

Elle a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris statuant en référé aux fins de demander à cette juridiction de constater qu'elle n'avait qu'une inaptitude limitée, que la société Mac Kinsey France n'avait pas exercé correctement son obligation de reclassement et que la salariée avait régulièrement fait usage de sa faculté de retrait le 21 décembre 2000 ;

Elle lui demandait également de condamner l'employeur à établir une déclaration d'accident du travail le 12 février 2001, lui remettre des documents conformes, restituer ses objets personnels et l'autoriser à mettre sous séquestre l'ordinateur dont elle avait la disposition par la société Mac Kinsey France ;

Par ordonnance en date du 2 mai 2001, le Conseil de prud'hommes de Paris, statuant en référé a pris acte de ce que la société Mac Kinsey France s'engageait à remettre à Mme M. ses effets personnels au cabinet de son conseil mais a dit que pour le surplus de ses demandes, il n'y avait pas lieu à référé ;

Mme M. a régulièrement relevé appel de la décision ;

Vu les conclusions qu'elle a déposées le 31 octobre 2001, par lesquelles elle soutient que :

- le juge des référés a compétence pour ordonner toutes mesures d'instruction utiles en vue de la solution d'un litige et il est indispensable d'ordonner toutes mesures utiles pour la conservation de l'ordinateur portable que Mme M. utilisait dans le cadre de son travail,
- la remise d'une attestation ASSEDIC conforme est obligatoire et doit être assortie d'une astreinte,
- elle sollicite l'octroi d'une provision sur les salaires indûment retenus s'élevant à la somme de 46 586 francs ;

Vu les conclusions que la société Mac Kinsey France a déposées le 31 octobre 2001 tendant à la confirmation de l'ordonnance entreprise et par lesquelles elle demande que :

- il lui soit donné acte de ce qu'elle s'engage à remettre une attestation ASSEDIC rectificative,
- Mme M. soit condamnée à restituer l'ordinateur portable appartenant à la société Mac Kinsey France dans un délai de huit jours à compter de l'ordonnance,
- à titre subsidiaire l'ordinateur portable soit mis sous séquestre, l'établissement de la liste des documents non imprimables et leur retranscription devant être faite aux frais de Mme M.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La restitution des objets personnels de Mme M. n'est plus discutée devant la Cour ;

Sur la remise de l'attestation ASSEDIC

Mme M. faisait grief à la société Mac Kinsey France de lui avoir remis une attestation ASSEDIC faisant état, comme revenus de la dernière année de référence, les salaires qu'elle avait touchés alors qu'elle était en arrêt maladie ne reprenant pas les douze derniers mois travaillés. Il a été remis à Mme M. une attestation ASSEDIC dont copie a été adressée à la Cour le 7 novembre 2001 qui mentionne comme dernière période travaillée les salaires du 1^{er} février 1999 au 1^{er} février 2000 ;

Cette attestation ASSEDIC n'a pas été critiquée par Mme M. Il est donné acte aux parties de ce qu'un document conforme a été remis à la salariée ;

Sur l'ordinateur portable

Pour l'exécution de son travail, Mme M. avait la disposition d'un ordinateur portable. Le climat difficile dans lequel s'est déroulé le licenciement de la salariée et l'importance des échanges de courriers et d'informations justifient que cet ordinateur soit conservé dans des conditions telles que son contenu ne sera pas altéré par l'une ou l'autre des parties ;

Les dispositions de l'article 145 du nouveau Code de procédure civile et des articles R. 516-30 et R. 516-31 du Code

CONTRAT DE TRAVAIL – Harcèlement moral (trois espèces) – Preuve des faits – Conservation – Mesure d'instruction – Référé prud'homal – Pouvoirs – Mise sous séquestre d'un ordinateur (première espèce) – Salariée faisant état d'une impossibilité de poursuivre le travail – Employeur invoquant une démission – Requalification en licenciement – Indemnités à titre provisionnel (deuxième espèce) – Différend entre travailleurs subordonnés – Qualité de salarié ou d'agent public indifférente – Compétence prud'homale (oui) (troisième espèce).

