

HARCÈLEMENT MORAL 1° Allégation des faits – Répartition de la charge de la preuve – 2° Inaptitude – Licenciement – Contestation – Nullité de la rupture – Indemnisation.

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6 – Ch. 10) 20 janvier 2016

Palais de la Découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie contre S. et SGEN Paris CFDT

(extraits)

EXPOSÉ DU LITIGE

Mme S. a été engagée par la Cité des sciences et de l'industrie, devenue l'EPIC du Palais de la découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie suivant un contrat de travail à durée déterminée à compter du 8 septembre 1988, puis suivant un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 23 octobre 1989. Dans le dernier état des relations contractuelles, elle a occupé le poste de cadre administratif.

À partir du 31 mai 2007, Mme S. a fait l'objet de multiples arrêts de travail jusqu'au 17 juin 2008.

Le 31 mai 2007, Mme S. a déposé plainte pour des faits de harcèlement moral.

Postérieurement aux deux avis d'inaptitude rendus par le médecin du travail, respectivement les 20 juin et 4 juillet 2008, l'employeur a initié une procédure de licenciement, lequel licenciement a été notifié à la salariée par lettre du 6 août 2008 pour inaptitude physique et impossibilité de la reclasser.

(...)

MOTIFS

Sur la demande de rappel de salaire, outre les congés payés afférents : (...)

Sur la demande tendant à l'annulation du licenciement :

Mme S. soutient que le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de la reclasser est nul dès lors que l'inaptitude a pour origine le harcèlement dont elle fait l'objet au sein de l'EPIC du Palais de la découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie.

Aux termes des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 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.

Selon l'article L.1154-1 du même code, en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe à l'employeur, au vu de ces 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.

Comme faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement à l'origine d'une dégradation de ses conditions de travail et de sa santé, Mme S. évoque les éléments suivants :

- des tentatives de déstabilisation caractérisées par des propos méprisants et agressifs de la part de Mme D., par des corrections systématiques de ses courriers effectuées devant des salariés placés sous sa responsabilité, des propos infantilisants et humiliants, une défiance et une dévalorisation constante de son travail, sa supérieure confiant directement des tâches à ses collègues placés sous son autorité ;
- une mise à l'écart professionnelle de projets et de réunions d'encadrement à compter de 2006, malgré ses protestations, des convocations à répétition pour des réunions et entretiens à la dernière minute, des annulations de rendez-vous à la dernière minute, des directives contradictoires, une remise en cause systématique de son statut ;

- des dysfonctionnements chroniques qu'elle a dénoncés à plusieurs reprises en vain, en raison de sous effectifs ;
- des retards caractérisés dans l'évolution de sa carrière.

S'agissant des tentatives de déstabilisation, Mme S. communique trois lettres dactylographiées ayant fait l'objet de corrections, quelques courriels échangés entre 2004 et 2006 avec Mme D., aux termes desquels il apparaît que cette dernière adressait directement des consignes aux collègues placés sous l'autorité de Mme S., se limitant à mettre celle-ci en copie, des convocations à des réunions ensuite annulées.

Elle produit aussi plusieurs attestations et témoignages de membres de son entourage, de collègues, dont celui d'une collègue, représentante du personnel, qui évoquent les problèmes relationnels rencontrés par plusieurs salariés ayant été amenés à travailler sous le rapport hiérarchique de Mme D.

Toutefois, si ces divers témoins rapportent avoir constaté la progressive dégradation de l'état de santé de Mme S., dans la mesure où elle a perdu son enthousiasme et qu'elle est devenue taciturne, aucun ne rapporte avoir été directement le témoin de propos humiliants ou dénigrants de la part de Mme D. à l'adresse de Mme S., les incidents relatés leur ayant été rapportés par la salariée elle-même.

Sont également produits aux débats des courriels et des comptes-rendus d'évaluation faisant état des réclamations récurrentes de la salariée pour que soit défini son poste, et des remarques qu'elle faisait sur les motifs des dysfonctionnements relevés, à savoir un manque d'accompagnement et une insuffisance de moyens humains, notamment.

