

16 décembre 2022
Cour d'appel de Toulouse
RG n° 21/01709

4eme Chambre Section 2

Texte de la décision

Entête

16/12/2022

ARRÊT N°22/513

N° RG 21/01709 - N° Portalis DBVI-V-B7F-ODGA

CB/AR

Décision déferée du 05 Mars 2021 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MONTAUBAN (F 19/00126)

HAMECHER

S.C.M. ONCOLOGIE

C/

[E] [C]

CONFIRMATION PARTIELLE

Grosse délivrée

le 16/12/2022

à Me Patrick JOLIBERT

Me Laurence DESPRES

CCC Pôle Emploi

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE

4eme Chambre Section 2

ARRÊT DU SEIZE DECEMBRE DEUX MILLE VINGT DEUX

APPELANTE

S.C.M. ONCOLOGIE

Prise en la personne de son représentant légal, domiciliée en cette qualité audit siège sis [Adresse 3]

Représentée par Me Patrick JOLIBERT de la SELAS MORVILLIERS SENTENAC & ASSOCIES, avocat au barreau de TOULOUSE

INTIMEE

Madame [E] [C]

[Adresse 1]

[Localité 2]

Représentée par Me Laurence DESPRES de la SELARL DESPRES, avocat au barreau de TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 786 et 907 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 03 Novembre 2022, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant C. Brisset, présidente et A. Pierre-Blanchard, conseillère, chargées du rapport. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

C. Brisset, présidente

A. Pierre-Blanchard, conseillère

F. Croisille-Cabrol, conseillère

Greffier, lors des débats : A. Ravéane

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition au greffe après avis aux parties

- signé par C. Brisset, présidente, et par A. Ravéane, greffière de chambre

Exposé du litige

EXPOSÉ DU LITIGE

Mme [E] [X] épouse [C] a été embauchée selon contrat à durée déterminée du 2 janvier 1995, par la SCM Radiothérapie Pasteur et du 25 janvier 1995 par la SCM Oncologie à temps partiel en qualité de radio physicienne, statut cadre.

Les contrats ont fait l'objet d'avenants et dans le dernier état de la relation contractuelle, Mme [C] était salariée de la seule société Oncologie. Celle-ci employait plus de 11 salariés.

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, Mme [C] invoquait des comportements déplacés de la part de Mme [G].

À compter du 3 novembre 2016, l'exécution du contrat de travail de Mme [C] a été suspendue pour fait de maladie.

Par lettre du 20 septembre 2018, elle a été convoquée à un entretien préalable à licenciement fixé au 2 octobre 2018.

Par lettre du 5 octobre 2018, elle a été licenciée pour absence prolongée et nécessité de pourvoir à son remplacement par une embauche à titre définitif.

Par acte du 11 juillet 2019, Mme [C] a saisi le conseil de prud'hommes de Montauban aux fins de contester son licenciement à raison de faits de harcèlement moral.

Par jugement du 5 mars 2021, le conseil a :

- jugé que la SCM Oncologie n'a pas respecté son obligation de sécurité envers sa salariée Mme [C] qui a subi du harcèlement moral de la part de sa collègue Mme [G],
- jugé que le licenciement de Mme [C] est nul, dans un contexte de harcèlement moral,
- condamné la SCM Oncologie à payer à Mme [C] :
 - 30 000 euros au titre des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et harcèlement moral,
 - 119 297,78 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement nul dans un contexte de harcèlement moral,
 - 21 052,55 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - 2 105,25 euros au titre des congés payés afférents,
 - 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonné la remise du certificat de travail rectifié, l'attestation Pôle emploi, les bulletins de salaire de paie de novembre 2016 à janvier 2018 et le reçu pour solde de tout compte,
- condamné la SCM Oncologie aux entiers dépens de l'instance,
- débouté les parties des autres demandes.

Le 14 avril 2021, la société SCM Oncologie a interjeté appel du jugement, énonçant dans sa déclaration les chefs critiqués du jugement.