Première espèce :
COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. C)
(référé)
6 décembre 2001
M... contre Sté Mac Kinsey

Mme M. a été engagée par la société Mac Kinsey France, le 18 novembre 1996 en qualité de consultante ; elle a été licenciée pour inaptitude le 1^{er} mars 2001 ;

du travail établissent que cette mesure ressort de la procédure de référé. La société Mac Kinsey France d'ailleurs ne s'y oppose plus ;

Cet ordinateur sera mis sous séquestre chez un huissier ;

Les parties sont en désaccord sur la prise en charge de la transcription des informations contenues dans l'ordinateur. Il appartiendra à l'employeur et à la salariée, lors de l'instance au fond, de faire les demandes de transcriptions des pièces qui lui paraîtront nécessaires à l'appui de leurs prétentions. Ordonner la transcription de l'ensemble de ces pièces, à ce stade du contentieux, apparaîtrait prématuré. L'ordonnance sera réformée sur ce point ;

Sur la demande de provisions sur salaire réclamées par Mme M. ;

Mme M. demande que soit ordonné le versement d'une provision sur retenue de salaire pour un montant de 46 586,80 francs. Il s'agit de retenues sur salaire entre le 20 décembre 2000 et le 1^{er} mars 2001 ;

En vertu de l'article L. 231-8-1 du Code du travail, « aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux » ;

Elle rappelle que du 20 au 31 décembre 2000, elle a été rémunérée par des journées de RTT ;

Sur les mois de janvier et de février 2001, la société Mac Kinsey France lui aurait retenu seize jours de travail, en ne tenant pas compte de son nouvel arrêt de travail du 12 février 2001 ;

La juridiction statuant en référé peut ordonner toute mesure même se heurtant à une contestation sérieuse, si elle est destinée à mettre fin à un trouble manifestement illicite ;

En l'espèce, la société Mac Kinsey France expose que pour le mois de décembre 2000, elle a appliqué le même traitement à tous ses salariés. Pour ce qui est des mois de janvier et de février 2001, le calcul des salaires versés à Mme M. par la société Mac Kinsey France s'appuie sur la manière dont l'employeur a interprété les avis donnés par la médecine du travail. Le licenciement ayant été prononcé pour inaptitude, il existe une contestation sérieuse. La salariée a perçu un peu plus de 120 000 francs lors de son licenciement. De ce fait, la retenue de la somme de 46 000 francs ne peut être analysée comme constituant un trouble manifestement illicite ;

C'est de manière adaptée que le Conseil de prud'hommes de Paris, statuant en référé a dit n'y avoir lieu à référé. L'ordonnance sera confirmée sur ce point ;

Sur l'attestation de salaire destinée à la Sécurité sociale

Mme M. réclame une attestation de salaire destinée à la Sécurité sociale pour la période postérieure au 12 février 2001 ;

La société Mac Kinsey France indique qu'elle a versé la rémunération normalement due à Mme M. du 17 février 2001 jusqu'à la date du licenciement. En revanche, elle estime ne pas avoir à la verser sur la période du 17 janvier au 16 février, correspondant à la période d'un mois postérieure à la déclaration d'inaptitude ;

La demande de Mme M. se heurte à une contestation sérieuse. Il n'y a donc pas lieu à référé, comme l'a justement dit le premier juge ;

L'ordonnance sera confirmée sur ce point ;

Il n'apparaît pas inéquitable de laisser à la charge de Mme M. l'intégralité de ses frais irrépétibles et elle sera déboutée de sa demande au titre de l'indemnité sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour

Réforme l'ordonnance déferée en ce qu'elle avait dit n'y avoir lieu à statuer sur la saisie de l'ordinateur portable professionnel de Mme M. et ordonne qu'il soit placé sous séquestre chez Maître Aulibe, huissier de justice, 40 rue de Hauteville 75010 Paris, dans un délai de huit jours suivant la notification du présent arrêt ;

Donne acte aux parties de ce que la société Mac Kinsey France a remis à Mme M. l'attestation ASSEDIC conforme ;

Confirme l'ordonnance pour le surplus.

(M. Feydeau, prés. - Mes Ravisy, Pola, av.)

Deuxième espèce :

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

20 décembre 2001

Mutualité Fonction Publique contre Mme L...

