AFFAIRE PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

N° RG 22/04559 - N° Portalis DBVX-V-B7G-OL7Y

Comité d'établissement COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA CPAM DU RHÔNE

C/

[T]

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 20 Mai 2022

RG : F20/01897

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE B

ARRÊT DU 16 MAI 2025

APPELANTE :

COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA CPAM DU RHÔNE

[Adresse 1]

[Localité 3]

représentée par Me Hervé GUYENARD, avocat au barreau de LYON et ayant pour avocat plaidant Me Hava Kama MACALOU, avocat au barreau de PARIS

INTIMÉE :

[K] [T]

née le 16 Mars 1964 à [Localité 5]

[Adresse 2]

[Localité 5]

représentée par Me Stéphanie BARADEL de la SELARL STEPHANIE BARADEL AVOCAT, avocat au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 21 Mars 2025

Présidée par Catherine CHANEZ, Conseiller magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assistée pendant les débats de Mihaela BOGHIU, Greffière.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

- Béatrice REGNIER, présidente

- Catherine CHANEZ, conseillère

- Régis DEVAUX, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 16 Mai 2025 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Béatrice REGNIER, Présidente et par Mihaela BOGHIU, Greffière auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

****

EXPOSE DU LITIGE

Le Comité économique et social de la CPAM du Rhône a recruté Mme [K] [T] sous contrat de travail à durée indéterminée, à compter du 13 novembre 2007, en qualité de secrétaire administrative.

Le contrat de travail prévoyait l'application de la convention collective nationale du travail du personnel des organismes sociaux.

Mme [T] a été placée en arrêt de travail du 28 octobre 2016 au 7 février 2018. Elle a ensuite repris son poste à temps

partiel.

Dans un avis du 3 octobre 2018, le médecin du travail a préconisé un mi-temps thérapeutique, par matinée.

Par courrier recommandé avec avis de réception du 18 octobre 2018, l'employeur a notifié à Mme [T] une dispense d'activité avec maintien du salaire.

Le 23 octobre 2018, le médecin du travail a signé l'avis suivant :

« L'état de santé de Mme [T] lui permet d'occuper son poste de travail avec les aménagements suivants :

Temps partiel thérapeutique : mi-temps par matinées

Matinées avec horaires « flexibles » entre 8h et 12h. »

Par avis du 5 février 2019, le médecin du travail a préconisé une reprise à temps complet, avec maintien de l'horaire d'arrivée flexible du matin.

La salariée a été placée de nouveau en arrêt de travail à compter du 27 juin 2019.

Lors de la visite médicale de reprise, le 16 décembre 2016, le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude, avec la précision que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Par courrier recommandé avec avis de réception du 15 janvier 2020, le Comité économique et social a notifié à Mme [T] son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Par requête reçue au greffe le 22 juillet 2020, Mme [T] a saisi le conseil de prud'hommes de Lyon afin de voir reconnaître une situation de harcèlement moral et un licenciement nul.

Par jugement du 20 mai 2022, le conseil de prud'hommes a notamment :

Condamné le Comité économique et social à verser à Mme [T] les sommes suivantes :

2 317,79 euros de rappel de salaire, outre 231,78 euros de congés payés afférents ;

6 016,86 euros d'indemnité compensatrice de préavis, outre 601,69 euros de congés payés afférents ;

993,66 euros de dommages et intérêts en compensation des tickets restaurant non attribués ;

10 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

5 000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention du harcèlement moral ;

30 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamné le Comité économique et social à rembourser aux organismes sociaux les indemnités de chômage versées à Mme [T] à hauteur de 2 mois ;

Condamné le Comité économique et social aux dépens.

