mme G. la somme de 3 000 F (trois mille francs) au titre des dispositions de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile;

Déboute Mme G. du surplus de ses demandes;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement sur l'ensemble des demandes, nonobstant toute voie de recours ;

Fixe la moyenne des salaires à 9 126,25 F brut par mois ;

Condamne l'Association Jean Lachenaud-Centre de Soins La Martinière, prise en la personne de son représentant légal, aux dépens, y compris ceux afférents aux actes et procédure éventuels d'exécution.

(Mme Bordes, Prés. - Mes Boukhris et Woog, Av.)

NOTE. – Il est constant que l'employeur en l'espèce, était tenu de procéder au licenciement dans le mois de la notification de l'avis d'inaptitude par le médecin du travail.

Il était donc possible de considérer qu'il y avait bien une cause au licenciement.

Par contre, le motif invoqué ne peut constituer une cause réelle et sérieuse au licenciement.

Le concept de "cause" d'un licenciement résulte du choix opéré par l'employeur pour rompre le contrat de travail (faute, économique, insuffisance, inaptitude, etc.).

De cette cause, une fois énoncée, ne se déduit pas automatiquement qu'elle peut être qualifiée de réelle et sérieuse.

En ce qui concerne l'inaptitude qui est une cause de licenciement en principe inhérente à la personne du salarié elle trouve sa justification dans le fait que le salarié ne peut plus travailler que cette impossibilité de travailler n'est pas imputable à l'entreprise et ne constitue pas un risque d'entreprise.

Ce n'est évidemment pas le cas lorsque cette inaptitude résulte de la faute de l'employeur.

Le licenciement en l'espèce, ne peut être rattaché à un licenciement inhérent à la personne du salarié mais à un licenciement imputable à la seule faute de l'employeur.

Le Conseil a largement caractérisé cette faute en raison des brimades, vexations et harcèlements dont la salariée a été l'objet.

Cette faute résulte également du constat médical ayant conduit à l'inaptitude dans une situation d'urgence.

C'est donc à juste titre que le CPH a jugé dans un cas semblable :

*"En conséquence, le Conseil retient la faute inexcusable de l'employeur et dit que l'inaptitude à tout poste est imputable à l'employeur".*

**Paul Bouaziz**