Dans ses dernières écritures en date du 22 décembre 2021, auxquelles il est fait expressément référence, la société Oncologie demande à la cour de :

- infirmer le jugement prononcé par le conseil des prud'hommes de Montauban en date du 5 mars 2021 en ce qu'il a :
 - jugé que la SCM Oncologie n'a pas respecté son obligation de sécurité envers sa salariée Mme [E] [C] qui a subi du harcèlement moral de la part de sa collègue Mme [G],
 - jugé que le licenciement de Mme [C] est nul, dans un contexte de harcèlement moral,
 - condamné la société Oncologie à payer à Mme [C] :
 - 30 000 euros au titre des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et harcèlement moral,
 - 119 297,78 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement nul dans un contexte de harcèlement moral,
 - 21 052,55 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - 2 105,25 euros au titre des congés payés y afférents,
 - 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- ordonné la remise du certificat de travail rectifié, l'attestation pôle emploi, les bulletins de salaire de paie de novembre 2016 à janvier 2018 et le reçu pour solde de tout compte,
- condamné la société Oncologie aux entiers dépens de l'instance ;
- débouté la société Oncologie des autres demandes.

Ce faisant et infirmant la décision :

- débouter Mme [C] de l'intégralité de ses demandes.

A titre infiniment subsidiaire, si la cour devait considérer le licenciement comme nul ou dénué de cause réelle et sérieuse :

- porter à de plus justes proportions le montant des dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- débouter Mme [C] de ses demandes indemnitaires relatives au défaut d'obligation de sécurité,
- rappeler que les sommes allouées au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis s'entendent en brut.

Sur l'appel incident formalisé par Mme [C] :

- débouter Mme [C] de ses demandes incidentes,
- la débouter de sa demande visant à voir obtenir une somme de 86 140,13 euros au titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et harcèlement moral,
- la débouter de sa demande visant à voir obtenir une astreinte pour la rectification des documents sociaux, ainsi que la rectification des documents sociaux.

En toute hypothèse :

- condamner Mme [C] au paiement d'une somme de 3 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- la condamner aux entiers dépens de l'instance.

Elle conteste qu'une situation de harcèlement moral soit établie. Elle considère que le licenciement était justifié au regard de la désorganisation de la structure et de la nécessité de pourvoir à un remplacement définitif. Elle s'explique sur la qualité du signataire de la lettre de licenciement. Subsidiairement, elle discute du montant des indemnités.

Dans ses dernières écritures en date du 22 septembre 2021, auxquelles il est fait expressément référence, Mme [C] demande à la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a :
- jugé que la société n'avait pas respecté son obligation de sécurité vis-à-vis de Mme [C] qui subissait un harcèlement moral de la part de l'une de ses collègues de travail,
- jugé en conséquence le licenciement intervenu par la suite pour maladie désorganisant l'entreprise nul,

- condamné la société Oncologie au paiement des sommes suivantes :
- 119 297,78 euros de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 21 052,55 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 2 105,25 euros au titre des congés payés y afférent,
- ordonné la remise des documents sociaux rectifiés ainsi que des bulletins: de paie de novembre 2016 à janvier 2018,
- infirmer le jugement en ce qu'il a condamné la SCM Oncologie:
- à la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et harcèlement moral,
- y ajoutant, condamner la société à la somme de 56 140,13 euros à ce titre,
- infirmer le jugement en ce qu'il a ordonné la remise des documents sociaux rectifiés ainsi que des bulletins de paie de novembre 2016 à janvier 2018 sans l'assortir d'une astreinte de 100 euros par jour de retard. Y ajoutant donc une astreinte de 100 euros par jour de retard,
- en tout état de cause, condamner la SCM Oncologie au paiement de la somme de 2 000 euros complémentaires au titre de ses frais de première instance et 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile au titre de ses frais d'appel, ainsi qu'aux entiers dépens.

Elle soutient qu'elle a bien été victime d'un harcèlement moral à raison des agissements d'une collègue connue de l'employeur qui n'a pas mis en place de mesures pour y remédier. Elle en déduit la nullité du licenciement. Elle discute la qualité du signataire de la lettre de licenciement. À titre subsidiaire, elle considère que l'employeur ne justifie pas de la perturbation nécessitant de pourvoir à son remplacement de manière définitive.

La clôture de la procédure a été prononcée selon ordonnance du 18 octobre 2022.

Motivation

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le harcèlement,

Il résulte des dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail qu'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.