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

A compter du 2 janvier 1988, C. L., médecin biologiste, a été employée en qualité de chef de laboratoire d'analyses médicales adjoint dans le cadre du centre médico-chirurgical de la Porte de Choisy ; ce centre a fusionné avec l'hôpital international de l'université de Paris pour donner naissance à l'Institut Mutualiste Montsouris (IMM) qui est exploité par le groupement mutualiste La Mutualité Fonction Publique (MFP) ;

Un litige étant intervenu avec la direction de l'établissement notamment sur les fonctions qui lui étaient proposées dans l'unique laboratoire résultant de la fusion, le docteur L. a écrit, le 31 janvier 2001 au directeur de l'IMM un courrier faisant état de l'impossibilité dans laquelle elle se trouvait de continuer à travailler au sein de l'établissement ;

Par lettre du 9 février 2001, le directeur des ressources humaines de l'IMM lui a indiqué que sauf dédit de sa part dès réception de cette missive, son courrier du 31 janvier serait considéré comme une démission ;

Le 7 mars 2001 la direction du laboratoire a informé le directeur des affaires sanitaires et sociales de Paris que C. L. avait démissionné de ses fonctions depuis le 1^{er} février 2001, en suite de quoi le Préfet de la région Ile-de-France, par arrêté du 12 mars 2001, l'a radiée dans ses fonctions de directeur adjoint au laboratoire d'analyses de biologie médicale de l'IMM ;

Mme L. a saisi en référé le Conseil de prud'hommes de Paris en vue de voir dire que la rupture de son contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de voir condamner l'IMM à lui verser des provisions sur indemnités de rupture ainsi qu'à lui remettre une attestation pour l'ASSEDIC ;

Par décision du 16 mai 2001, la formation de référé du Conseil de prud'hommes a ordonné à la Mutualité Fonction Publique de lui remettre une attestation destinée à l'ASSEDIC comportant la mention de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, et a dit n'y avoir lieu à référé pour le surplus des demandes, allouant à la salariée une indemnité de procédure de 380 euros ;

Vu l'appel formé par C. L. et ses conclusions du 15 novembre 2001 tendant à la réformation de la décision en ce qu'elle n'a pas tiré les conséquences de l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement, à la condamnation de la MFP au paiement des indemnités provisionnelles suivantes :

- 315 163,68 francs à titre d'indemnité de préavis,
- 31 516,36 francs pour les congés payés afférents,
- 688 671,01 francs à titre d'indemnité de licenciement,
- 315 163,68 francs à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

– 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

et à la confirmation de la décision en ce qu'elle a ordonné la remise de l'attestation pour l'ASSEDIC ;

Vu les conclusions en date du 15 novembre 2001 par lesquelles la MFP demande à la Cour de confirmer l'ordonnance entreprise en toutes ses dispositions, hormis celle la condamnant à remettre à l'appelante principale une attestation pour l'ASSEDIC dont il est sollicité la réformation ;

MOTIVATION :

Dans son courrier du 31 janvier 2001 qui selon la Mutualité Fonction Publique constitue une lettre de démission, C. L., après avoir donné sa version de l'évolution des relations contractuelles, écrit :

« Dans de telles conditions, il me semble clair que la volonté affichée de me maintenir au sein du laboratoire de l'IMM n'est que de pure façade et que votre réelle volonté est de me voir quitter l'établissement. »

Le traitement dont je me suis plainte à plusieurs reprises constitue une atteinte profonde à ma dignité de médecin, en même temps qu'une manière mal dissimulée de me montrer la porte : j'entends par là des déclassements successifs, l'hostilité infondée de certains de mes supérieurs, des arrangements suspects, autant de brimades à mon sens déplacées au regard de la mission d'intérêt général qui nous est assignée.

Vous me voyez donc obligée de tirer les conséquences de cette obstruction systématique et de vous indiquer que, par la présente, je ne peux continuer à travailler au sein d'un établissement dans lequel, quoique vous en disiez, il est évident que ma présence n'est pas souhaitée.

Bien entendu, je me réserve la faculté de demander réparation du grave préjudice économique et de carrière qui résulte de votre comportement. »

Eu égard aux griefs avancés contre l'employeur et à la volonté manifestée de lui demander réparation du préjudice allégué, il ne peut manifestement pas être déduit des termes de ce courrier une volonté claire et non-équivoque de Mme L. de démissionner de son poste ;

Il convient d'ailleurs de relever que dans sa réponse du 9 février 2001, l'employeur lui-même estime que l'objectif de la salariée est de lui imputer la rupture du contrat de travail, ce qui résulte effectivement des termes utilisés ;

Par suite, l'absence de réponse à la mise en demeure de l'IMM « sauf dédit de votre part dès réception de la présente, nous considérerons votre courrier du 31 janvier comme une démission » est sans portée, la qualification de cette lettre donnée par l'employeur étant inexacte ;

La volonté de démissionner ne pouvant pas plus être tirée de l'absence de reprise du travail au 1^{er} février 2001, c'est à juste titre que la formation de référé du Conseil de prud'hommes a estimé, faute de contestation sérieuse, qu'il s'agissait d'une rupture à l'initiative de l'employeur ;