Par déclaration du 18 juin 2022, le Comité économique et social a interjeté appel de ce jugement.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées, déposées au greffe le 16 septembre 2022, il demande à la cour de :

Rejeter les demandes de Mme [T] fondées sur l'accident du travail du 28 octobre 2016 pour incompétence ;

Réformer les chefs critiqués du jugement querellé notamment en ce qu'il a dit qu'un harcèlement moral a été commis par le Comité économique et social à l'encontre de Mme [T] et que le licenciement était nul et en ce qu'il l'a condamné à régler diverses sommes ;

Statuant à nouveau, rejeter les demandes de Mme [T] ;

Ordonner le remboursement des sommes soumises à exécution provisoire, le cas échéant par compensation, avec intérêts au taux légal à compter du règlement ;

Condamner Mme [T] à lui payer la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Laisser les dépens à la charge de Mme [T].

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées, déposées au greffe le 13 décembre 2022, Mme [T] demande à la cour

de :

Confirmer le jugement querellé en ce qu'il a condamné le Comité économique et social à lui verser les sommes suivantes :

2 317,79 euros de rappel de salaire, outre 231,78 euros de congés payés afférents ;

6 016,86 euros d'indemnité compensatrice de préavis, outre 601,69 euros de congés payés afférents ;

993,66 euros de dommages et intérêts en compensation des tickets restaurant non attribués ;

10 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

5 000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention du harcèlement moral ;

1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Réformer le jugement querellé en ce qu'il a condamné le Comité économique et social à lui verser la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

Condamner le Comité économique et social à lui verser la somme de 72 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ou à tout le moins sans cause réelle et sérieuse ;

Condamner le Comité économique et social à lui verser la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et à prendre en charge les dépens.

La clôture est intervenue le 11 février 2025.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, à leurs conclusions écrites précitées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

A titre liminaire, la cour rappelle qu'elle n'est pas tenue de statuer sur les demandes de « constatations » ou de « dire » qui ne sont pas, hors les cas prévus par la loi, des prétentions dans la mesure où elles ne sont pas susceptibles d'emporter des conséquences juridiques ou qu'elles constituent en réalité des moyens.

Par ailleurs, il résulte des articles 542 et 954 du code de procédure civile que lorsque l'appelant ne demande dans le

dispositif de ses conclusions ni l'infirmation ni l'annulation du jugement, la cour ne peut que confirmer le jugement.

Dans le dispositif de ses conclusions, le Comité économique et social de la CPAM du Rhône demande notamment à la cour de « Rejeter les demandes de Mme [T] fondées sur l'accident du travail du 28 octobre 2016 pour incompétence « et de « Réformer les chefs critiqués du jugement du 20 mai 2022 notamment en ce qu'il a dit qu'un harcèlement moral a été commis par le Comité économique et social à l'encontre de Mme [T], dit le licenciement nul et en ce qu'il l'a condamné à régler diverses sommes ».

En l'absence de demande formée par la salariée fondée sur l'accident du travail du 28 octobre 2016, a cour déduit de cette formulation que la demande de réformation ne porte que sur les dispositions du jugement querellé relatives au harcèlement moral et à la nullité du licenciement, à savoir celles par lesquelles le conseil de prud'hommes a condamné la Comité économique et social à verser à Mme [T] les sommes ci-dessus reprises au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, des dommages et intérêts pour harcèlement moral, des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention du harcèlement moral et des dommages et intérêts pour licenciement nul.

Ne seront donc pas discutés les demandes de rappel de salaire, de dommages et intérêts venant en compensation des tickets restaurant non attribués, l'application de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens.

1-Sur l'application des protocoles d'accord conventionnels annuels

Le contrat de travail prévoit expressément l'application de la convention collective nationale du travail du personnel des organismes sociaux à la relation de travail et fait référence à la classification conventionnelle et à la valeur du point applicable à sa date d'effet. Il ne comporte aucune disposition relative aux avenants à ladite convention collective postérieurs à sa signature.

