

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
13 et 15 Cours Lazare Escarguel
BP.90309
66003- PERPIGNAN

Tél : 04.68.51.33.88
Fax : 04.68.34.05.00

REPUBLIQUE FRANÇAISE
ADMINISTRATIVE DES PRUD'HOMMES

JUGEMENT DE DÉPARTAGE DU 16 MAI 2018



Madame

RG N°: F 15/00586

Nature : 80A

(bénéficiaire d'une aide juridictionnelle Partielle numéro 2015/7351 du 14/10/2015 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de PERPIGNAN)
Représentée par Me (Avocat au barreau de)

SECTION Commerce

DEMANDEUR

SARL

JUGEMENT:

**Contradictoire
premier ressort**

Représentée par Me Romain GEOFFROY de la SCP ORA (Avocat au barreau de MONTPELLIER)

DEFENDEUR

COMPOSITION du BUREAU de JUGEMENT lors des débats et du délibéré:

Monsieur Yves GALLEGO, Président Juge départiteur
Monsieur Christophe PAYAN, Conseiller Salarié
Monsieur Alain PHILIP, Conseiller Salarié
Monsieur François MESTRE, Conseiller Employeur
Monsieur Jean-Philippe CAUMEL, Conseiller Employeur
Assesseurs

assistés lors des débats de Madame Marie Emilie GAMMARUS,
Greffier

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée le :

à : Me Dorothee TURNES
copie à:

- Mme Audrey FILLETTE GLEIZES
- SARL MEMPHIS PERPIGNAN
- Me Romain GEOFFROY de la SCP ORA

DÉBATS: à l'audience publique du 14 Mars 2018

PROCÉDURE :

- Date de la réception de la demande : 27 Juillet 2015
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 02 Novembre 2015
- Convocations envoyées le 28 Juillet 2015
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Bureau de jugement du 09 Juin 2016
- Renvoi Juge départiteur

- Débats à l'audience de Départage section du 14 Mars 2018 (convocations envoyées le 02 Février 2018)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 16 Mai 2018

DÉCISION: prononcée, par mise à disposition au greffe, le 16 Mai 2018 par Monsieur Yves GALLEGO, Président Juge départiteur, qui a signé la minute du présent jugement avec Madame Marie Emilie GAMMARUS, le Greffier.

FAITS ET PROCÉDURE

Mademoiselle . a été embauchée par la SARL . le 10 septembre 2014 en contrat à durée indéterminée à temps partiel en qualité d'ERP Salle.

Le 04 décembre 2014, la relation de travail est passée à temps complet.

Le 02 juillet 2015, Mademoiselle . a fait l'objet d'un arrêt en raison d'un accident du travail pour « *dépression aggravée* ».

Mademoiselle . a adressé à son supérieur hiérarchique, un courrier en date du 09 juillet 2015 dénonçant des faits de harcèlement moral dont elle se prétendait la victime.

Le 27 juillet 2015, Mademoiselle . F. a saisi le Conseil de Prud'hommes de PERPIGNAN d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Le 02 septembre 2015, l'employeur faisait savoir qu'il avait procédé à des investigations en interne et que les auditions opérées auprès des salariés de l'entreprise n'avaient permis de déceler aucun élément pouvant être la cause de son état de santé.

Le 30 septembre 2015, la CPAM a informé Mademoiselle . FL de la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident du 02 juillet 2015.

L'arrêt pour accident du travail de Mademoiselle . F. a été prolongé jusqu'au 30 mars 2016.

Par courrier en date du 28 juillet 2016 l'employeur a informé la salariée que, suite aux réponses du médecin du travail, l'entreprise se trouvait dans l'impossibilité de lui faire une proposition de reclassement suite à l'avis d'inaptitude. Elle a été convoquée à l'entretien préalable, la date de l'entretien étant fixé au 10 août 2016.

La SARL MEMPHIS PERPIGNAN a notifié à Mademoiselle . FL son licenciement pour inaptitude avec impossibilité de reclassement le 16 août 2016.

