

Cour d'appel
Paris
Pôle 6, chambre 3

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 3

ARRÊT DU 22 Mars 2016

(n° , 06 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 14/04318

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 07 Février 2014 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS RG n° F 12/12719

APPELANT

Monsieur X.

né le à [...]

comparant en personne

représentée par Me Bruno C., avocat au barreau de PARIS, toque : J094 substitué par Me Violaine B., avocat au barreau de PARIS, toque : J094

INTIMÉE

SA Y.

N° SIRET : ...

représentée par M. Z. (DRH) en vertu d'un pouvoir spécial

assisté de Me Marylène R., avocat au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 01 Février 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Daniel FONTANAUD, Président de chambre, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Monsieur Daniel FONTANAUD, Président

Madame Isabelle VENDRYES, Conseillère

Madame Laurence SINQUIN, Conseillère

qui en ont délibéré

Greffier : Mademoiselle Marjolaine MAUBERT, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire.

- prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Marie-Antoinette COLAS, présidente de chambre et par Madame Marjolaine MAUBERT, greffière auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur X., engagée par la société Y. à compter du 5 juin 2000, en qualité de consultant puis de manager d'affaires, au dernier salaire mensuel brut de 5619 euros, a été en arrêt maladie à partir d'octobre 2010 avant d'être en situation de mi-temps thérapeutique à partir du 12 décembre 2011 sur décision du médecin du travail.

Monsieur X. a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 22 novembre 2012.

Il a été déclaré inapte à son poste à l'issue d'une unique visite de reprise le 15 janvier 2013.

Il a ensuite été licencié pour inaptitude avec impossibilité de reclassement par lettre du 26 février 2013.

Monsieur X. a entendu faire produire à la résiliation de son contrat de travail les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et subsidiairement, a contesté le bien-fondé de son licenciement.

Par jugement du 7 février 2014, le Conseil de prud'hommes de PARIS a considéré que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur X. n'était pas justifiée et que son licenciement était par ailleurs fondé. Il a débouté Monsieur X. de l'ensemble de ses demandes.

Monsieur X. en a relevé appel.

Par conclusions visées au greffe le 1er février 2016 au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence en ce qui concerne ses moyens, Monsieur X. demande à la cour :

- A titre principal, d'infirmer le jugement et de juger que les agissements dont il a été victime sont constitutifs de harcèlement moral et de discrimination liés à son état de santé, de sorte que la résiliation judiciaire de son contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul. En conséquence, il sollicite la condamnation de la société Y. à lui verser la somme nette de 85.000 euros en réparation du préjudice subi, ainsi que la somme de 191.046 euros à titre de rappel de salaire.

- A titre subsidiaire, de dire que la résiliation judiciaire de son contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et que le licenciement pour inaptitude est nul. En conséquence, il sollicite la condamnation de la société Y. à verser la somme nette

de 85.000 euros à Monsieur X. en réparation du préjudice subi.

- En tout état de cause, de constater qu'il a subi un préjudice particulier au titre du harcèlement moral et que la société Y. a failli à son obligation de résultat de santé et de sécurité. En conséquence, il sollicite l'infirmité du jugement et la condamnation de la société Y. à lui verser les sommes suivantes':

- 33.714 euros nets en réparation de son préjudice moral pour les faits de harcèlement moral ;

- 33.175 euros nets en réparation de son préjudice moral distinct en réparation du préjudice résultant de la violation de la prévention du harcèlement moral';

- 16.857 euros nets réparation de son préjudice résultant du manquement par la société X. à son obligation de sécurité ;

- 5.000 euros au titre de l'article 700 du code procédure civile.

Il demande également que soit prononcée la capitalisation des intérêts échus.

Par conclusions visées au greffe le 1er février 2016 en ce qui concerne ses moyens, la société X. sollicite la confirmation du jugement et demande 5 000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier et développées lors de l'audience des débats.

MOTIFS

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail

Lorsque le salarié sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que cette demande a été suivie d'un licenciement avant que le juge ne statue, il convient d'examiner si les faits invoqués à l'appui de la demande de résiliation sont justifiés, la date de la rupture étant, dans tous les cas celle du licenciement.

Les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire à ses torts doivent être d'une gravité suffisante. La résiliation judiciaire aux torts de l'employeur produit

les effets d'un licenciement nul pour les salariés victimes d'un harcèlement.