Or l'application volontaire par un employeur d'une convention collective résultant de sa mention dans le contrat de travail n'implique pas à elle seule l'engagement d'appliquer à l'avenir les dispositions de ses avenants. C'est l'interprétation de la clause, par la recherche de la commune intention des parties, en application de l'article 1188 du code civil, qui permet de déterminer si la mention dans un contrat de travail d'une convention collective applicable à la relation de travail constitue une simple référence ou une contractualisation.

En l'espèce, les procès-verbaux de réunions du comité d'entreprise lors de l'embauche de la salariée ne portent pas mention d'une décision claire prise par ses membres sur le périmètre des dispositions conventionnelles retenues comme applicables à la salariée, même s'il apparaît que ceux-ci, du fait de leur mandat de représentant du personnel, étaient animés par la volonté d'aligner sa rémunération sur celle des agents de la CPAM.

De 2007 à 2016, le comité d'entreprise a répercuté chaque hausse de valeur du point de rémunération décidée par les partenaires sociaux des CPAM et Mme [T] a bénéficié des points supplémentaires attribués à tous les agents CPAM au 1er mars 2011 sur décision de l'UCANSS et suivant protocole annexé à la convention collective, ainsi que de la prime de vacances et du 13ème mois. A compter de 2010, elle a même bénéficié d'une prime équivalente à la prime d'intéressement versée aux salariés de la CPAM.

Lors de sa réunion du 22 novembre 2007, le comité d'entreprise a décidé de lui attribuer des tickets-restaurant, à l'instar des salariés de la CPAM.

La lecture des échanges entre membres du comité d'entreprise montre que le souci de ses membres a été, jusqu'en 2017, de faire bénéficier ses salariés des mêmes avantages que ceux reconnus aux agents de la CPAM, tout comme lors de l'embauche de Mme [T].

Dès lors, la cour déduit de ces divers constats que la commune intention des parties était de soumettre la relation de travail non seulement à la convention collective mais également à l'ensemble des accords en découlant.

2-Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir des 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.

En application de l'article L.1154-1 du même code, dans sa rédaction postérieure à la loi n° 2018-1088 du 8 août 2016, lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral, il incombe à l'employeur 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.

Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L.1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

L'article L.1152-4 du code du travail impose à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

En l'espèce, Mme [T] soutient avoir été victime de harcèlement moral à partir de 2012, suite à un changement de majorité au sein du Comité économique et social, en ce qu'elle serait devenue un enjeu de pouvoir entre les syndicats et un sujet de comparaison de ses conditions de travail avec celles des élus. Ses relations se seraient tendues avec Mmes [J] et [N], respectivement secrétaire et secrétaire-adjointe du Comité économique et social ; son salaire et ses avantages auraient été critiqués et remis en cause publiquement ; sa place de parking, ses tickets-restaurant, sa prime d'intéressement et ses habilitations informatiques lui auraient été retirées ; elle aurait été soumise à une surveillance constante.

Il ressort en effet notamment des pièces communiquées que la salariée a été privée de l'augmentation générale de 0,65% prévue par le Protocole d'accord signé le 15 septembre 2015, alors qu'il ressort des développements précédents qu'elle aurait dû en bénéficier et que dans un courriel adressé à l'ensemble des salariés de la CPAM de [Localité 4], le 27 octobre 2016, la secrétaire du Comité économique et social a évoqué les augmentations accordées à « un [de ses] salariés » depuis son embauche en novembre 2017, selon un « rythme effréné ».

Il est en outre établi qu'elle a alerté le Comité économique et social en juillet 2017 car sa prime d'intéressement 2016 proratisée ne lui avait pas été versée, qu'il en a été de même pour la prime de mai 2018, que lors de la mise en place de son mi-temps thérapeutique en octobre 2018, l'horaire flexible lui a été refusé jusqu'au 10 avril 2019, et elle a été soumise à une obligation de pointage auprès d'un élu, ce qui pouvait s'avérer difficile, les élus n'étant pas toujours présents, ou à défaut à l'envoi d'un courriel.

