

26/09/2014

ARRÊT N° [REDACTED]

N° RG : [REDACTED]  
C.L./G.G.

Décision déferée du 27 Septembre 2012 -  
Conseil de prud'hommes - Formation de  
départage de TOULOUSE - [REDACTED]  
C. [REDACTED]

COPIE

SA [REDACTED]

C/

[REDACTED]

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

\*\*\*

COUR D'APPEL DE TOULOUSE  
4eme Chambre Section 2 - Chambre sociale

\*\*\*

ARRÊT DU VINGT SIX SEPTEMBRE DEUX MILLE  
QUATORZE

\*\*\*

APPELANTE

SA [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

représentée par [REDACTED], avocat au barreau de TOULOUSE

INTIMÉE

Mademoiselle [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
37200 TOULOUSE

représentée par M<sup>me</sup> Judith AMALRIC-ZERMATI, avocat au barreau de  
TOULOUSE

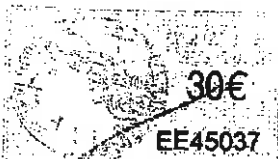
COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 19 Juin 2014, en audience publique, devant  
la Cour composée de:

[REDACTED], président  
[REDACTED], conseiller  
FRANÇOISE GABRIEL, vice-président placé  
qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : C. [REDACTED]

REFORMATION



5€  
SG28456

ARRET :

- CONTRADICTOIRE  
- prononcé publiquement par 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 C. [REDACTED], président, et par C. [REDACTED], greffier de  
chambre.

## EXPOSE DU LITIGE

Madame Catherine Batale, a été embauchée le 3 novembre 2008, par la S.A. ~~XXXXXXXXXXXX~~, en qualité d'assistante, suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 15 octobre 2008.

Madame Catherine Batale a saisi, le 27 mai 2011, le Conseil de Prud'hommes de Toulouse aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles.

Puis, elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail par une lettre du 6 février 2012.

Suivant jugement en date du 27 septembre 2012, le Conseil de Prud'hommes de Toulouse a constaté que la résiliation judiciaire était sans objet, a dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamné la S.A. ~~XXXXXXXXXXXX~~ à payer à Madame Batale les sommes de 3 600 euros à titre d'indemnité de préavis, de 1 080 euros au titre de l'indemnité de licenciement, de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 775,39 euros à titre de rappel de salaire, de 77,53 euros au titre des congés payés y afférents et de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens, a ordonné la remise par l'employeur des documents sociaux rectifiés dans les termes du présent jugement dans le délai d'un mois à compter de sa notification, a rappelé que les créances salariales produisent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la lettre de convocation devant le bureau de conciliation et qu'elles sont assorties de plein droit de l'exécution provisoire, la moyenne des trois derniers salaires s'élevant à 1 800 euros, a dit n'y avoir pas lieu au prononcé de l'exécution provisoire sur les autres condamnations, rappelé que les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement, a débouté Madame Batale de ses plus amples demandes et enfin, a ordonné dans la limite de six mois le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage versées à la salariée.

La S.A. ~~XXXXXXXXXXXX~~ a relevé appel de cette décision dans des conditions de forme et de délai qui n'apparaissent pas critiquables.

Par conclusions récapitulatives remises au greffe le 5 juin 2014, reprises oralement à l'audience et auxquelles il convient de se reporter pour l'exposé de ses moyens, la S.A. ~~XXXXXXXXXXXX~~ demande à la Cour de rejeter toutes conclusions adverses comme injustes et mal fondées, de dire que Madame Batale n'a aucun intérêt à agir du chef de la demande de résiliation judiciaire qui en outre est dépourvue de tout intérêt, de réformer le jugement du Conseil de Prud'hommes en ce qu'il a estimé que la prise d'acte devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de débouter Madame Batale de ses demandes en dommages et intérêts au titre du préavis, de l'indemnité de licenciement, des préjudices subis et heures supplémentaires, de la débouter de ses demandes au titre du harcèlement et manquement à l'obligation de sécurité de résultat et de confirmer ce faisant le jugement du Conseil de Prud'hommes de ces chefs, de débouter Madame Batale de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et la condamner au paiement de la somme de 2 000 euros au titre de cet article ainsi qu'aux entiers dépens.

Dans ses conclusions responsives et récapitulatives déposées au greffe le 21 mai 2014, réitérées oralement à l'audience et auxquelles il convient, également, de se reporter pour l'exposé de ses moyens, Madame ~~XXXXXXXXXXXX~~ demande à la Cour de confirmer le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes, constater le manquement de l'employeur à ses obligations contractuelle et de à titre principal, faire droit à sa demande de

résiliation judiciaire, à titre subsidiaire, dire que la prise d'acte produira les effets d'un licenciement abusif et vexatoire, dans tous les cas, de condamner l'employeur à lui verser les sommes suivantes 21 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice qu'elle a subi, (12 mois salaire), de 3 600 euros au titre du préavis, de 1 080 euros au titre de l'indemnité de licenciement, de 775,39 euros au titre des heures supplémentaires et 77,54 euros à titre de congés payés y afférents et de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, de dire que l'employeur s'est rendu coupable de manoeuvres de harcèlement moral ou subsidiairement qu'il a manqué à son obligation de sécurité de résultat et en tout état de cause le condamner à lui verser 10 000 euros au titre préjudice distinct subi, de dire que les sommes ayant nature de salaire porteront intérêt à compter de l'engagement de la procédure et que les sommes ayant nature d'indemnité porteront intérêt à compter du jugement à intervenir et d'ordonner à l'employeur de lui délivrer les documents obligatoires modifiés.