Il appartient au salarié qui se prétend victime de harcèlement moral d'établir la matérialité de faits précis et concordants faisant présumer l'existence de ce harcèlement. Celui-ci se définit, selon l'article L 1152-1 du code du travail, par des actes répétés qui ont pour objet ou pour effet, indépendamment de l'intention de leur auteur, une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En l'espèce, Monsieur X. a été en arrêt de travail pour maladie du 19 octobre 2010 au 11 septembre 2011, puis a repris son travail en mi-temps thérapeutique à l'issue de la visite de reprise du 12 septembre 2011. Le 21 décembre 2011, le médecin du travail le déclarait à nouveau apte à poursuivre un mi-temps thérapeutique. Il a ensuite bénéficié d'un arrêt de travail du 3 septembre 2012 au 31 octobre 2012, prolongé jusqu'au 14 janvier 2013. Il a passé un examen médical le 15 janvier 2013 à l'occasion duquel le médecin du travail a rendu, en une seule visite conformément à la procédure de 'danger immédiat' prévue à l'article R. 4624-31 du code du travail, un avis d'inaptitude définitive à son poste de consultant.

Monsieur X. a formulé une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail sur trois fondements, précisés dans son courrier du 31 octobre 2012 adressé à la société.

Monsieur X. estime avoir été victime de la part de son employeur d'actes constitutifs d'un harcèlement moral quotidien, et ce en raison de son état de santé.

Monsieur X. verse au débat des éléments prouvant qu'il donnait entièrement satisfaction à son employeur avant l'arrêt maladie, notamment des entretiens d'évaluation ayant entraîné des promotions régulières.

Néanmoins, il explique que, de retour de son arrêt maladie, il a été progressivement 'placardisé' et rétrogradé, à tel point que cela a eu de graves répercussions sur sa santé physique et psychique. Il s'est plaint d'une 'placardisation' et démontre par les éléments suivants que la société l'a confiné à un rôle subalterne et l'a soumis à des pressions afin qu'il quitte la société :

- le compte-rendu de l'entretien annuel d'évaluation pour l'année 2011 établi le 25 janvier 2012 mentionne une remarque de Monsieur X. formulée ainsi: 'à ce jour, une volonté de la direction de ne pas autoriser les rendez-vous commerciaux, ni la réalisation de missions chez les clients.'

- cinq courriels adressés par Monsieur X. à la société démontrant que celle-ci avait conscience de la modification de ses responsabilités. Ainsi, il a adressé un courrier le 13 janvier 2012 écrivant 'suite à notre entretien d'hier, j'ai bien noté les points suivants : la consigne de Jean-

François de ne pas me staffer sur la mission S. que j'ai contribué à vendre', un autre le 19 janvier 2012, en ces termes : 'A. [....., directeur associé de la société] a exprimé dès le 15 septembre 2011 l'incompatibilité de mon rôle de consultant Manager avec ma pathologie médicale. A. m'a ainsi incité à préparer une reconversion professionnelle et à envisager une mobilité externe.' Il a également interrogé la société par un courriel du 5 juillet 2012 'quelle place ou cadre comptez-vous accorder à ma contribution ' une prestation à la journée au gré du besoin " et adressé un courriel le 17 octobre 2012 où il explique 'malgré mes efforts et ma volonté de refaire ma place, la décision d'A. de ne plus me charger et l'interdiction d'avoir des rendez-vous commerciaux m'ont miné à petits feux'.

- deux courriers adressés à la société dont un dans lequel Monsieur X. écrit le 31 octobre 2012 'je relève que, alors qu'avant mon arrêt maladie, j'étais constamment en mission auprès des clients pour mettre en place et suivre les dispositifs de reclassement et de repositionnement professionnels des salariés, la société, depuis plus d'un an, ne m'a plus jamais confié de telles missions alors même que mon état de santé me permettait de continuer de les assurer[...].En effet, depuis le mois de septembre 2011, l'entreprise me cantonne dans des fonctions subalternes voire ne me confie aucune mission de quelle que nature que ce soit, me contraignant à proposer mes services à mes collègues afin de me rendre utile et d'occuper mes heures de travail.'

- six attestations faisant état d'une mise à l'écart, notamment celle de Madame M., consultante et représentante du personnel, affirmant 'j'ai malheureusement constaté un certain temps après son retour au sein du cabinet, une forme appuyée de mise à l'écart des missions en cours. En effet, dans le cadre de mes fonctions de déléguée du personnel et membre du CE, il m'a tenue régulièrement au courant, de septembre 2011 à fin juillet 2012, du contenu des multiples entretiens qu'il a eus avec la direction' ou encore celle de Madame C., responsable de l'administration du personnel et de la formation au sein du service des ressources humaines, écrivant 'J'atteste ainsi avoir été témoin directement que Monsieur Z..., DRH, et Monsieur B., PDG de la société, avaient la volonté d'exclure Monsieur X. de la société en ne lui confiant plus aucune mission et en l'excluant de son activité antérieure, en le privant de ses responsabilités de manager puisqu'il n'avait plus de consultant sous sa responsabilité.'

- une lettre du Défenseur des droits datée du 21 janvier 2016 concluant que les faits pourraient être analysés comme constitutifs d'une discrimination eu égard au pièces communiquées par Monsieur X. (Ce courrier n'a cependant pris en compte que les éléments produits par le salarié et ne peut constituer un élément probant en ce qu'il ne fait que fournir une analyse sur des faits non soumis contradictoirement à la partie adverse).