Dès lors, l'obligation de ce dernier au paiement des indemnités conventionnelles de préavis et de licenciement n'est pas sérieusement contestable, les sommes réclamées de ces chefs dont les montants ne sont pas contestés, seront allouées à Mme L. à titre d'indemnités provisionnelles ;

En revanche, la lettre de prise d'acte de la « démission », en date du 9 février 2001, étant assimilable à une lettre de rupture et contenant un certain nombre de griefs faits à la salariée par son employeur (arrivées tardives, insuffisances du management notamment), il appartiendra au bureau de jugement de déterminer s'ils peuvent être qualifiés de cause réelle et sérieuse de licenciement, une contestation sérieuse existant sur ce point ;

Il y a lieu d'allouer à l'appelante une indemnité de procédure de 5 000 francs ;

PAR CES MOTIFS :

Réformant l'ordonnance entreprise ;

Ordonne à la MFP de verser à C. L. les indemnités provisionnelles suivantes :

– 315 163,68 francs soit 48 046,39 euros à titre d'indemnité de préavis,

– 31 516,36 francs soit 4 804,64 euros pour les congés payés afférents,

– 688 671,01 francs soit 104 987,22 euros à titre d'indemnité de licenciement ;

Confirme la décision entreprise pour le surplus de ses dispositions ;

Y ajoutant ;

Condamne la MFP à payer à C. L. une somme de 5 000 francs soit 762,25 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

La condamne aux dépens.

(M. Feydeau, prés. - Mes Ravisy, Sol, av.)

Troisième espèce :

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. C)
20 décembre 2001

Mme L... contre France Telecom et autres

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Après avoir occupé différents postes au sein de l'administration des Postes et Télécommunications, R. L. a été nommée, en août 1993, responsable du département publicité et des relations publiques internationales à la direction du développement international de la société France Telecom.

Par lettre du 24 juillet 2000, elle a avisé son employeur qu'elle considérait son contrat comme rompu au 1^{er} août 2000, en faisant porter l'imputabilité de la rupture, tant à sa hiérarchie en raison de mesures prises à son encontre qu'à France Telecom qui n'aurait rien ignoré de ces comportements.

Au même moment, elle a fait convoquer devant le Conseil de prud'hommes de Paris d'une part son employeur dont elle a demandé la condamnation au paiement de différentes sommes qui lui seraient dues aux titres de l'exécution et de la rupture du contrat de travail, d'autre part Alain M. et Jacky T., respectivement secrétaire général et responsable des ressources humaines de la direction des affaires internationales, aux fins d'obtenir leur condamnation au versement de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par leur attitude à son égard.

MM. M. et T. ayant soulevé, avant toute défense au fond, l'incompétence de la juridiction prud'homale, le Conseil de prud'hommes (section encadrement - 5^e Chambre), par jugement du 17 mai 2001, s'est déclaré incompétent au profit du Tribunal de grande instance de Paris, s'agissant des demandes formées contre les deux salariés, et a renvoyé le contentieux entre Mme L. et la société France Telecom à une audience ultérieure.

Vu le contredit formé contre cette décision par R. L. qui conclut à la compétence du Conseil de prud'hommes, au renvoi devant cette juridiction et à la condamnation de chacun des défendeurs à lui payer la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

Vu les écritures du 15 novembre 2001 par lesquelles Alain M. conclut au rejet du contredit et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 12 000 F ;

Vu les conclusions de Jacky T. en date du 15 novembre 2001 tendant au rejet du contredit et à la condamnation de Mme L. à lui

verser 10 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Vu les conclusions en date du 15 novembre 2001 par lesquelles la société France Telecom s'associe aux écritures par lesquelles ses salariés demandent à la Cour de rejeter le contredit et sollicite l'allocation d'une somme de 5 000 F sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

MOTIVATION :

Il ressort des alinéas 1, 4 et 5 de l'article L. 511-1 du Code du travail que si les Conseils de prud'hommes sont essentiellement compétents pour régler les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les employeurs et les salariés qu'ils emploient, ils sont aussi compétents pour statuer sur les différends nés entre salariés à l'occasion du travail, sauf si la connaissance de ces litiges est attribuée par la loi à une autre juridiction.

En l'espèce, il résulte des conclusions de première instance de Mme L. qu'elle impute à MM. M. et T., ses supérieurs hiérarchiques, des comportements fautifs tels qu'intimidations et pressions, lesquels auraient commencé à la suite de son refus d'opter pour le statut de droit privé qui lui était proposé, et lui auraient causé différents préjudices, moral, de carrière et de santé.

