

## **HARCÈLEMENT MORAL – Dénonciation par la salariée – Licenciement de rétorsion – Nullité réintégration – Réparation du préjudice matériel – Déduction des revenus de remplacement.**

COUR D'APPEL DE PARIS (22<sup>e</sup> Ch. A) 4 juin 2008

**SA Alstom Transport contre C.**

Vu le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris (section industrie - chambre 1) en date du 14 avril 2005 qui a :

- condamné la SA Alstom Transport à verser à Mme C. les sommes suivantes : 9 458,79 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation et ce jusqu'au jour du paiement, 15 000 € au titre du préjudice moral, 20 000 € au titre des dommages et intérêts pour rupture abusive avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement et jusqu'au jour du paiement,

- ordonné l'exécution provisoire en application de l'article 515 du NCPC,

- débouté Mme C. du surplus de ses demandes,

- condamné la SA Alstom Transport aux dépens et au paiement de 1 750 € au titre de l'article 700 du NCPC ;

**La Cour,**

**Considérant que Mme C. a été engagée, après une mission d'intérim de janvier à mars 2001, par contrat à durée indéterminée à compter du 17 septembre 2001, en qualité d'assistante de vice-président, par la SA Alstom Transport, qui emploie plus de dix salariés et qui applique la convention collective de la métallurgie de la région parisienne ;**

**Que le 8 juillet 2003, Mme C. a été convoquée à un entretien préalable fixé au 11 juillet 2003, puis avancé au 10 juillet 2003 ;**

**Que par lettre du 15 juillet 2003, Mme C. a été licenciée pour faute grave ;**

**Que le 15 décembre 2003, Mme C. a saisi la formation des référés (section départage), qui par décision du 30 novembre 2004 a dit n'y avoir lieu à référé ;**

**Que le 16 juin 2004, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes ;**

Sur le harcèlement moral :

**Considérant que Mme C. expose à l'appui de son appel qu'à son retour de congé maladie en novembre 2002, elle n'a pas**

**été réellement réintégrée dans ses fonctions ; qu'elle souligne qu'elle a été mise au placard et en état d'oisiveté forcée ; qu'elle aurait également fait l'objet de discrimination salariale, de rétention d'information et d'absence de communication ; qu'elle fait valoir qu'à partir de janvier 2003, avec l'arrivée de M. E., vice-président, elle a dû faire face à des marques continuelles de défiance de sa part puis de franche hostilité ; qu'elle ajoute qu'elle a été dans l'obligation de déménager son bureau au milieu du plateau des secrétaires, éloigné de ses supérieurs hiérarchiques ; qu'elle fait état de ce que ses candidatures internes pour changer de poste ont été bloquées, qu'elle a été mise en quarantaine, qu'elle a été la cible de rumeur malveillante et de reproches infondés et que son évaluation professionnelle a été dépréciée ; que ces agissements ont provoqué une dégradation de son état de santé et ont engagé la responsabilité de son employeur ;**

**Que la SA Alstom Transport rétorque que la dégradation des conditions de travail de la salariée résulte de son sentiment de persécution et de son hostilité envers son entourage ; que l'employeur soutient que l'altération de santé de Mme C. est étrangère à la société ; qu'elle conteste l'existence d'un harcèlement moral et l'octroi de dommages-intérêts ;**

**Considérant qu'aux termes de l'article L. 1152-1 (anciennement L. 122-49) du Code du travail, « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » ;**

**Qu'en vertu de l'article L. 1154-1 (anciennement L. 122-52) du Code du travail, en cas de litige relatif à l'application de l'article L. 1152-1 « dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement » ;**

Qu'en l'espèce, Mme C. produit un message libellé, en des termes particulièrement abrupts et peu avenants : « *Sylvie, va chercher 1 papier pour moi chez Isabelle Bastian* », émanant de son supérieur hiérarchique M. E. ;