Il ressort néanmoins de l'ensemble des pièces produites que Monsieur X. a abordé sa situation avec la Direction très rapidement après sa reprise d'activité, de sorte que la société en avait conscience et était tenue de lui répondre et de prendre les mesures nécessaires.

De plus, Monsieur X. établit la dégradation de son état de santé. Son dossier médical comprend plusieurs annotations du médecin du travail décrivant sa dépression en raison de ses conditions de travail. Il produit un certificat médical du Docteur B., psychiatre, certifiant que

'l'état de santé de Mr X. l'a conduit à ma consultation de psychothérapie à partir de fin 2011 à raison d'une fois/15 jours puis d'une fois/semaine. Ces entretiens ont concerné essentiellement sa vie professionnelle et les difficultés que Mr X. rencontrait dans ce cadre.'

Surtout, le dernier avis du médecin du travail daté du 15 janvier 2013 conclut à l'inaptitude définitive de Monsieur T. à son poste de consultant, et ce en une seule visite conformément à la procédure de 'danger immédiat' ajoutant 'l'état de santé du salarié ne me permet pas de formuler de proposition de reclassement. Ce salarié pourrait occuper en emploi similaire dans un tout autre contexte relationnel et organisationnel.' L'origine professionnelle de l'inaptitude est ainsi avérée.

Ces éléments sont de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, de surcroît corroboré par des éléments de nature à laisser penser à l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé.

Pour sa part, l'employeur ne fournit aucun élément pour justifier de façon objective la réduction des responsabilités inhérentes au poste de manager d'affaires. Il s'appuie sur le nécessaire respect des contre-indications médicales, alors même que le médecin du travail, seul habilité à constater l'aptitude ou l'inaptitude d'un salarié à son poste, n'a posé aucune restriction médicale dans son avis d'aptitude du 21 décembre 2011, mis à part la réduction du temps de travail avec le passage à mi-temps thérapeutique.

Ainsi, au regard des recommandations médicales, Monsieur X. restait apte à l'exercice des mêmes fonctions et l'employeur ne pouvait pas porter une appréciation contraire en l'absence de recommandations à cet égard de la médecine du travail.

Il résulte dès lors de l'ensemble de ce qui précède que la résiliation judiciaire du salarié est fondée et produit les effets d'un licenciement nul qui prive de tout objet le licenciement prononcé par la société ultérieurement à la demande de résiliation judiciaire.

Le jugement du conseil de prud'hommes sera infirmé sur ce point.

Sur les conséquences indemnitaires de la rupture

En application de l'article L1152-3 du code du travail, toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Lorsque le salarié sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que cette demande a été suivie d'un licenciement, la date de la rupture est dans tous les cas celle du

licenciement.

Le salarié victime d'un licenciement nul et qui ne réclame pas sa réintégration a droit, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, d'une part aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaire.

Au vu de l'ensemble des éléments versés aux débats, la Cour dispose des éléments nécessaires et suffisants pour fixer à 40.000 euros le montant de la réparation du préjudice subi en application de l'article L.1152-3 du code du travail.

En revanche, compte tenu de la date de la résiliation judiciaire du contrat de travail sollicitée par Monsieur X., fixée au jour du licenciement, fut-il frappé de nullité, le salarié sera débouté de sa demande de rappel de salaires correspondant à une période postérieure à la rupture effective du lien contractuel.

Sur les dommages et intérêts sollicités pour violation des obligations de prévention de harcèlement moral, harcèlement moral, et pour violation de l'obligation de sécurité de résultat

Un harcèlement moral, lorsqu'il est constitué, cause nécessairement un préjudice au salarié. De même, en vertu de l'article L1152-4 du code du travail, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

La méconnaissance de chacune de ces obligations, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques.

En l'espèce, la société Y. n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir et arrêter les faits de harcèlement moral subis par Monsieur X., de sorte que ce dernier est bien fondé à recevoir une indemnisation en réparation du préjudice subi pour harcèlement moral, violation de la prévention du harcèlement moral, et manquement l'obligation de sécurité que la Cour évalue à la somme globale de 10.000 euros.

PAR CES MOTIFS

INFIRME le jugement en toutes ses dispositions, et statuant à nouveau,

DIT que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur X. produit les effets d'un licenciement nul, la date de la rupture étant fixée au 26 février 2013.

CONDAMNE la société Y. à payer à Monsieur X. les somme de :

- 40 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

- 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de la prévention du harcèlement moral, harcèlement moral et violation de l'obligation de sécurité de résultat ;

AUTORISE la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1154 du code civil ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société Y. à payer à Monsieur X. la somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE les parties du surplus des demandes,

LAISSE les dépens à la charge de la société Y..

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT