

Copies exécutoires
délivrées le :

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

À

Me Frédéric
LALLEMENT

Me Leslie NICOLAÏ

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 9

ARRET DU 07 JUILLET 2021
(n° , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 18/13781 - N° Portalis
35L7-V-B7C-B64LE

Décision déferée à la Cour : Jugement du 21 Novembre 2018 -Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de PARIS CEDEX 10 - RG n° F 17/07472

APPELANTE

Représentée par Me Frédéric LALLEMENT, avocat au barreau de PARIS, toque : P0480

INTIMÉE

Représentée par Me Leslie NICOLAÏ de la SELAS FACTORHY AVOCATS, avocat au
barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile,
l'affaire a été débattue le 26 Mai 2021, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas
opposés, devant Mme Graziella HAUDUIN, présidente, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :
Mme Graziella HAUDUIN, présidente de chambre
Mme Françoise SALOMON, présidente de chambre
Madame Valérie BLANCHET, conseillère

Greffier, lors des débats : Mme Anouk ESTAVIANNE

ARRÊT :

- contradictoire
- mise à disposition de l'arrêt 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 Graziella HAUDUIN, présidente et par Madame Anouk ESTAVIANNE greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Vu le jugement en date du 21 novembre 2018 par lequel le conseil de prud'hommes de Paris, saisi le 19 septembre 2017 par M. [REDACTÉ] tel du litige l'opposant à la société Bcd Travel France, son ancien employeur, a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes et la société de sa demande reconventionnelle.

Vu l'appel du jugement interjeté par M. [REDACTÉ] par déclaration du 6 décembre 2018, du jugement notifié le 30 novembre 2018.

Vu les conclusions des parties auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés en cause d'appel.

Aux termes des dernières conclusions transmises le 7 août 2019 par voie électronique, Mme Clovis Meril Pestel demande à la cour de :

Déclarer l'arrêt [REDACTÉ] is recevable et bien fondée en ses demandes, fins et conclusions ;

Infirmier le jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 21 novembre 2018 en ce qu'il a débouté M. [REDACTÉ] de l'ensemble de ses demandes ;

Confirmer ledit jugement en ce qu'il a débouté la société [REDACTÉ] de sa demande reconventionnelle de dommages-intérêts pour procédure abusive.

En conséquence de quoi, il est demandé à la cour céans de, statuant à nouveau,

Requalifier la démission de Mme Clovis du 28 septembre 2016 en prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de la société [REDACTÉ]

En conséquence de quoi, à titre principal,

Prononcer la prise d'acte du contrat de travail de M. [REDACTÉ] avec les effets d'un licenciement nul.

En conséquence de quoi,

Condamner la société [REDACTÉ] au paiement des sommes suivantes :

13 452 euros au titre de dommages-intérêts pour nullité du licenciement nets de CSG-CRDS et de charges sociales ;

4 484 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

448,80 euros au titre des congés payés y afférents ;

4 982,21 euros au titre de l'indemnité conventionnelle nette de CSG-CRDS et de charges sociales ;

À titre subsidiaire,

Prononcer la prise d'acte du contrat de travail de M. [REDACTÉ] avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence de quoi,

Condamner la société [REDACTÉ] au paiement des sommes suivantes :

1.13 452 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle ni sérieuse nets de CSG-CRDS et de charges sociales ;

2.4 484 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

3.448,80 euros au titre des congés payés y afférents ;

4.4 982,21 euros au titre de l'indemnité conventionnelle nette de CSG-CRDS et de charges sociales ;

En tout état de cause,

Condamner la société [REDACTÉ] à verser à M. [REDACTÉ] la somme de 15 000 euros au titre de la violation des articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail ;

Condamner la s à verser à l' la somme de 20 000 euros au titre de la violation des articles L.4122-1, L.1152-1 et L.1152-2 du code du travail ;
Condamner la société F au paiement de la somme de 22 420 euros de dommages-intérêts au titre du dénigrement à l'encontre de Mme Clovis ;
Annuler l'avertissement de en date du 1er septembre 2015
Ordonner la société E à délivrer à Mme Clovis les bulletins de paye, le certificat de travail, solde de tout compte et attestation Pôle Emploi conformes aux condamnations rendues sous astreinte de 200 euros par jour de retard et par document ;
Dire que la cour se déclare compétente pour liquider l'astreinte ;
Condamner l' au paiement de la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens dont distraction pour ceux d'appel au profit de la société Bld Avocats en application des dispositions de l'article 699 du code de procédure civile ;
Ordonner la capitalisation des intérêts à compter de l'introduction de la demande au titre de l'article 1154 du code civil ;
À titre subsidiaire,
Débouter la sc de sa demande reconventionnelle de dommages-intérêts pour procédure abusive ;
Débouter la sc de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Aux termes des dernières conclusions transmises le 13 mai 2019 par voie électronique, la s demande à la cour de :
Confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté] de l'ensemble de ses demandes ;
En tout état de cause,
Condamner M à verser à la société Bcd Travel la somme de 5 000 euros au titre de dommages-intérêts pour procédure abusive ;
Condamner l' à verser à la société Bcd Travel la somme de 5 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;
Condamner M aux entiers dépens de l'instance.

Vu l'ordonnance de clôture du 6 avril 2021 et la fixation à l'audience du 26 mai 2021.

SUR CE , LA COUR :

] été engagée par la s le 19 février 2010, à compter du 8 mars 2010, selon contrat de travail à durée indéterminée en qualité de conseillère voyage expérimentée niveau D, statut agent de maîtrise.

] exerce son activité dans le secteur des activités des agences de voyage, emploie plus de 10 salariés et applique la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993.

] a démissionné à effet immédiat par lettre du 28 septembre 2016 motivée comme suit :

« (...) Suite à plusieurs demandes de ma part pour dénoncer la pression psychologique et les intimidations que je subissais chaque jour et au vu de mon état médical de grossesse. (...), j'ai choisi de quitter définitivement mon emploi car rien n'a changé.»

Le 19 septembre 2017, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Paris d'une demande de requalification de sa démission en prise d'acte aux torts exclusifs de l'employeur produisant les effets d'un licenciement nul.

Statuant par jugement du 21 novembre 2018, dont appel, le conseil de prud'hommes de Paris a débouté la salariée de toutes ses demandes.

Sur l'avertissement du 1er septembre 2015 :

Celui-ci a été notifié à M. [REDACTED] pour n'avoir pas averti le 17 juillet 2015 des raisons de sa déconnexion de 14h15 à 15h30 et n'avoir pas été téléphoniquement joignable mais également pour non-respect du planning le 27 août pour être venue travailler dans les locaux de l'entreprise alors qu'elle devait être en télétravail à son domicile, ne pas être venue dans les locaux le lendemain et n'avoir pas répondu au mail de sa responsable sur les raisons de son absence.

Les faits ne sont pas utilement contestés et la société démontre que la salariée avait eu connaissance en temps utile du changement de planning.

La demande d'annulation, sur laquelle les premiers juges n'ont pas statué, sera donc rejetée.

Sur le harcèlement moral et la rupture :

Aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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, le salarié a la charge de établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe ensuite à la partie défenderesse de prouver que les faits qui lui sont imputés ne sont pas constitutifs de harcèlement et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, M. [REDACTED] invoque qu'à son retour de congé maternité en décembre 2011 elle a été affectée à un autre poste et placée sous la subordination de Mme Pachot pratiquant le favoritisme et des différents de traitement entre les salariés par le choix de la charge et des heures de travail, ce sur quoi elle a attiré son attention avec cependant pour conséquence la dégradation à partir de ce moment de ses conditions de travail.

Mme Phan, ancienne collègue, atteste des mauvais traitements subis par M. [REDACTED] de la part de son ancienne chef Lucile Pachot, sans cependant aucune précision, pour ensuite relater les faits dont elle soutient avoir été elle-même victime. Mme Govindin quant à elle atteste de faits dont elle a été victime de la part de Mme Pachot et s'agissant de M. [REDACTED], sa collègue, fait état de ce qu'elle les fusillait du regard, leur faisait des reproches qualifiés d'acharnement, faisait tout son possible pour les pousser à bout et qu'elle s'est aperçue qu'elles subissaient toutes les deux le même comportement harcelant. Mme Aboulikam, collègue, atteste aussi qu'à plusieurs reprises, Lucile Pachot a convoqué M. [REDACTED] sans raison apparente et que celle-ci en sortait à bout de nerf et parfois au bord des larmes. Mme Pachot l'a rappelée à l'ordre en février 2015 pour avoir été en retard d'une minute pour se connecter. Le procès-verbal du 26 mars 2015 du CHSCT fait état de l'alerte de M. [REDACTED] sur son mal-être lié à la mésentente avec sa responsable Mme Pachot et le compromis trouvé avec étude d'un changement de service qui ne se révélera pas possible comme le mentionne le procès-verbal du 22 juin suivant en raison du refus d'une autre salariée de rejoindre l'équipe Saint Gobain pour la remplacer. Il est établi que son planning a été modifié à deux reprises. Il a été refusé à M. [REDACTED] la prise des congés et de RTT pour l'été 2015 au motif que 50% des effectifs soient absents, pour finalement lui faire droit à la demande sans justification d'un changement de situation l'expliquant. La salariée, qui exerce en télétravail à compter du 1er novembre 2014, s'est plainte à plusieurs reprises par courriel adressé à M. Lahitte, DRH, des difficultés rencontrées avec sa responsable (28 novembre 2014, 27 février 2015...). Elle a été reçue par le DRH et aussi M. Tebbi, le 12 mars 2015. M. Troadec, représentant du personnel, atteste d'un management discriminant par Mme Pachot à l'égard de plusieurs salariées, dont M. [REDACTED], du mal-être de cette dernière, de l'amélioration seulement durant l'absence de Mme Pachot pour congé maternité et de la reprise de la situation malgré la mise en place du télétravail. D'autres pièces produites par

M. [redacted] sont étrangères à sa situation et ne sont pas donc de nature à établir des faits la concernant, comme notamment le courriel de Mme Malki sur sa propre expérience. Enfin, M. [redacted] a été en arrêt de travail à compter du 22 juillet 2016 pour anxiété, asthénie et début de grossesse.

Ces faits, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Au-delà de la critique de l'employeur du caractère probant des pièces produites par Mme Clovis et dont il a été retenu qu'elles établissaient des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, et de sa contestation de la commission d'agissements de harcèlement moral, il doit être constaté que la société échoue à démontrer que les faits dénoncés et établis par M. [redacted] sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. L'exercice par l'intéressée d'une activité parallèle de vente de produits de beauté qui n'est pas prohibée et dont l'ampleur n'est pas démontrée et le prononcé d'un seul avertissement, même justifié, ne sont pas de nature à légitimer la situation dans laquelle Mme Clovis a été maintenue, malgré ses alertes et demandes réitérées, même s'il est démontré que l'employeur n'a pas été totalement défaillant, puisque Mme Cvorovic atteste avoir rencontré ce délégué du personnel le 14 septembre 2015 au sujet de M. [redacted] et ce à la demande de M. Lahitte et que la salariée et M. Lahitte ont échangé à de nombreuses reprises par courriels mais aussi par téléphone entre la salariée et M. Lahitte, notamment en mars 2015 et en septembre 2016.

Il est ainsi établi que le comportement de l'employeur, révélateur d'un abus d'autorité, a eu pour objet d'emporter une dégradation des conditions de travail de la salariée dans des conditions ayant porté atteinte à ses droits et ayant altéré sa santé physique ou mentale, justifiant l'allocation de dommages-intérêts à hauteur de 2 000 euros.

En l'état M. [redacted] a pu légitimement déduire de ce harcèlement moral l'existence d'un manquement de son employeur à ses obligations d'une gravité suffisante et empêchant la poursuite du contrat de travail pour justifier une prise d'acte de la rupture des relations de travail devant produire tous les effets d'un licenciement nul.

La salariée est par conséquent en droit de prétendre, à hauteur des sommes, non contestées dans leur quantum même subsidiairement, à 4 484 euros d'indemnité compensatrice de préavis et 448,40 euros de congés payés afférents et 4 982,21 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement.

La cour dispose des éléments pour lui allouer aussi des dommages-intérêts au titre de la nullité de la rupture à hauteur de 13 452 euros.

Sur la violation de l'obligation de sécurité et de prévention :

Il incombe à l'employeur en application de l'article L.4121-1 du code du travail de prendre les mesures nécessaires pour préserver la sécurité et la santé physique et mentale de travailleurs. En cas de litige, il doit justifier de la suffisance des mesures prises pour s'acquitter de ses obligations conformément aux principes généraux édictés par l'article L. 4121-2 du même code qui sont d'éviter les risques, d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités, de combattre les risques à la source, d'adapter le travail à l'homme, de tenir compte de l'état d'évolution de la technique, de remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes, de prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Il a été démontré que la société employeur n'a pas pris la mesure des faits de harcèlement moral dénoncés par la salariée et les mesures pour l'y soustraire de manière pérenne.

Le préjudice subi par elle sera réparée par l'allocation de dommages-intérêts à hauteur de 1 500 euros.

Sur le dénigrement :

La société démontre par la production de l'attestation établie par M. Julio Hailu, directeur des ressources humaines de la société FCM Travel Solutions, que celui-ci n'a pas pris contact avec son directeur des ressources humaines, M. Lahitte, en sorte que le refus de FCM de l'embaucher, ne peut être lié de manière certaine avec un prétendu dénigrement.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur les autres dispositions :

Il sera, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, ordonné à l'employeur de rembourser à l'antenne pôle emploi concernée les indemnités de chômage versées à l'intéressée depuis son licenciement dans la limite de trois mois de prestations.

Il n'est pas démontré le caractère abusif de la procédure initiée par _____, si bien que la société sera déboutée de sa demande formée à ce titre.

La société intimée sera condamnée à remettre au salarié un bulletin de paie récapitulatif, une attestation pôle emploi et un certificat de travail conformes au présent arrêt, sans astreinte dont la nécessité n'est pas démontrée.

Il y a lieu de rappeler que les condamnations porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation pour les créances salariales et à compter du présent arrêt pour les créances indemnitaires.

Les intérêts échus produiront intérêts à compter du jour de la demande expressément présentée en première instance, dès lors qu'ils seront dus au moins pour une année entière, conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil.

Le jugement sera infirmé sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

La société succombant au principal à l'instance, il est justifié de la condamner aux dépens de première instance et d'appel avec distraction au profit de la SELARL BDL avocats et à payer à _____ a somme de 3 000 euros au titre des frais irrépétibles dont il serait inéquitable de lui laisser la charge.

La demande que la société a présentée de ce dernier chef est, en conséquence, rejetée.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de dommages-intérêts pour dénigrement ;

L'infirmé pour le surplus, statuant à nouveau et y ajoutant :

Déboute Mme _____ de sa demande d'annulation de l'avertissement ;

Dit que la prise d'acte le 28 septembre 2016 de la rupture de son contrat de travail par M _____ produit les effets d'un licenciement nul ;

Condamne en conséquence la S.A. S BCD T France à verser à l' [redacted] les sommes suivantes :

- 13 452 euros : indemnité de licenciement sans cause réelle ni sérieuse,-
- 4 484 euros : indemnité compensatrice de préavis,
- 448,40 euros : congés payés y afférents,
- 4 982,21 euros : indemnité conventionnelle de licenciement,
- 2 000 euros : dommages-intérêts pour harcèlement moral,
- 1 500 euros : dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;

Dit que les condamnations porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation pour les créances salariales et à compter du présent arrêt pour les créances indemnitaires ;

Dit que les intérêts échus produiront intérêts dès lors qu'ils seront dus au moins pour une année entière, et ce à compter de la demande de capitalisation ;

Ordonne à l'employeur de rembourser à l'antenne pôle emploi concernée les indemnités de chômage versées à l'intéressée depuis son licenciement dans la limite de trois mois de prestations ;

Condamne l' [redacted] à remettre à Mme Clovis un bulletin de paie récapitulatif, une attestation pôle emploi et un certificat de travail conformes au présent arrêt ;

Rejette toutes autres demandes des parties ;

Condamne la [redacted] aux dépens de première instance et d'appel avec distraction au profit de la SELARL BDL avocats et à payer à l' [redacted] la somme de 3 000 euros au titre des frais irrépétibles.

LE GREFFIER

LA PRÉSIDENTE