Par conséquent, ce litige, qui s'est greffé sur le différend entre l'employeur et sa salariée relatif à l'imputabilité de la rupture, est né à l'occasion du travail et oppose des salariés de la même entreprise ; il relève donc de la compétence de la juridiction prud'homale, étant observé qu'aucun texte ne confère compétence exclusive au Tribunal de grande instance pour connaître des litiges mettant en jeu l'application des règles de la responsabilité civile.

M. T. fait toutefois valoir qu'il ne peut être attiré devant le Conseil de prud'hommes dans la mesure où il bénéficie toujours au sein de France Telecom du statut de fonctionnaire.

Il convient cependant de relever que s'agissant d'une action tendant à mettre en cause sa responsabilité personnelle, il admet lui-même que l'appréciation de son bien-fondé relève des juridictions de l'ordre judiciaire ; le Conseil de prud'hommes, appartenant à cet ordre, est apte à déterminer si les faits reprochés par Mme L. à M. T., à les supposer établis, constituent une faute de service détachable de ses fonctions de nature à engager sa responsabilité personnelle.

Ainsi le contredit sera accueilli et le litige opposant Mme L. à MM. T. et M. renvoyé devant le Conseil de prud'hommes de Paris pour y être jugé en même temps que le différend opposant la salariée à la société France Telecom actuellement pendant devant ledit conseil.

Il n'y a pas lieu à allocation d'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

Accueille le contredit ;

Déclare le Conseil de prud'hommes de Paris compétent pour statuer sur les demandes dirigées par R. L. à l'encontre de Jacky T. et Alain M. ;

Renvoie le dossier de la procédure audit Conseil de prud'hommes ;

Laisse les frais du contredit à la charge de MM. T. et M..

(M. Feydeau, prés. - Mes Ravisy, Delcourt-Poudenx, Leurent, Vergne, av.)

Cour de cassation 1999, disponible sur le site Internet de la Cour).

La salariée qui a été licenciée par son employeur, a demandé en référé la possibilité de garder l'ordinateur portable qu'elle utilisait pour pouvoir rapporter la preuve de certains courriers électroniques qui lui avaient été adressés.

En effet, ces courriers électroniques étaient paramétrés de telle façon qu'ils n'étaient ni copiables, ni imprimables, ni transférables sur un autre ordinateur.

Le Conseil de prud'hommes avait considéré qu'il n'y avait pas lieu à référer sur cette demande contre la lettre de l'article 145 du nouveau Code de procédure civile au terme duquel : « *S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès, la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instructions légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé* ».

La 18^e Chambre C de la Cour d'appel de Paris a reconnu la légitimité de la demande de la salariée en indiquant que « *le climat difficile dans lequel s'est déroulé le licenciement de la salariée et l'importance des échanges de courriers et d'informations justifient que cet ordinateur soit conservé dans des conditions telles que son contenu ne sera pas altéré par l'une ou l'autre des parties* ».

Les dispositions de l'article 145 du nouveau Code de procédure civile et R. 516-30 et R. 516-31 du Code du travail (relatif au référé prud'homal) établissent que cette mesure ressort de la procédure de référé.... »

Il est intéressant de noter que la Cour d'appel de Paris a demandé à ce que l'ordinateur soit placé sous séquestre chez un huissier.

Pour le surplus, l'arrêt n'apporte pas de grandes nouveautés.

La deuxième décision est un arrêt du 20 décembre 2001 qui présente un grand intérêt pratique lorsqu'un employeur pense pouvoir prendre acte de la démission d'un salarié (Cour d'appel de Paris 16 mai 2000, Dr. Ouv. 2000 p. 341 n. C. Lévy).

Dans cette affaire, la salariée avait écrit à son employeur qu'il semblait clair que sa volonté affichée de la maintenir au sein du laboratoire dans lequel elle travaillait n'était que de pure façade et que sa réelle volonté était de lui voir quitter l'établissement.

Elle ajoutait que le traitement dont elle s'était plainte à plusieurs reprises constituait une atteinte profonde à sa dignité de médecin en même temps qu'une manière mal dissimulée de lui montrer la porte et énumérait certaines des brimades dont elle avait été la victime.

