



Harcèlement à la rupture conventionnelle - Pressions d'un employeur pour contraindre un salarié à accepter un départ négocié = harcèlement moral = nullité du licenciement (CA Paris 12 fév. 2025)

Commentaire d'arrêt publié le 14/02/2025, vu 997 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un arrêt du 12 février 2025 (RG 21/03924), la Cour d'appel de Paris juge que des pressions pour contraindre une salariée responsable transport et logistique à négocier un départ constituent un harcèlement moral.

La salariée produisait un enregistrement sonore de l'entretien du 25 septembre 2019 dont il résulte que l'employeur avait affirmé sa volonté de rompre son contrat de travail, indiquant qu'il n'y avait pas d'autres solutions et que l'employeur peut " faire ce qu'il veut chez lui ", ainsi qu'un courriel du 3 octobre 2019 aux termes duquel elle acceptait la rupture.

La Cour d'appel de Paris juge dès lors que le licenciement pour absences répétées, consécutif à ce harcèlement moral est nul.

Il octroie 3000 euros à la salariée pour harcèlement moral.

Par ailleurs, la salariée obtient une indemnité de 14 000 euros pour licenciement nul.

1) EXPOSE DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

Par un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 22 janvier 2018, Mme X a été embauchée par la société Alco, spécialisée dans le secteur d'activité du commerce de gros interentreprises de minerais et métaux, en qualité de responsable transport et logistique.

La salariée avait auparavant exécuté des missions d'intérim en fin d'année 2017 pour le compte cette société en qualité d'assistante logistique.

La société emploie moins de 11 salariés et la convention collective applicable est celle des industries métallurgiques de Seine et Marne.

Au dernier état de la relation contractuelle, Madame X percevait une rémunération mensuelle brut de 2 000 euros.

Madame X a été placée en arrêt de travail du 4 juin 2019 au 8 juin 2019 puis du 22 juillet 2019 au 22 septembre 2019. Le lundi 30 septembre 2019, Madame X a été déclarée apte à la reprise de ses fonctions par la médecine du travail.

Madame X a de nouveau été placée en arrêt maladie à compter du 28 octobre 2019 jusqu'au 30 janvier 2020.

Par courrier du 7 janvier 2020, Madame X s'est vu convoquer à un entretien préalable fixé au 16 janvier 2020.

Par courrier du 21 janvier 2020, Madame X s'est vu notifier son licenciement pour absences répétées et prolongées entraînant une désorganisation dans l'entreprise, l'employeur lui indiquant que son absence a entraîné une forte baisse du taux de service et un mécontentement grandissant des clients et que son remplacement définitif était indispensable au regard de la nature de ses missions.

Par courrier du 7 février 2020, Madame X a contesté les motifs de son licenciement

Par acte du 15 avril 2020, Madame X a assigné la société Alco devant le conseil de prud'hommes de Melun aux fins de voir, notamment, juger son licenciement nul à titre principal ou à tout son licenciement est sans cause réelle et sérieuse à titre subsidiaire et condamner son employeur à lui verser diverses sommes relatives à l'exécution et à la rupture de la relation contractuelle.

Par jugement du 25 mars 2021, le conseil de prud'hommes de Melun a statué en ces termes :

- Déboute Mme Madame X de l'ensemble de ses demandes;
- Met les entiers dépens à la charge de Mme Madame X;
- Déboute la société Alco de sa demande reconventionnelle.

Par déclaration du 21 avril 2021, Madame X a interjeté appel de ce jugement, intimant la société Alco.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 22 octobre 2024.

2) MOTIVATION

Dans un arrêt du 12 février 2024, la cour d'appel de Paris :

INFIRME le jugement en ses dispositions soumises à la cour ;

STATUANT A NOUVEAU sur les chefs infirmés et Y AJOUTANT :

DECLARE nul le licenciement de Mme Madame X ;

CONDAMNE la société Alco à payer à Mme Madame X les sommes de :

- 3 000 euros de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral ;

- 197,85 euros à titre d'indemnité de maintien de salaire ;

- 14 000 euros le montant des dommages-intérêts alloués au titre du licenciement nul ;

DIT que les créances salariales produisent intérêt au taux légal à compter de la réception

par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et les créances indemnitaires à compter de la décision qui les prononce;

ORDONNE le remboursement par la société Alco aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées à Mme Madame X, à compter du jour de son licenciement, dans la limite de six mois d'indemnités;

CONDAMNE la société Alco aux dépens de première instance et d'appel ;

CONDAMNE la société Alco à payer à Mme Madame X la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

REJETTE le surplus des demandes.

2.1) Sur le harcèlement moral :

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. 1152-2 du même code, aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-21, qui vise notamment le licenciement.

L'article L. 1152-3 sanctionne par la nullité toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2.

L'article L.1154-1 de ce code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors 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.

Pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, le juge doit examiner les éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un tel harcèlement. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier souverainement si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à un harcèlement et si ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs.

En l'espèce, Madame X soutient qu'elle a subi des agissements constitutifs de harcèlement moral dès lors qu'elle a fait l'objet de pressions pour la contraindre à accepter un départ négocié, son employeur lui ayant fait comprendre le 23 septembre 2019, à son retour d'arrêt maladie, qu'elle n'avait plus sa place dans l'entreprise en raison de ses absences répétées et qu'un recrutement était en cours, qu'elle a subi deux contre-visites médicales abusives, et que la décision de suspension de ses indemnités sans nouveau contrôle est illicite.