### MOTIFS DE LA DECISION

- sur la rupture du contrat de travail :

L'action en résiliation judiciaire laissant subsister la relation contractuelle, de même qu'il peut faire l'objet d'un licenciement, le salarié peut prendre la décision de rompre son contrat de travail.

La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation introduite auparavant.

S'il appartient alors au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte, il doit fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte.

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifiaient soit dans le cas contraire, d'une démission.

Au cas présent, Madame ~~B. B.~~ fait grief, pour l'essentiel, à l'employeur de lui avoir fait subir un déclassement professionnel dans la mesure où alors que ses fonctions incluaient la collaboration directe avec les chargés d'affaires, elle s'est retrouvée cantonnée aux tâches de simple saisie.

Si l'employeur peut, sauf abus, procéder unilatéralement à un changement des conditions de travail du salarié, il ne peut, en revanche, modifier unilatéralement le contrat sans l'accord de ce dernier.

L'accord exprès du salarié est, en effet, nécessaire pour que la modification prenne effet.

La fonction est un élément de l'essence du contrat de travail, le salarié s'étant engagé pour occuper un emploi déterminé ou un poste d'une catégorie d'emploi déterminée.

Au cas présent, Madame ~~B. B.~~ a effectivement été recrutée en qualité d'assistante, cette qualification correspondant au coefficient 275 prévu par la convention collective de Bureaux d'Etudes Techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 concernant les Etam et ce, afin d'exercer les fonctions suivantes, celles-ci n'étant ni limitatives ni exhaustives : l'ensemble des tâches de secrétariat commercial,

général et technique ( frappe, traitement du courrier, accueil physique et téléphonique, organisation des réunions ), assister les chefs de projet et les services de production dans leurs fonctions”.

S'agissant du salarié relevant du coefficient 275, la convention collective dont il s'agit précise que le collaborateur possède sur un domaine particulier, la connaissance technique de méthodes et procédés et les met en oeuvre à partir de consignes générales, la grille de classification du collège Etam indiquant, en outre, “qu'une assistante coefficient 275 partage des fonctions communes avec les chargés d'affaires”.

Il n'est pas contesté que Madame [REDACTED] a, dès son embauche, assisté les chefs de projet et les services de production dans leur fonction.

Il est constant, également, que Madame [REDACTED] a accédé, dès après sa période d'essai de deux mois au coefficient 310 de la convention collective en cause, lequel indique que “en plus de la position 2.1, le collaborateur choisit la technique, la méthode ou le moyen approprié” et que par courrier recommandé en date du 22 avril 2011, l'employeur a indiqué à la salariée suite à ses interrogations que par suite de la réorganisation du pool de secrétariat décidée au mois de février 2011, “ses missions, hormis celle d'assister les chargés d'affaires, restent les mêmes”.

Une telle amputation des fonctions de la salariée est indéniablement de nature à dénaturer l'emploi de celle ci et à affecter la qualification conventionnelle de l'intéressée ce qui caractérise une modification de son contrat de travail qui ne pouvait lui être imposée unilatéralement par l'employeur.

Il s'ensuit que la prise d'acte par la salariée de la rupture du contrat de travail est justifiée et qu'elle doit produire les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'absence de cause réelle et sérieuse ouvre droit au bénéfice de l'intimée à une indemnité.

Suite à cette rupture, Madame [REDACTED] a subi incontestablement un préjudice qui, au regard des circonstances de l'espèce et notamment de son âge, de son temps de présence dans l'entreprise et d'un retour à l'emploi en avril 2012 a été justement évalué par les premiers juges lesquels ont, également, correctement déterminé le montant tant de l'indemnité compensatrice que de l'indemnité de licenciement auxquelles l'intimée peut prétendre.

- sur la demande de dommages intérêts pour harcèlement moral :

Selon les dispositions 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.

S'agissant de la preuve de tels agissements, il appartient au salarié d'étayer ses allégations par des éléments de fait précis à charge pour l'employeur de rapporter la preuve que les agissements reprochés ne sont pas constitutifs du harcèlement et s'expliquent par des éléments objectifs.