Que si l'employeur ne conteste pas l'existence de celui-ci, il soutient qu'il s'agit seulement d'un mot griffonné précipitamment ; que toutefois, ces circonstances ne dispensaient pas M. E. d'utiliser une formulation plus respectueuse envers sa salariée ;

Que la salariée verse aux débats l'attestation de M. G. qui témoigne du déménagement de Mme C., assistante de vice-président, « *de son bureau agréablement agencé à un bureau beaucoup moins agréable* » et qu'il résulte du plan des lieux que son nouveau bureau est situé au milieu des secrétaires alors que le précédent ne l'était pas, qu'il était mieux agencé, et situé à proximité de la lumière naturelle ;

Que ce déménagement est intervenu sans aucune raison donnée par l'employeur ;

Que l'évaluation des activités professionnelles de la salariée de 2002/2003 a été modifiée à la suite de l'entretien, Mme C. n'acceptant pas l'appréciation initiale faite par ses supérieurs hiérarchiques ; qu'ainsi les commentaires initiaux :

- « *fait preuve d'un esprit positif, est chaleureuse, souriante*
  - *démontre un sens de l'accueil*
  - *a le sens de la discrétion*
  - *fait preuve de calme*
  - *a une volonté d'organisation d'équipe*
  - *est très attachée au respect mutuel et est très sensible à l'ambiance de travail* »,
- ont été transformés en :
- « *attitude positive et chaleureuse*
  - *doit améliorer le respect des délais et de la rigueur dans les tâches effectuées*
  - *doit respecter le "reporting" strict et direct à sa hiérarchie* » ;

et ce au désavantage de la salariée ; que l'employeur ne conteste pas ces faits ;

Que Mme C. produit également l'attestation de M. G., non contredite, qui déclare que lors d'une conversation téléphonique avec un membre du personnel de la SA Alstom Transport, il lui a été confié que MM. E. et Ey., supérieurs hiérarchiques de la salariée, cherchaient un prétexte pour "virer" Mme C. ;

Qu'il s'ensuit que l'ensemble de ces faits dont la preuve contraire n'est pas rapportée, établissent à eux seuls l'existence d'agissements répétés de nature à dégrader les conditions de travail de Mme C. et à altérer sa santé physique ou mentale, ainsi que cela résulte des certificats médicaux attestant d'un état dépressif progressif et d'anxiété réactionnelle ; que donc le harcèlement moral est suffisamment caractérisé ;

Qu'il convient de confirmer le jugement ayant retenu l'existence du harcèlement moral ;

Considérant que conformément à l'article L. 4121-1 (anciennement L. 230-2) du Code du travail, faisant peser sur l'employeur, envers ses salariés, une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, il convient également d'allouer à Mme C. le montant suffisamment justifié de 5 000 € au titre de la réparation du préjudice moral que lui a causé ce harcèlement, la SA Alstom Transport ne démontrant pas avoir mené des actions de nature à prévenir ces agissements fautifs ;

Qu'il y a lieu d'infirmier le jugement seulement sur le montant de l'indemnité à allouer de ce chef ;

Sur le licenciement :

Considérant que Mme C. affirme qu'elle a été licenciée à la suite du courriel du 4 juillet 2003 qu'elle avait envoyé à M. E. ;

qu'elle déclare que le licenciement a pour conséquence l'exercice de la liberté d'expression et s'inscrit dans le cadre d'un processus de harcèlement professionnel ; qu'elle fait valoir que le licenciement est réputé nul et que la réintégration est de droit lorsqu'elle est sollicitée par le salarié ; qu'elle précise que MM. E. et Ey. ont quitté la société et que son état de santé est compatible avec une reprise de son travail à temps plein ;

Que la SA Alstom Transport conteste la violation d'une liberté fondamentale dans le motif du licenciement s'agissant en l'espèce, selon l'employeur, d'une prise à partie de la salariée envers son supérieur hiérarchique ; qu'ayant réfuté également le harcèlement moral, elle s'oppose à la nullité du licenciement et à la réintégration demandée par la salariée ;

Considérant que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 1152-3 (anciennement article L. 122-49 alinéa 3) du Code du travail, est nulle toute rupture du contrat de travail intervenue notamment en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1152-1 de ce code concernant le harcèlement moral ;

Qu'en l'espèce, la lettre de licenciement du 15 juillet 2003 est rédigée comme suit :

« (...) Le 4 juillet 2003 vous avez adressé à votre supérieur hiérarchique, Monsieur E., un courrier électronique intitulé « *Franchement... et entre nous 2* (...) ».