Faute d'accord à la conciliation intervenue le 02 novembre 2015, l'affaire a été évoquée devant le bureau de jugement section commerce lequel s'est déclaré en partage de voix constaté par procès-verbal du 09 juin 2016.

L'affaire a alors été reprise devant le même bureau de jugement statuant en formation de départage le 14 mars 2018 pour être mise en délibéré au 16 mai 2018.

LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

A l'audience du 14 mars 2018, Mademoiselle . FI demande au Conseil de :

Dire que la rupture du contrat de travail intervenue le 16 août 2016 est abusive et imputable à l'employeur.

Subsidiairement, dire que le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse tenant l'absence de reclassement.

En conséquence, condamner la SARL [redacted] à lui payer :

10 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral subi ensuite du harcèlement moral,

16 340,00 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Condamner la SARL [redacted] à lui payer la somme de 2 000,00 euros en application des articles 37 et 75 de la loi du 10 juillet 1991 dont distraction au profit de Maître [redacted] sous réserve de sa renonciation à percevoir la part contributive de l'Etat ainsi qu'aux entiers dépens.

Constater qu'elle est bénéficiaire de l'aide juridictionnelle.

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Dire que les sommes allouées seront productives des intérêts de droit.

A l'appui de ses prétentions, elle estime avoir été l'objet d'un harcèlement moral de la part de ses collègues et de sa hiérarchie. Que cet état de fait a abouti à une dégradation de son état de santé. En outre, elle souligne que l'employeur n'a aucunement respecté son obligation de reclassement.

En défense, la SARL [redacted], en la personne de son représentant légal, dans ses dernières conclusions, demande au Conseil de :

Rejeter l'intégralité des demandes de Mademoiselle [redacted].

Constater que sa demande de harcèlement moral se fonde sur un fait unique et isolé, c'est-à-dire l'incident du 02 Juillet 2015.

Constater qu'elle n'a jamais dénoncé quoique ce soit à son employeur, à la médecine du travail ou aux représentants du personnel.

Constater l'absence de tout élément permettant de laisser présumer à l'existence d'un harcèlement moral.

Constater en conséquence l'absence de tout harcèlement moral.

Constater que la demande de résiliation judiciaire fondée sur un fait qui n'est pas réel n'est pas justifiée.

Constater la validité du licenciement pour inaptitude.

Constater qu'elle a parfaitement respecté son obligation de reclassement.

Constater qu'elle a respecté son obligation de sécurité.

En conséquence :

Débouter la salariée de l'intégralité de ses demandes.

La condamner à lui payer la somme de 2 500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure Civile .

La condamner enfin aux entiers dépens.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la rupture du contrat de travail:

Sur le harcèlement moral :

La salariée invoque un harcèlement moral dont elle aurait fait l'objet.

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 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.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent 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 étrangers à tout harcèlement;

En cas de litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le salarié concerné 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 ses 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'instructions qu'il estime utiles.

Le harcèlement moral peut se définir comme un ensemble de conduites et de pratiques visant à dégrader de façon délibérée les conditions de travail d'un salarié. Elles se caractérisent par la systématisation, la durée et la répétition d'atteintes à la personnalité par tous moyens relatifs aux relations, à l'organisation, au contenu des tâches, aux outils ou aux conditions de travail, en les détournant de leur finalité, manifestant ainsi une intention de nuire, voire de détruire.

Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, des lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de

propos inconvenants ont pu être tenus de part et d'autre, une quelconque situation de harcèlement moral ne semble caractérisée.

Il est évident à la lecture des attestations versées à la procédure que la situation ce jour là était tendue. Pour preuve l'attestation de Madame M. en justifie. Elle indique avoir travaillé dans l'entreprise du 10 septembre au 16 septembre 2014 puis du 02 avril au 30 juin 2015 en tant que serveuse. Elle précise avoir été témoin de l'ambiance délétère entre la demanderesse et Madame B. et Monsieur E. Or si elle rapporte avoir constaté des insultes proférées à l'encontre de Mademoiselle F. mais aussi de propos menaçants ou à caractère sexuel ainsi que des brimades, elle reste particulièrement évasive s'agissant de la période précise à laquelle ces faits se seraient déroulés.