Au cas présent, Madame [REDACTED] explique qu'elle a été victime de par son déclassement qui est avéré, de manoeuvres répétées, qu'elle s'est retrouvée en souffrance morale dans son milieu professionnel ce qui a eu pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail et d'altérer sa santé, l'intimée soulignant, en outre, que son nom ne figure pas sur le tableau établi par l'employeur relatif à la nouvelle répartition du secrétariat technique mise en place depuis le 7 mars 2011 et que son avocat

a dû intervenir officiellement le 15 mars 2012 auprès du conseil de son employeur pour qu'elle puisse obtenir le dernier versement de la Pro BTP pour la période du 26 janvier au 4 février 2012.

Elle produit aux débats le tableau précité du 7 mars 2011, la lettre officielle de son avocat en date du 15 mars 2012, plusieurs mails échangés durant la relation contractuelle notamment avec des collègues de travail mettant en évidence l'état de stress et de mal être au travail dans lequel elle se trouvait en particulier à compter du premier trimestre 2011 ainsi que les propos d'encouragement manifestés à son égard par ces derniers.

Elle verse, aussi, à la procédure les arrêts de travail répétés établis par son médecin traitant à partir du 4 mars 2011 et ce, jusqu'en janvier 2012 pour syndrome dépressif ainsi que le certificat de son médecin psychiatre en date du 31 janvier 2012 certifiant la rencontrer depuis le mois de juillet 2011 pour des troubles anxio dépressifs en rapport avec des conflits se situant dans son milieu professionnel et se manifestant par des crises d'angoisse.

Alors que de tels éléments pris dans leur ensemble permettent de laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens des dispositions légales précitées, il n'est versé à la procédure par la S.A. [REDACTED] aucun élément objectif qui soit de nature à contrer les différents faits ci dessus invoqués par la salariée et d'expliquer le comportement de l'employeur à l'égard de cette dernière.

Dans de telles conditions, il convient de considérer que Madame [REDACTED] a effectivement été victime de faits de harcèlement moral qui ont indéniablement eu pour effet d'une part de dégrader les conditions de travail de la salariée mais aussi d'autre part, d'altérer la santé physique ou mentale de l'intéressée.

Le préjudice qui en est résulté pour Madame [REDACTED] doit, au regard des circonstances de l'espèce, être indemnisé par l'allocation de la somme de 2 000 euros à titre de dommages intérêts.

- sur la demande au titre des heures supplémentaires :

Il résulte des dispositions de l'article L 3171-4 du code du travail que la charge de la preuve de l'existence ou du nombre d'heures de travail accomplies n'incombe spécialement à aucune des parties et que si l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient, cependant, à ce dernier de fournir préalablement à la juridiction des éléments de nature à étayer sa demande, ces éléments devant être suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

A l'appui de cette demande, Madame [REDACTED] produit aux débats le décompte précis des heures supplémentaires accomplies entre décembre 2009 et février 2011 ainsi que de nombreux courriels adressés depuis son poste professionnel confirmant qu'elle quittait habituellement son poste de travail plus tardivement que ses horaires contractuels.

Bien que de telles pièces soient indiscutablement de nature à établir la vraisemblance globale de la réclamation de Madame [REDACTED], la S.A. [REDACTED] n'est pas à mesure de justifier des horaires effectivement accomplis par cette dernière.

Dans ces conditions, il convient de faire droit à la demande suffisamment étayée de Madame [REDACTED] et de condamner l'employeur au paiement des sommes de 775,39 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires et de 77,53 euros au titre des congés payés afférents.

Il convient d'ordonner la délivrance par l'employeur à la salariée des documents sociaux conformes à la présente décision et de confirmer la décision des premiers juges relatives aux intérêts légaux devant assortir les différents condamnations à paiement prononcées à l'encontre de ce dernier.

S'agissant du licenciement d'une salariée comptant plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement au moins onze salariés, il y a lieu, par application de l'article L 1235-4 du code du travail, d'ordonner d'office le remboursement par l'employeur fautif au Pôle emploi Midi Pyrénées des indemnités de chômage versées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé dans la limite de six mois d'indemnités de chômage.

Les dépens de l'appel seront mis à la charge de la S.A. [redacted] qui succombe pour l'essentiel laquelle sera, également, condamnée à verser à Madame [redacted] la somme supplémentaire de 1 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

### PAR CES MOTIFS

#### LA COUR

Infirmes la décision déferée en ce qu'elle a débouté Madame [redacted] de sa demande de dommages intérêts pour harcèlement moral,

Et statuant à nouveau :

Condamne la S.A. [redacted] à payer à Madame [redacted] la somme de 2 000 euros à titre de dommages intérêts pour harcèlement moral, cette somme étant assortie des intérêts au taux légal à compter de la présente décision,

Confirme la décision déferée en ses autres dispositions,

Et y ajoutant,

Ordonne la délivrance à Madame [redacted] des documents sociaux conformes à la présente décision,

Condamne la S.A. [redacted] à payer à Madame [redacted] la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Condamne la S.A. [redacted] aux dépens de l'appel.

Le présent arrêt a été signé par Mme C. [redacted], président et par Mme C. [redacted], greffier.

LE GREFFIER

C. [redacted]

LE PRESIDENT

C. [redacted]