Enfin, s'agissant de l'évolution ralentie de sa carrière, Mme S. renvoie à ses évaluations et spécialement à celle du 6 septembre 1996, qui faisait mention d'une évolution prévisible de la carrière par un positionnement en classe 7 « afin d'officialiser la réalité des faits compte-tenu des responsabilités prises en charge », et relève que sa nomination en qualité de cadre administratif 1 classe 7 n'est intervenue qu'à compter du 16 octobre 2006 sur le poste de responsable de l'unité « Fiscalité et Patrimoine », dont elle exerçait dans les faits la responsabilité depuis le 10 juillet 2000.

Elle communique également des éléments médicaux révélant l'existence de véritables troubles de santé et du syndrome anxio-dépressif qu'elle a subi.

Ces faits partiellement établis, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'un harcèlement.

Après avoir rappelé qu'il incombe à la salariée d'apporter la preuve de la matérialité des faits précis et concordants qu'elle invoque à l'appui de harcèlement allégué, que celui-ci ne peut résulter d'incidents ponctuels, l'employeur soutient que les attestations communiquées par la salariée ne sont pas probantes dans la mesure où leurs auteurs se limitent

à rapporter les propos de Mme S. elle-même.

Il constate, par ailleurs, que les corrections apportées aux lettres rédigées par la salariée en date des 14 et 21 décembre 2004 avaient pour objet de les compléter, sans que ces corrections manuscrites puissent caractériser des faits de harcèlement moral.

Universcience considère encore que les courriels communiqués, y compris ceux qui ont été adressés directement par Mme D. aux collaborateurs placés sous l'autorité de Mme S., correspondent à des échanges normaux entre collègues, fait observer que Mme S. n'avait pas la qualité requise pour la gestion du personnel et qu'en toute hypothèse, elle a participé au processus de recrutement de M. M., que l'affectation de celui-ci sur une autre mission résulte de la demande même de la salariée, qui ne souhaitait plus travailler avec lui.

Elle relève qu'aucune mise à l'écart de réunion n'a eu lieu et fait observer qu'aucune dissimulation ne peut lui être reprochée, puisque l'annonce de celle du 24 juin 2004 lui a été adressée en copie.

Enfin, l'EPIC du Palais de la découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie relève que la nomination officielle de la salariée en qualité de responsable de la cellule « Fiscalité et patrimoine » est intervenue le 1^{er} novembre 2006, qu'elle a évolué de manière régulière en conformité avec les missions qu'elle exerçait.

Il décrit les augmentations indiciaires dont a bénéficié la salariée, relate les primes qu'elle a reçues, évoque les formations dont elle a bénéficié, déplore la logique d'opposition et de contestations systématiques dans laquelle s'est installée Mme S. à partir de 2005, et conteste tout ralentissement dans l'évolution de la carrière de la salariée.

Il explique, par ailleurs, n'avoir pas été alerté par le médecin du travail sur la réalité d'un harcèlement ni par la salariée elle-même, qui s'est adressée principalement à un ancien délégué syndical, M. L., et à Mme P., délégué syndical CGT.

L'examen de l'ensemble des éléments communiqués de part et d'autre montre que Mme S. a effectivement connu une évolution ralentie de sa carrière à partir de 1996, alors que les comptes-rendus des entretiens d'évaluation confirmaient la réalité de ses qualités professionnelles, qu'il avait été noté, dès le 6 septembre 1996, qu'elle pouvait prétendre à une évolution prévisible par un positionnement en classe 7 afin d'officialiser la réalité des faits compte-tenu des responsabilités prises en charge, que cette évolution n'a été confirmée que le 1^{er} juillet 1999, soit près de trois ans plus tard, qu'elle a effectivement assumé la responsabilité de la cellule « Fiscalité et patrimoine » à compter du 1^{er} juillet 2000, mais n'a été confirmée statutairement dans ce poste que le 16 octobre 2006.

Ce ralentissement de sa carrière, injustifié au regard de la réalité des responsabilités assumées concrètement dans un contexte d'échanges ponctuellement difficiles avec sa supérieure hiérarchique, qui n'a

pas œuvré pour la mise en conformité du statut de la salariée avec la réalité de ses fonctions, caractérise un management inapproprié constitutif d'un harcèlement que le conseil de prud'hommes a justement qualifié.

L'inaptitude physique de la salariée ayant pour origine le harcèlement subi, c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes a déclaré nul le licenciement prononcé.

Le jugement déferé sera confirmé.