De surcroît, dans ladite attestation, Madame M. déclare que : " lors de mon retour en Avril 2015, j'ai de suite remarquée qu'elle était mise à l'écart". Or comme cela a été évoqué précédemment, aucun élément de la procédure ne justifie de tels faits avant l'incident du 02 juillet 2015. Aussi, force est de constater que les prétendus faits dénoncés par Madame M. ne sont pas datés et il est surprenant que cette dernière atteste d'une manière très générale d'une situation alors qu'il est avéré que s'agissant de l'incident du 02 juillet 2015, elle n'y avait pas assistée puisque son contrat était arrivé à son terme le 30 juin 2015.

Par ailleurs, et s'agissant des attestations de Madame G., assistante manager et Madame H., assistante de direction, ces dernières rapportent que la salariée s'est faite insulter à plusieurs reprises par Monsieur B., Madame B. et Monsieur P. Elles rajoutent que des menaces sur ses biens personnels, ont été proférés, à son encontre par ses collègues.

Sur la base des attestations susmentionnées, Mademoiselle F. considère avoir subi des brimades de la part de deux salariés mais également de son supérieur hiérarchique critiquant de façon humiliante et régulière son travail en présence d'autres salariés.

Cependant, aucun élément ne permet d'établir un quelconque harcèlement moral de la part de l'employeur ou des collègues de travail à l'égard de Mademoiselle F. ni des autres salariés. La salariée, voire les personnes qui témoignent en sa faveur, se contentent simplement d'alléguer de pressions, d'insultes et de brimades sans pour autant en rapporter la preuve. Les faits tels que rapportés par les collègues de travail de la salariée restent trop généraux pour permettre un constat autre qu'une mauvaise ambiance dans la structure. S'agissant des propos qui sont qualifiés d'agressifs, violents ou dégradants, ils ne s'appuient nullement sur des événements précis et datés dans lesquels Mademoiselle F. pourraient être reconnue comme victime.

L'ambiance de l'entreprise voire les conflits ayant opposés les différents membres de la société, ne sont pas de nature, quand bien même ils auraient pu se tenir dans un contexte professionnel, à caractériser un harcèlement moral. Tout au plus, si des propos insultants ont pu être tenus ponctuellement et non d'une manière répétés, ils sont inadaptés dans une relation normale de travail mais ne peuvent s'ils ne sont pas sujet à répétition, s'analyser comme du harcèlement moral.

Contrairement à ce que soutient la demanderesse, il ne ressort nullement des pièces produites que les pressions sur sa personne étaient permanentes de la part de certains de ses collègues.

travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Dans le cas d'espèce, la salariée considère que les faits constitutifs du harcèlement sont parfaitement avérés, et pour cela elle verse aux débats, des certificats et documents médicaux, des attestations confirmant, à son sens, le harcèlement moral.

En droit, le salarié doit rapporter la preuve de la matérialité des faits constitutifs du harcèlement, à charge pour l'employeur de s'expliquer sur les éléments rapportés.

En l'espèce, Mademoiselle _____ dénonce la situation de harcèlement moral dont elle a été victime.

En l'état, le harcèlement moral suppose des agissements coupables répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou morale, ou de compromettre son avenir professionnel.

S'il appartient au salarié d'établir la matérialité des faits qu'il invoque, il convient cependant, d'appréhender les faits dans leur ensemble et de rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement de sorte qu'il appartient à l'employeur d'établir ensuite qu'ils ne caractérisent pas une telle situation.

En l'espèce, Mademoiselle _____ considère que l'avis d'inaptitude la concernant trouve son origine dans les faits de harcèlement qu'elle dénonce.

Tout d'abord, elle précise que d'anciens salariés de la société, ont été témoins des agissements des salariés et de son supérieur hiérarchique, auteurs du harcèlement moral qu'elle prétend avoir subi.

Elle souligne que ces témoins font état des insultes proférées à son encontre, mais également de propos menaçants ou à caractère sexuel ainsi que de brimades, qui à ses dires, lui ont été préjudiciables.

Tout d'abord, il y a lieu de dire que la salariée ne fait pas la démonstration de ce que l'employeur ait pu être informé de son prétendu harcèlement moral avant l'incident du 02 juillet 2015, entre elle et Madame B. _____ et Monsieur B. _____, qui a été porté à sa connaissance le 09 juillet 2015.

D'autre part, la salariée ne démontre pas avoir fait appel au médiateur en application de l'article L.1152-6 du code du travail, et ce pour qu'une éventuellement mesure de conciliation soit mise en oeuvre. Elle s'est, de plus, parfaitement abstenue de répondre à la proposition de l'employeur de fixer un rendez-vous pour la recherche d'une solution.

En outre, et à l'examen des pièces produites, les faits qu'elle dénonce s'analysent plus en un conflit au travail qu'une situation de harcèlement moral.

En effet, le soir du 02 juillet 2015 a éclaté une dispute entre Mademoiselle _____ et deux de ses collègues de travail. D'une aucune manière, même si des

Il convient de rappeler que l'employeur doit rechercher et proposer au salarié les postes disponibles parmi les sociétés du groupe auquel il appartient et dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer une permutation de tout ou partie du personnel.

Il appartient à l'employeur de faire la démonstration de ce que le reclassement d'un salarié est impossible.

Enfin, l'obligation de reclassement impose à l'employeur de faire des propositions personnelles à l'intéressé et de procéder à un examen individuel des possibilités de reclassement.

Dans le cas d'espèce, l'employeur prétend avoir tenté de reclasser la salariée en interne et en externe et dit avoir activement étudié toutes les possibilités de reclassement conformément aux dispositions de l'article L.1226-2 du code du travail. Il souligne avoir consulté le médecin du travail afin d'obtenir des précisions sur les possibilités de reclassement de la salariée. Que face à l'impossibilité pour le médecin du travail de formuler des conseils de reconversion dans l'entreprise, il n'a pu dégager des profils de poste disponible en interne et s'est en conséquence concentré sur des recherches en externe. Il précise qu'aucune réponse positive n'a été apportée par les entreprises consultées.

Cependant, l'obligation de reclassement doit être appréciée tant en interne qu'en externe. Aussi il est flagrant à l'examen des pièces de la procédure, que la recherche de reclassement en externe, qui n'a porté que sur une seule entreprise, la SARL _____ sur Nîmes, a été adressée à cette dernière le 07 juillet 2016, qui a répondu défavorablement.

Cette seule recherche ne saurait être considérée comme une démarche sérieuse de reclassement de la part de l'employeur.

Il est manifeste que l'employeur est tenu, vis à vis du salarié déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

En l'état, la société ne justifie pas avoir satisfait de manière sérieuse à son obligation et ne démontre pas avoir recherché toutes les solutions de reclassement outre l'impossibilité qui était la sienne de proposer d'autres postes.

De surcroît, la SARL _____ ne fait pas la démonstration d'avoir recherché d'une manière sérieuse et loyale le reclassement de la salariée en interne et en externe, ni d'avoir accompli de diligences dans l'optique d'une transformation ou d'un aménagement de poste.

De plus, alors qu'elle avait été reconnue inapte à tout poste dans l'entreprise l'employeur ne fait pas la démonstration d'avoir procédé à une étude sérieuse pouvant déboucher sur le dégagement d'un poste de travail susceptible de permettre à la salariée de conserver une activité professionnelle.

Il y a donc lieu de dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, et ouvre droit à indemnisation pour Mademoiselle _____ qui a nécessairement subi un préjudice en lien avec cette rupture abusive.

D'une manière générale, tous les témoignages sont peu précis, évasifs et concerne d'une part l'ambiance de la société qui est qualifiée de délétère et les employés qui dans leur ensemble dénoncent des faits, dont aucun ne laisse supposer un réel harcèlement à destination de Mademoiselle.

En l'état, force est de constater qu'aucune pièce n'établit l'existence d'agissements coupables répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité de la salariée.

En conséquence, aucun élément ne permet d'affirmer que l'employeur puisse être reconnu comme responsable des éventuels problèmes médico-psychologiques de la salariée ; que les arrêts de travail successifs ne peuvent ni objectivement, ni légitimement établir de lien certain et indubitable entre l'état de santé de Mademoiselle et les conditions de travail de cette dernière.

Qu'il convient de considérer qu'il n'est nullement rapporté la preuve d'un quelconque harcèlement moral.

Que les demandes présentées par Mademoiselle, au titre de la rupture abusive du contrat de travail seront rejetées.

Sur le licenciement pour inaptitude :

Sur le manquement à l'obligation de reclassement:

En application des dispositions de l'article L 1226-2 du code du travail : « Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail».

L'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise et le cas échéant, du groupe auquel elle appartient.

Cet avis d'inaptitude ne s'impose à l'employeur qu'en ce qui concerne l'emploi que le salarié occupait précédemment et non ceux auxquels il pourrait être affecté à la suite de leur aménagement. Il appartient à l'employeur, non de demander au médecin du travail, qui n'est pas débiteur de l'obligation de reclassement de rendre à nouveau un avis sur les possibilités de reclassement, mais de lui soumettre des propositions et d'envisager avec lui et le salarié les postes, tels qu'ils pourraient exister à la suite de leur aménagement, susceptibles de convenir à celui-ci.

Il convient de l'indemniser à hauteur de 9 000,00 euros.

Sur le manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur:

La salariée considère que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale et qu'il a, à ce titre, manqué à son obligation de sécurité.

D'une part, la salariée n'a pas obtenu gain de cause au titre des demandes relatives au harcèlement moral, d'autre part, elle ne justifie aucunement d'un quelconque préjudice moral pouvant être de la seule responsabilité de l'employeur, de sorte que sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral sera rejetée.

Sur les autres demandes :

Les circonstances et l'ancienneté de l'espèce exige le prononcé de l'exécution provisoire.

La SARL _____, qui succombe, sera condamnée aux dépens.

L'équité commande de faire application des dispositions des articles 37 et 75 de la loi du 10 juillet 1991 dont distraction au profit de Maître _____ sous réserve de sa renonciation à percevoir la part contributive de l'Etat ainsi qu'aux entiers dépens. Il sera octroyé à Mademoiselle _____ la somme de 800,00 euros.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes, statuant par jugement contradictoire et en premier ressort, sous la présidence du juge départiteur ;

Vu les pièces du dossier.

Dit que Mademoiselle _____ n'établit pas l'existence de harcèlement moral.

Dit que la SARL _____ n'a pas respecté son obligation de reclassement.

Dit que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

Condamne SARL _____, prise en la personne de son représentant légal, à verser à Mademoiselle _____ la somme de 9 000,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Déboute les parties de leurs autres demandes plus amples ou contraires.

Ordonne l'exécution provisoire.

Constate que Mademoiselle [redacted] est bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle suivant décision du 14 octobre 2015.

Condamne la SARL [redacted] prise en la personne de son représentant légal à payer à Mademoiselle [redacted] la somme 800,00 euros en application des dispositions des articles 37 et 75 de la loi du 10 juillet 1991 dont distraction au profit de Maître [redacted] sous réserve de sa renonciation à percevoir la part contributive de l'Etat.

Condamne la SARL [redacted] prise en la personne de son représentant légal aux entiers dépens.

Ainsi jugé et prononcé le 16 mai 2018 par la mise à disposition du jugement au greffe.

En foi de quoi, le présent jugement a été signé par nous, juge départiteur, président et par le greffier.

LE GREFFIER

Pour copie certifiée conforme
Le Directeur de Greffe

P/O Le Greffier

LE PRÉSIDENT