Mme [T] verse en outre des attestations de salariés de la CPAM permettant de retenir que certains élus pouvaient se montrer agressifs envers elle. Ainsi, Mme [Z] atteste avoir constaté à plusieurs reprises que Mme [J], secrétaire du Comité économique et social, adoptait un ton autoritaire lorsqu'elle s'adressait à elle, n'hésitant pas à l'appeler de son bureau pour qu'elle lui apporte un document ou qu'elle effectue un travail.

Mme [W] atteste avoir perçu l'inquiétude de Mme [T], qui venait travailler avec appréhension.

Il ressort des attestations de Mme [Z] et de M. [F] que Mme [J] s'offusquait de ce que la rémunération de Mme [T] était supérieure à la sienne.

Mme [T] justifie par ailleurs que le médecin du travail l'a orientée dès mai 2012 vers le réseau « Souffrance et travail ». Dans le courrier qu'il a adressé à son médecin traitant, le médecin du travail indique avoir reçu la salariée « en grande souffrance par rapport à son poste », suite aux changements intervenus dans son activité après les dernières élections au Comité économique et social, celle-ci lui ayant décrit un climat professionnel délétère et notamment un climat de suspicion à son égard.

Mme [T] a été placée en arrêt de travail pour accident du travail du 27 octobre 2016 au 7 février 2018, le médecin relevant un syndrome dépressif, puis de nouveau à compter du 27 juin 2019, pour rechute. Elle a déclaré avoir fait une crise d'angoisse en prenant connaissance du courriel adressé par le Comité économique et social à l'ensemble des agents de la CPAM.

Par jugement du 17 mai 2021, le Pôle social du tribunal judiciaire de Lyon a dit que cet accident et les lésions psychologiques constatées par certificat médical initial du 28 octobre 2026 devaient être pris en charge au titre de la législation professionnelle.

La salariée démontre avoir été suivie au moins jusqu'en novembre 2019 par un psychiatre. Celui-ci certifie qu'elle présentait alors et depuis juin 2019 une rechute d'un épisode dépressif et anxieux majeur, réactionnel à une situation professionnelle complexe, le premier épisode remontant à octobre 2016, et décrit une humeur dépressive, une démotivation, une anxiété importante avec retentissement somatique et des troubles du sommeil.

Elle a été déclarée inapte par le médecin du travail le 16 décembre 2019 et s'est vu reconnaitre un état d'invalidité.

Ces divers éléments, et en particulier, le retrait de sa place de parking en 2012, le refus soudainement opposé par le Comité économique et social de lui appliquer l'intégralité des dispositions conventionnelles à partir de 2015, le courriel adressé par le Comité économique et social à l'ensemble des salariés de la CPAM sur sa situation personnelle, alors que l'employeur ne comptait que 3 salariés et que même si elle n'était pas nommément citée, elle était aisément identifiable, le refus de lui maintenir le bénéfice des horaires variables sous prétexte qu'elle était à mi-temps thérapeutique, les méthodes managériales agressives mises en place, comme le fait de l'appeler depuis un bureau voisin ou de lui imposer un pointage auprès d'un élu, sans avancer un motif rationnel pour expliquer l'instauration d'une telle mesure de surveillance, et les répercussions qu'ils ont eu sur son état de santé, pris en leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L.1152-1 du code du travail.

Il revient donc à l'employeur de démontrer que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Force est de constater qu'il échoue à démontrer que la place de parking a été retirée à Mme [T] parce qu'elle disposait jusque-là de la place d'une élue qui a perdu son mandat et que la mise en place d'un pointage de visu ou par courriel était justifiée par des retards récurrents.

Il ne développe par ailleurs pas les motifs ayant présidé au refus d'accorder à la salariée la possibilité de continuer à bénéficier des horaires variables pendant son mi-temps thérapeutique.