Par application des dispositions de l'article L. 1154-1 du même code lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Mme [C] invoque essentiellement le comportement d'une de ses collègues dont l'employeur était informé sans qu'il mette en place de mesure corrective. Elle présente à la cour différents éléments, et en particulier :

- une note de service du 26 novembre 2012 faisant état d'une mésentente dans le département de physique demandant aux salariés de se respecter mutuellement,
- une alerte du médecin du travail en date du 4 octobre 2013 faisant état d'un risque psychosocial et invitant l'employeur à s'interroger sur l'organisation du travail qui les génère afin de les réduire,
- la justification de consultations dans le cadre du dispositif clinique de prévention de la souffrance au travail sur adresse du médecin du travail,
- le courrier d'un avocat consulté par l'employeur en octobre 2013 faisant état d'une situation juridique préoccupante, donnant des exemples de harcèlement moral entre collègues et visant explicitement la situation entre Mme [G] et Mme [C],
- un courrier électronique adressé par Mme [C] à un des médecins responsable de la structure et se plaignant de la situation,
- un courrier électronique de Mme [G] du 25 août 2014 s'insurgeant de ce que des congés avaient été accordés à ses collègues sans qu'on s'interroge sur ses contraintes personnelles,
- un autre courrier électronique de Mme [G] en date du 12 avril 2016 s'insurgeant sur les congés de sa collègue Mme [C],
- un échange de courriers électroniques à l'initiative de Mme [G] intitulé « chasse au trésor » portant sur un incident dit Crex mettant en cause Mme [C] et d'où il résultait une forme de fouille de ses dossiers sur son bureau,
- une attestation de M. [I], ancien co gérant de la société, faisant état non seulement d'une mésentente entre deux salariés mais du refus exprimé par Mme [G] de saluer Mme [C],
- la justification de la dégradation de son état de santé par la production de son dossier de la médecine du travail.

Ces éléments, tels que matériellement établis, pris dans leur ensemble sont bien de nature à laisser supposer une situation de harcèlement moral sur la personne de Mme [C].

L'employeur qui doit désormais justifier que ses décisions procédaient d'éléments objectifs étrangers à toute situation de harcèlement admet uniquement une forme de mésentente entre collègues. Il considère qu'il avait mis en place des mesures pour pallier à cette mésentente alors que la salariée n'était pas véritablement irréprochable dans la réalisation

de ses tâches.

La cour ne peut en l'espèce suivre une telle analyse et il apparaît que l'employeur ne satisfait pas à la charge probatoire qui est la sienne. S'il fait valoir qu'il avait mis en place une organisation de nature à éviter que les deux salariées concernées travaillent en même temps, il n'en demeure pas moins qu'il subsistait des temps de travail en commun. La question n'est pas tant la quantification de ces temps communs que la constatation du fait que l'organisation mise en place laissait subsister des jours de travail communs aux deux salariés. Surtout, alors que Mme [G] n'avait pas de lien hiérarchique avec Mme [C], une mésentente ne saurait justifier les remarques, à tout le moins acrimonieuses, formées par la première sur les congés de la seconde. Il est exact que l'activité, par sa nature, est soumise à des règles strictes et contrôlées par une autorité de régulation. Ceci ne saurait toutefois justifier la persistance d'un climat de travail aussi délétère. Quant à la question de la fiche Crex, le débat n'est pas pour la cour, dans le cadre du présent litige, de déterminer si Mme [C] avait pu ou non commettre une erreur dans la gestion de cet incident. La question tient en revanche aux modalités de gestion de la difficulté. Il est certain que la nature de l'activité oblige à une rigueur importante. Il est tout aussi certain que les incidents doivent donner lieu à un retour d'expérience pour éviter leur renouvellement. Toutefois, cela ne saurait légitimer le fait pour une autre salariée, de même niveau hiérarchique, non pas de simplement signaler une difficulté (ce qui tient de l'exercice normal de l'activité) mais de mettre en cause sans nuance et de façon vindicative sa collègue. L'employeur, qui dispose seul du pouvoir de direction, devait certes enquêter sur l'incident mais également réagir aux modalités mises en œuvre par Mme [G]. Il ne le méconnaît d'ailleurs pas puisqu'il se prévaut d'un courrier remis à cette dernière et lui rappelant que les modalités d'un courrier circulaire et le ton adopté n'étaient pas adaptés. Cependant, si ce courrier est censé avoir été remis contre décharge, il n'en est pas justifié par un émargement ou quelque autre élément.