En premier lieu, s'agissant du grief tiré de pressions pour la contraindre à accepter un départ négocié, la salariée produit un enregistrement sonore de l'entretien du 25 septembre 2019 dont il résulte que l'employeur avait affirmé sa volonté de rompre son contrat de travail, indiquant qu'il n'y avait pas d'autres solutions et que l'employeur peut " faire ce qu'il veut chez lui ", ainsi qu'un courriel du 3 octobre 2019 aux termes duquel elle acceptait la rupture.

Les pressions alléguées sont ainsi établies.

En second lieu, s'agissant du grief tiré de l'organisation de contre-visites médicales abusives au regard de leur contexte, il ressort des éléments produits :

- en ce qui concerne la visite du 6 novembre 2019, que la salariée était ce jour hospitalisée pour une éventration ;

- en ce qui concerne la visite du 20 novembre 2019, que son fils avait été hospitalisé dans un état de coma à la suite d'un accident de la circulation une semaine auparavant, ce dont son employeur avait été informé, et ce qui nécessitait la présence quotidienne de sa mère à ses côtés selon le certificat médical établi le 21 novembre 2019.

Si l'organisation d'une première visite de contrôle le 6 novembre 2019 ne peut être regardée comme abusive, dès lors que l'employeur n'avait pas été informé de l'hospitalisation de l'intéressée, il ressort des éléments produits que l'absence de la salariée à son domicile à cette date était ainsi justifiée.

Dès lors, il est établi que l'organisation d'une visite le 20 novembre 2019, alors que la première absence était justifiée et que l'employeur était informé de l'accident subi entre-temps par le fils de la salariée, notamment au regard des échanges de sms montrant que Madame X a indiqué le 13 novembre que son fils se trouvait toujours dans le coma et devait subir une nouvelle opération, était abusive. Il en va de même de la suspension des indemnités versées à l'intéressée à la suite de ce contrôle.

Les éléments produits par Madame X établissent donc la matérialité des faits allégués en ce qui

concerne la seule visite du 20 novembre 2019.

Il en résulte que les éléments ainsi présentés par Madame X, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'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.

L'existence d'agissements constitutifs de harcèlement étant donc présumée, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En premier lieu, s'agissant du grief relatif aux pressions en vue d'une rupture conventionnelle, l'employeur se borne à en contester la matérialité et à se prévaloir de ce que cette rupture n'a finalement pas eu lieu.

Les éléments produits par l'employeur ne permettent donc pas d'établir que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. En deuxième lieu, s'agissant de la visite de contrôle du 20 novembre 2019 et de la suspension des indemnités complémentaires, la société ne produit aucun élément de nature à prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral.

Dans ces conditions, les éléments produits par l'employeur ne permettent donc pas d'établir que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le harcèlement moral allégué est ainsi caractérisé et le jugement doit être infirmé.

Par suite, le licenciement de Madame X, qui intervient dans le cadre de ce harcèlement moral, doit, en application des dispositions précitées de l'article L. 1152-3 du code du travail, être annulé.

Le harcèlement moral sera indemnisé, au vu de sa durée et de ses circonstances, par des dommages et intérêts à hauteur de 3 000 euros.

2.2) Sur la demande au titre du maintien de salaire :

Il y a lieu au regard des développements qui précèdent d'accueillir la demande de Mme X tendant à l'octroi d'une somme de 197,85 euros à titre d'indemnité de maintien de salaire.

2.3) Sur la demande de dommages et intérêts au titre de la nullité :

Madame X sollicite l'allocation d'une somme de 20 000 euros à ce titre.

Il résulte des dispositions de l'article L. 1235-14 du code du travail, dans sa version applicable à l'espèce, qu'en cas de nullité du licenciement, le salarié peut prétendre à une indemnité correspondant au préjudice subi.

En application de l'article L. 1235-3-1 dans sa version applicable à l'espèce, les dispositions relatives à l'absence de cause réelle et sérieuse prévues à l'article L. 1235-3 ne sont pas applicables lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une nullité pour harcèlement moral. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Compte tenu de l'âge de la salariée au jour de la rupture, de son ancienneté et de sa capacité à retrouver un emploi, étant relevé qu'elle ne justifie de la perception de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qu'à la date du 20 octobre 2020, et, s'agissant du suivi psychologique allégué, que d'une consultation, la cour évalue à 14 000 euros le montant des dommages-intérêts alloués au titre du licenciement nul.

2.4) Sur les intérêts

Il sera rappelé que les créances salariales produisent intérêt au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et les créances indemnitaires à compter de la décision qui les prononce.

2.5) Sur le remboursement des indemnités de chômage :

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par l'employeur aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées à la salariée licenciée, à compter du jour de son licenciement, dans la limite de six mois.

2.6) Sur les frais du procès :

Au regard de ce qui précède, le jugement sera infirmé sur les dépens et sur l'article 700 du code de procédure civile.

La société Alco sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel, et au paiement d'une somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24