Quant aux protocoles conventionnels, ils auraient dû être appliqués à la relation contractuelle, tout comme la salariée aurait dû recevoir l'intégralité des tickets-restaurant pendant la période de mi-temps thérapeutique.

Enfin, les attestations que l'employeur communique ne permettent pas de démontrer que certains élus n'ont pas fait preuve d'un comportement agressif ou au moins inadapté envers Mme [T].

L'employeur échouant à rapporter la preuve que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, il devra verser à la salariée la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts à ce titre. Le jugement sera confirmé de ce chef.

L'employeur a failli à son obligation de prévention du harcèlement moral, la salariée l'ayant sollicité à plusieurs reprises en vain pour obtenir le respect des dispositions du contrat de travail et celle-ci ayant été placée pendant plus d'un an en arrêt de travail pour accident du travail, puis à mi-temps thérapeutique, sans qu'il ne mette un terme à ses pratiques harcelantes.

Le Comité économique et social devra donc verser à Mme [T] la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts, en infirmation du jugement.

3-Sur le licenciement

La rupture du contrat de travail résulte d'une situation d'inaptitude à tout emploi, laquelle est la conséquence des conditions de travail de la salariée et de la situation de harcèlement moral qu'elle a subie. Dès lors, par l'effet des dispositions de l'article L1152-3 du code du travail, le licenciement est nul.

Mme [T] peut prétendre à des dommages et intérêts pour licenciement nul, sur le fondement de l'article L.1235-3-1 du code du travail, lesquels ne sauraient être inférieurs aux salaires des 6 derniers mois.

En considération de la situation particulière de la salariée, notamment de son âge (55 ans) et de son ancienneté (12 ans) au moment de la rupture, des circonstances de celle-ci, de son invalidité partielle, la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer le préjudice résultant pour elle de la rupture abusive de la relation de travail à la somme de 40 000 euros, en infirmation du jugement.

Mme [T] peut également prétendre à l'indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis, dont l'employeur ne conteste pas le montant. Le jugement sera donc confirmé de ce chef, sauf sur les congés payés afférents, cette indemnité n'ayant pas un caractère de salaire.

4-Sur les intérêts applicables

Il convient de dire, conformément aux dispositions de l'article 1231-7 du code civil, que les condamnations à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, et les autres condamnations à compter du 23

juillet 2020, date de convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation, conformément aux dispositions de l'article 1231-6 du même code.

5-Sur le remboursement des allocations chômage

Le licenciement étant nul, il y a lieu, en application des dispositions de l'article L. 1235-4 du même code qui l'imposent et sont donc dans le débat, d'ordonner d'office à l'employeur de rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage versées à la salariée, dans la limite de six mois d'indemnités.

6-Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Les dépens d'appel seront laissés à la charge du Comité économique et social.

L'équité commande de le condamner à payer à Mme [T] la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Confirme le jugement entrepris sur le rappel de salaire, les dommages et intérêts pour non attribution des tickets-restaurant, les dommages et intérêts pour harcèlement moral, les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile ;

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

Condamne le Comité économique et social de la CPAM du Rhône à verser à Mme [K] [T] les sommes suivantes, assorties des intérêts au taux légal à compter du présent arrêt :

3 000 euros pour violation par l'employeur de son obligation de prévention du harcèlement moral ;

6 016,86 euros au titre de l'indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis ;

40 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

Déboute Mme [K] [T] de sa demande de congés payés afférents à l'indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis

Ordonne au Comité économique et social de la CPAM du Rhône de rembourser à France Travail les indemnités de chômage versées à Mme [K] [T], dans la limite de six mois d'indemnités ;

Laisse les dépens de première instance et d'appel à la charge du Comité économique et social de la CPAM du Rhône ;

Condamne le Comité économique et social de la CPAM du Rhône à verser à Mme [K] [T] la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour l'instance d'appel .

LA GREFFIÈRE, LA PRÉSIDENTE,