Elle indiquait enfin qu'elle était obligée de tirer les conséquences de cette obstruction systématique et précisait à son employeur qu'elle ne pouvait continuer à travailler au sein d'un établissement dans lequel, quoiqu'en disait l'employeur, il lui était évident que sa présence n'était pas souhaitée.

NOTE. – La première décision est un arrêt du 6 décembre 2001, rendu au visa de l'article 145 du nouveau Code de procédure civile (A.M. Batut "Les mesures d'instruction *in futurum*", rapport annuel de la

Dans la réponse qu'il adresse à la salariée, l'employeur lui répond que son objectif n'est que de lui imputer la rupture du contrat de travail. Il ajoute : « *Sauf dédit de votre part, dès réception de la présente, nous considérerons votre courrier du 31 janvier comme une démission* ».

Tirant les conséquences du courrier qu'il adresse à sa salariée, l'employeur fera en sorte que cette personne soit radiée des fonctions de directeur adjoint du laboratoire d'analyses de biologie médicale qui l'employait.

La salariée a saisi le Conseil de prud'hommes en référé en vue de faire dire que la rupture de son contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de voir condamner son employeur à lui verser sur indemnités de rupture ainsi qu'à lui remettre une attestation Assedic. Par une décision du 16 mai 2001, la formation de référé a ordonné à l'employeur de remettre à la salariée, une attestation destinée à l'Assedic comportant la mention : « rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur » et a dit qu'il n'y avait lieu à référer pour le surplus.

La décision des premiers juges présentait déjà un intérêt évident pour la salariée qui pouvait prétendre aux Assedic de ce fait.

La Cour d'appel de Paris a ajouté à cette décision, en considérant que la lettre de l'employeur indiquant qu'il considérait le courrier de la salariée comme une démission est sans portée, la qualification de cette lettre donnée par l'employeur étant inexacte.

La Cour a également retenu que la volonté de démissionner ne pouvait pas plus être tirée de l'absence de reprise du travail après un arrêt de travail, a confirmé la décision des premiers juges en indiquant qu'il s'agissait d'une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

La Cour en a tiré la conséquence logique en indiquant que l'obligation de l'employeur au paiement du préavis conventionnel et de l'indemnité de licenciement n'était pas sérieusement contestable.

On relèvera qu'au regard de la salariée et du salaire qui était le sien, l'employeur a été condamné en référé, à lui payer plus d'un million de francs.

On peut regretter cependant que la Cour n'ait pas retenu sa compétence en ce qui concerne la demande de provision pour dommages et intérêts en retenant que la lettre de prise d'acte de la démission du « 9 février contenait un certain nombre de griefs faits à la salariée

par l'employeur et qu'il appartiendra donc au bureau de jugement de déterminer s'ils peuvent être qualifiés de causes réelles et sérieuses de licenciement... ».

La troisième décision est une décision qui a été prononcée contre France Telecom.

En matière de harcèlement moral, il est fréquent dans les grandes entreprises que l'employeur porte une part de responsabilités en ce qu'il ne surveille pas suffisamment la qualité de l'encadrement de certains chefs de service.

Cette défaillance de l'employeur n'enlève cependant rien à la responsabilité personnelle qu'encourent les dits chefs de service.

On rappelle en effet qu'aux termes de l'article L. 230-3 du Code du travail : « *...il incombe à chaque travailleur de prendre soin en fonction de sa formation et suivant ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail* » (Cass. soc. 22 mai 2002 Liais. soc. juris. n° 771 du 3 juin 2002 ; Cass. soc. 28 février 2002, RJS 2002 n° 582).

Dans cette affaire, la salariée qui se plaint du harcèlement moral au sein de France Telecom a saisi le Conseil de prud'hommes de demandes orientées tant à l'encontre de l'entreprise qu'à l'encontre d'un chef de service relevant du statut de droit privé et d'un chef de service de la fonction publique de France Telecom.

Le Conseil de prud'hommes s'était déclaré incompétent tant en ce qui concerne le chef de service relevant du droit privé que celui relevant du droit public.

La Cour d'appel de Paris statuant sur le contredit formé par Mme L. a considéré que le Conseil de prud'hommes est compétent pour statuer tant sur les demandes dirigées à l'encontre de M. T. que de M. M..

Même si l'on peut se satisfaire de cette décision qui ouvre une voie intéressante en matière de contentieux entre salariés du fait de processus de harcèlement moral mis en place dans les entreprises de grandes dimensions, on peut regretter que la Cour d'appel n'ait pas cru devoir prononcer de condamnation au titre de l'article 700 au bénéfice de la salariée.