Sur les conséquences du licenciement nul :

Mme S. soutient que l'accord collectif applicable stipule que la durée du préavis en cas de démission, de licenciement est égale à la période d'essai correspondant à la classe d'emploi de l'agent, que cette période d'essai pour les emplois des classes 7 et 8 est de quatre mois.

L'EPIC du palais la découverte de la Cité des sciences répond que Mme S. ne pouvait exécuter son préavis du fait de son état de santé, qu'elle ne peut donc prétendre à aucune indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de préavis, peu important les motifs de la rupture, même si le salarié n'était pas en mesure de l'exécuter.

Dans ces conditions, l'indemnité compensatrice de préavis, dont le montant sera fixé à la somme de 10.779,32, sera accordée à la salariée, ainsi que les congés payés afférents. Le jugement entrepris sera réformé en ce sens.

En revanche, il sera confirmé, s'agissant de l'indemnité de licenciement, dès lors qu'il n'a pas été fait droit à la demande de rappel de salaire formulée par la salariée.

Par ailleurs, compte tenu de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à la salariée (2.694,83 euros), de son âge, de son ancienneté (20 années dont il convient de soustraire les périodes de suspension en lien avec ses arrêts maladie depuis le 30 mai 2007), de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la cour est en mesure d'allouer à Mme S. une indemnité de 50.000 euros, en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail. Le jugement sera réformé en ce sens.

(...)

Par ces motifs

Confirme le jugement déferé, sauf en ce qui concerne les montants accordés au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents et au titre de licenciement nul,

Réforme sur ces points,

Statuant à nouveau et y ajoutant ;

Condamne l'EPIC du Palais de la découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie à verser à Mme S. les sommes suivantes :

- 10.779,32 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents,

- 50.000 euros au titre de l'indemnité pour licenciement nul,

- 3.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

(Mme Colas, prés. – M^{me} Audet, Touboul, av.)

Note.

Arrêt illustrant le droit positif en matière de harcèlement moral (1), lorsque celui-ci est à l'origine d'un licenciement pour inaptitude.

En premier lieu, le salarié établit l'existence de faits pouvant laisser supposer l'existence d'un tel harcèlement. Si le juge estime que les faits établis par le salarié, pris dans leur ensemble, laissent présumer un harcèlement moral, l'employeur doit ensuite établir en quoi ces éléments ne sont pas probants et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à un harcèlement moral (2). Au cas particulier, la Cour expose notamment que le « *ralentissement de sa carrière, injustifié au regard de la réalité des responsabilités assumées concrètement dans un contexte d'échanges ponctuellement difficiles avec sa supérieure hiérarchique, qui n'a pas œuvré pour la mise en conformité du statut de la salariée avec la réalité de ses fonctions, caractérise un management inapproprié constitutif d'un harcèlement* » (ci-dessus).

En second lieu, et comme le souligne P. Adam, « *dès lors que l'inaptitude du salarié trouve son origine dans le harcèlement moral dont il a été victime, son licenciement est nul* » (3). C'est précisément ce raisonnement qui a été suivi par la Cour d'appel : « *l'inaptitude physique de la salariée ayant pour origine le harcèlement subi, c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes a déclaré nul le licenciement prononcé* » (4).

(1) M. Carles, « Le harcèlement moral dans l'entreprise », RPDS juin 2015 p.185 ; P. Adam, fasc. *Harcèlement moral*, Répertoire Dalloz Droit du travail, oct. 2015.

(2) H. Gosselin « Alléger le salarié du fardeau de la preuve », Dr. Ouv. 2014, p. 197 ; v. par ex. : CA Aix, 6 fév. 2014, Dr. Ouv. 2014, p. 596, n. S. Guillou.

(3) préc. § 397 renvoyant à : Cass. Soc. 18 mars 2014, n°13-11.174 ; Cass. Soc. 29 mai 2013, n°12-16.515 ; Cass. Soc. 3 avr. 2013, n°11-27.054 ; Cass. Soc. 13 févr. 2013, n°11-26.380 ; Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-43.994 ; Cass. Soc. 23 sept. 2008, n°07-42.920.

(4) Ci-dessus ; CA Orléans, 19 déc. 2013, Dr. Ouv. 2014, p. 559, n. A. Pionnier.