De manière plus générale la cour constate que la situation entre les deux salariées concernées ne relevait plus seulement d'une mésentente mais bien d'un harcèlement moral. L'employeur spécialement alerté, à la fois par le médecin du travail et par l'avocat qu'il avait consulté sur la situation, sur le risque psychosocial et les conséquences possibles, n'a pas mis en place de mesure correctrice satisfaisante. Le seul rappel par note de service de la nécessité d'un respect mutuel et la tentative, imparfaite, de limiter les périodes de travail commun étaient très manifestement insuffisantes pour satisfaire à ses obligations. Cela était d'autant plus le cas pour la question des aménagements horaires qu'il résulte de la note du 26 décembre 2012 que le transfert d'informations demeurerait nécessaire, ce dont l'employeur avait pleinement conscience, et que la forme des courriers adoptés par Mme [G] était tout à fait inadaptée alors qu'elle refusait de simplement saluer sa collègue.

C'est ainsi à juste titre que les premiers juges ont retenu que Mme [C] avait subi un harcèlement moral et que l'employeur n'avait pas mis en place les mesures de nature à l'en préserver. Il résulte des différents éléments médicaux que cette situation est à l'origine de l'arrêt de travail de la salariée de sorte que l'employeur ne pouvait se prévaloir d'une absence prolongée de sa part et que le licenciement est nul.

Sur les conséquences, Mme [C] peut prétendre à l'indemnité de préavis pour un montant de 21 052,55 euros qui n'est pas spécialement discuté outre 2 105,25 euros au titre des congés payés afférents, somme exactement appréciée par les premiers juges.

Elle peut prétendre à des dommages et intérêts en réparation du préjudice découlant du harcèlement moral et en réparation du préjudice résultant du licenciement nul. Sur ce dernier point la référence faite par l'appelant aux

dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail est inopérante dans le cadre d'un licenciement non pas dénué de cause réelle et sérieuse mais nul.

Le préjudice a cependant été surévalué par les premiers juges. En effet, s'il convient de tenir compte de la durée pendant laquelle le harcèlement a été subi et des conséquences sur l'état de santé de la salariée, il n'est cependant pas donné d'éléments permettant d'allouer une somme supérieure à 8 000 euros de ce chef. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement nul, il convient de tenir compte de la nullité du licenciement, de l'ancienneté de la salariée qui était importante (24 ans) et de ses difficultés pour retrouver un emploi compte tenu de la nature de son activité. Il convient cependant de tenir compte également de l'indemnité contractuelle de licenciement qu'elle a perçue. Compte tenu de ces éléments le montant des dommages et intérêts sera fixé à 100 000 euros. Le jugement sera infirmé en ce sens.

Il y aura lieu en outre à remboursement par l'employeur des indemnités Pôle emploi dans les conditions précisées au dispositif.

Enfin, sur la remise des documents sociaux, il apparaît que le certificat de travail était erroné sur l'ancienneté à prendre en compte, que l'attestation Pôle emploi avait été rectifiée mais sans qu'il soit précisé qu'elle annulait et remplaçait la première. Quant aux bulletins de paie, l'employeur se contente d'invoquer que les sommes effectivement versées étaient exactes sans soutenir que les énonciations des bulletins de paie l'étaient. Il existe cependant une anomalie reportée sur le solde de tout compte comprenant un montant brut inférieur au montant net. C'est ainsi à juste titre que les premiers juges ont ordonné la remise de ces documents rectifiés. C'est également à juste titre qu'ils ont écarté l'astreinte, laquelle ne s'impose pas à ce stade.

Au total, sauf sur le montant des dommages et intérêts le jugement est confirmé. Il sera également confirmé sur le sort des frais et dépens en première instance. L'appel demeure au principal mal fondé de sorte que l'appelante sera condamnée au paiement d'une somme complémentaire de 1 000 euros, pour tenir compte de la réformation partielle, par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens d'appel.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Montauban du 5 mars 2021 sauf sur le montant des dommages et intérêts alloués,

L'infirmant sur ce point et statuant à nouveau,

Condamne la SCM Oncologie à payer à Mme [C] les sommes de :

- 8 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- 100 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,

Y ajoutant,

Ordonne le remboursement par l'employeur des indemnités Pôle emploi dans la limite de six mois,

Condamne la SCM Oncologie à payer à Mme [C] la somme de 1 000 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,

Condamne la SCM Oncologie aux dépens d'appel.

Le présent arrêt a été signé par Catherine BRISSET, présidente, et par Arielle RAVEANE, greffière.

LA GREFFIÈRE, LA PRÉSIDENTE,

Arielle RAVEANE Catherine BRISSET