*Les propos que vous avez tenus sont inacceptables tant ils sont désobligeants et insolents.*

*Votre manque de maîtrise de vous-même se traduit également par des rapports conflictuels avec d'autres assistantes, ce qui a pour conséquence de perturber le bon secrétariat du service.*

*Au regard de l'ensemble de ces faits, nous avons pris la décision de vous licencier pour faute grave (...) » ;*

Que le licenciement est intervenu à la suite du courriel du 4 juillet 2003 de Mme C., visé dans la lettre de licenciement, par lequel elle se plaint des agissements de l'employeur caractérisant le harcèlement moral ;

Que ce courriel étant la conséquence du harcèlement moral dont la salariée était l'objet, l'employeur, responsable de cette situation, ne pouvait s'en prévaloir pour justifier son licenciement ;

Qu'en conséquence, pour ce seul motif le licenciement intervenu doit être déclaré nul en raison du harcèlement moral démontré et ce sans avoir à se prononcer sur la violation de la liberté d'expression de la salariée ;

Que le jugement sera infirmé et le licenciement annulé ;

Sur les conséquences du licenciement nul :

Considérant que le licenciement d'un salarié harcelé, et qui est atteint de nullité, ouvre droit à la réintégration pour le salarié qui la demande ainsi qu'au paiement d'une somme correspondant à la totalité du préjudice subi entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires perdus, les revenus tirés d'une autre activité et le revenu de remplacement qu'il a pu percevoir pendant cette période devant être déduits de sa créance de réparation ;

Qu'en l'espèce, Mme C. est en droit d'obtenir sa réintégration, la SA Alstom Transport ne prétendant pas qu'elle serait impossible, dans son emploi ou dans un emploi équivalent au plus tard le 17 juillet 2008, sous astreinte de 500 € par jour de retard à compter de cette date, sans que la Cour se réserve le droit de la liquider ;

Que l'employeur s'oppose, en raison notamment des nombreux arrêts de maladie de la salariée, au paiement de la somme de 189 175,80 € concernant les salaires échus pour la période du 16 juillet 2003 au 16 juillet 2008, montant réclamé corrélativement à la réintégration ; que cependant ces

demandes concernant tant le préjudice moral que matériel seront accueillies, sous réserve toutefois pour ce dernier de la déduction des revenus de remplacement ; que le préjudice moral lié au licenciement, étant distinct de celui lié au harcèlement, sera également réparé ; qu'ainsi il sera allouée la somme totale limitée à 140 000 €, réparant la totalité du préjudice ainsi éprouvé par la salariée, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Que la demande de compensation ne peut être examinée dans le cadre du présent litige puisqu'il s'agit d'une question d'exécution de la décision ;

Sur la remise des documents :

Considérant que Mme C. est en droit d'obtenir de son employeur la remise du certificat de travail, des bulletins de salaires et de l'attestation de l'Assedic conformes aux dispositions du présent arrêt ; qu'il y a donc lieu de faire droit à cette demande, sans toutefois assortir cette mesure d'une astreinte ;

Que le jugement sera également infirmé en ce qu'il avait rejeté la demande de remise des documents sociaux ;

Considérant que la SA Alstom Transport, qui succombe, sera condamnée aux dépens d'appel ;

PAR CES MOTIFS :

Infirmer partiellement le jugement,

Déclare nul le licenciement de Mme C.,

Ordonne la réintégration de Mme C. dans son emploi ou dans un emploi équivalent au sein de la SA Alstom Transport, au plus tard le 17 juillet 2008, sous astreinte de 500 € par jour de retard à compter de cette date, sans que la Cour se réserve le droit de la liquider,

Condamne la SA Alstom Transport à payer à Mme C. les sommes suivantes : 5 000 € au titre de la réparation du préjudice moral causé par le harcèlement moral avec intérêts au taux légal à compter du jugement, 140 000 €, réparant l'ensemble du préjudice moral et matériel lié au licenciement nul avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

Ordonne, sans assortir cette mesure d'une astreinte, la délivrance par la SA Alstom Transport à Mme C. du certificat de travail, des bulletins de salaires et de l'attestation de l'Assedic conformes au présent arrêt,

Confirme le jugement pour le surplus.

(Mme Virotte-Ducharme, prés. - Mes Bos, Médecin, av.)

## Note.

Les réintégrations effectives de salariés non protégés qui ont été licenciés sont assez rares pour être signalées (1). Et sauf exceptions (2), en matière de harcèlement moral, les salariés qui en sont victimes et leur défenseur ne plaident pas la nullité du licenciement et sa conséquence logique : la réintégration dans l'entreprise. Cela, probablement parce que des conditions adéquates pour qu'elle soit viable ne sont pas réunies. Le salarié frappé par cette exclusion ne se sent pas la force et le collectif de travail n'est pas à même de créer un climat propice. Pourtant il pourrait être enjoint à l'employeur, en sus de la condamnation à réintégrer, de prendre les mesures nécessaires, conformément à l'article L.4121-1 (ancien art. L. 230-2), pour assurer son obligation de sécurité de résultat (3).

L'arrêt de réintégration commenté intervient cinq ans après le licenciement et les cadres dirigeants auteurs des agissements ont quitté (d'eux-mêmes ?) l'entreprise, ce qui ne résout pas forcément tout, mais peut aider à revenir dans un environnement de travail modifié.

Pour fonder la nullité du licenciement, la salariée qui avait établi par ailleurs des faits caractérisant un harcèlement moral invoquait l'atteinte à la liberté d'expression. L'employeur l'avait en effet licenciée à la suite de l'envoi par elle d'un courriel dans lequel elle dénonçait les agissements de harcèlement. La lettre de licenciement retenait comme motif essentiel le contenu de ce courriel estimé « *inacceptable, désobligeant, insolent* ». On remarquera que la Cour constate que le harcèlement moral est établi et suffit à sanctionner par la nullité le licenciement qui s'en est suivi puisque le courriel de la salariée n'est qu'une conséquence de ce harcèlement. Dans l'affaire *Eutelsat* (4), le salarié qui avait dénoncé le harcèlement dont il était victime avait été licencié aussi par mesure de rétorsion. Le juge des référés avait suspendu les effets du licenciement et ordonné la réintégration. Dans le cas présent, la formation de référé prud'homal avait, en départage, estimé qu'il n'y avait pas lieu à un référé. La durée de la procédure aurait pu être réduite ici si cette décision avait été frappée d'appel... ou si les juges prud'homaux avaient su tirer parti des pouvoirs que leur confère le code (5).

C'est aussi cette durée de procédure qui explique le montant, apparemment élevé, de la réparation du préjudice matériel correspondant aux salaires perdus, entre la date du licenciement et celle de la réintégration. Montant duquel l'employeur demande à la Cour de déduire les revenus de remplacement perçus par le salarié en raison apparemment de ses nombreux arrêts maladie. On peut s'étonner que l'arrêt acquiesce à cette demande pour le principe tout en renvoyant l'appréciation au juge de l'exécution. En effet, même si depuis

(1) Rappr. en matière de discrimination syndicale Soc. 13 mai 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 630 n. E. Richard, ainsi que CPH Dole 5 janv. 2009 à paraître.

(2) CA Paris (18<sup>e</sup> Ch. C) 15 septembre 2005 en annexe à P. Adam « Harcèlement moral : quelques réflexions autour de l'affaire *Eutelsat* », Dr. Ouv. 2006, p. 57.

(3) CA de Dijon (Ch. soc.) 30 mai 2003, Dr. Ouv. 2004, p. 174, note C. Fuentes ; Soc. 21 juin 2006, Dr. Ouv. 2005, p. 535,

note F. Saramito ; P. Adam « Pleins feux sur l'obligation patronale de prévention », Dr. Ouv. 2007, p. 1.

(4) Voir note 2.

(5) P. Moussy « Où en sommes-nous de nos amours ? (à propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des travailleurs) », Dr. Ouv. 2004 p. 273.

quelques années (6) la Cour de cassation semble admettre dans certains cas des déductions à cette réparation intégrale du préjudice matériel à l'occasion des nullités de licenciement, on remarquera qu'elle ne l'admet pas pour les salariés protégés licenciés sans autorisation (7) ou quand il y a violation d'une garantie d'emploi (8) ou rupture irrégulière avant terme d'un contrat à durée déterminée (9).

La réparation reste intégrale quand il y a eu annulation du licenciement et réintégration de grévistes « *peu important qu'ils aient ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période* » (10).

Alors, comme le fait l'annotateur d'un autre arrêt dont les circonstances sont bien différentes (11), on peut se demander ce qui justifie que l'entreprise puisse « *s'affranchir d'une partie de la rémunération qu'elle aurait dû verser au motif que celle-ci a été prise en charge par l'Assedic et ainsi, de laisser à la charge de cette dernière les conséquences de la faute de l'employeur* ».

Dans les cas de procédures prud'homales de durées relativement courtes (appel compris), les employeurs fautifs n'auraient presque rien à réparer, en s'exonérant ainsi sur le compte des Assedic ou de la Sécurité sociale ou parce que le salarié aura tant bien que mal retrouvé un travail avec CDD ou en intérim. Seules les durées de procédures feraient varier la sanction de la faute !

Dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur serait dispensé d'avoir à réparer l'équivalent de ce que la salariée a perçu comme prestation maladie (ou accident du travail !), après son licenciement consécutif au harcèlement moral. Ainsi, les annulations des licenciements économiques en l'absence de plans de sauvegarde de l'emploi, ou des licenciements discriminatoires, c'est-à-dire illicites, pourraient être moins coûteuses et moins sanctionnées que les licenciements seulement irréguliers. L'acte de licenciement ne serait pas anéanti, son coût serait en grande partie reporté sur les régimes d'assurance maladie ou chômage. Alors, pourquoi ne pas en rester aux solutions antérieures (12) qui n'empêchaient pas par exemple l'Assedic d'agir en répétition d'indu (13) une fois la réparation complète du préjudice salarial obtenue ?

Comme le souligne Manuela Grévy à propos de la sanction du licenciement des femmes enceintes (14), l'application du principe de protection juridictionnelle effective et de son corollaire, « *le droit à une sanction effective et efficace* » reste à parfaire.

**Pascal Rennes**

(6) Soc. 3 juillet 2003, RJS 2003 n° 1141 (à propos des allocations Assedic).

(7) Soc. 25 novembre 1997, Dr. Ouv. 1998, p. 174, note M. Cohen ; Soc. 19 juin 1997, RJS 1997, n° 933.

(8) Soc. 2 février 1999, RJS 1999 n° 498.

(9) Soc. 27 février 2001, RJS 2001 n° 574.

(10) Soc. 2 février 2006, PBRI, Dr. Ouv. 2006, p. 540, note J.-L. Borie.

(11) Soc. 12 février 2008, n° 07-40413, RJS 2008 n° 404.

(12) Soc. 15 novembre 1994, RJS 1994, n° 1402 « *quelles que soient les ressources perçues par ailleurs* ».

(13) On notera que cette action des Assedic ne peut toutefois être mise en œuvre dans n'importe quelles conditions, Soc. 11 mars 2009, P+B, n° 07-43336.

(14) Manuela Grévy « *La nullité de la rupture du contrat de travail : une jurisprudence chaotique* », Dr. Ouv. 2007, p. 209.