

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE SAINT-DENIS**

5, avenue André Malraux  
Champ Fleuri  
CS 81 027

97495 SAINTE CLOTILDE CEDEX

Tél: 0262 40 23 45

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT**

N° RG F 23/00138 - N° Portalis  
DC27-X-B7H-BIQJ

**SECTION Activités diverses**

**AFFAIRE**

contre

**Madame**

Représentée par Me (Avocat au barreau de  
SAINT DENIS) substituant Me Alain ANTOINE (Avocat au  
barreau de SAINT DENIS)

**DEMANDEUR**

en la personne de son représentant  
légal

(Avocat au barreau  
de SAINT DENIS)

**MINUTE n° 24/00133**

NOTIFIE LE : 30/09/2024

à M<sup>me</sup>

- SA

- SELA

- AGS - AVOCATS

FORMULE EXÉCUTOIRE

délivrée le : 30/09/2024

à

M<sup>me</sup>

**Appel ou pourvoi**

n°

du

par demandeur ou défendeur

**Arrêt n°**

du

**DEFENDEURS**

## COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

lors des débats à l'audience publique du 08 Juillet 2024, à l'issue de laquelle le Président a indiqué que le prononcé du jugement serait fait par mise à disposition.

██████████, Président Conseiller (S)

██████████, Assesseur Conseiller (S)

██████████, Assesseur

Conseiller (E)

██████████, Assesseur

Conseiller (E)

Assistés lors des débats de M. ██████████, Greffier

## PROCEDURE :

Mme ██████████ a saisi le Conseil le 14 Avril 2023.

Les parties ont été convoquées au bureau de conciliation et d'orientation du 25 Avril 2024.

Après mise en état, l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et 19 du Code du Travail.

A l'audience du 08 Juillet 2024, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 30 Septembre 2024.

Les parties ont été avisées que le jugement serait mis à disposition.

\*\*\*\*\*

## LES FAITS :

Madame ██████████ a été embauchée par M. ██████████ alors expert-comptable stagiaire au sein du cabinet d'expertise comptable AOI entre 1988 et 1995.

Puis ██████████ a créé son propre cabinet et après une interdiction d'embaucher ses anciens collaborateurs pour une durée de 10 ans, il a de nouveau embauché Madame ██████████ du 1er septembre 2006 au 30 juin 2014, puis à partir du 1er août 2015 suivant contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'Assistante principale, puis de Chef de mission niveau 4, coefficient 260.

Madame ██████████ percevra une rémunération de 4 595,70€ bruts.

L'entreprise a été reprise par Monsieur ██████████ en juin 2019, avec son arrivée, les conditions de travail de Madame ██████████ ont commencé à se dégrader.

Madame ██████████ est alors placée en arrêt maladie, puis en congé maladie longue durée à partir du 22 octobre 2020, prolongée jusqu'au 22 octobre 2022.

Le 20 octobre 2022, le médecin du travail prononce l'inaptitude à son poste de Madame ██████████ avec dispense de reclassement en précisant qu'elle est inapte au poste de collaborateur dans l'entreprise et dans le groupe.

Le 2 novembre 2022, elle est convoquée à un entretien préalable au licenciement.

Le 16 novembre, elle est licenciée en raison de son inaptitude à tout poste dans l'entreprise.

Par jugement du 30 août 2023, le tribunal mixte de commerce de la Réunion a converti à la procédure de sauvegarde dont faisait l'objet la société en procédure de redressement judiciaire.

Par courrier du 27 octobre 2023, par l'intermédiaire de son conseil, Madame [REDACTED] adressait une déclaration de créance à la [REDACTED] mandataire judiciaire de la société défenderesse.

Le 27 novembre 2023, Madame [REDACTED] assignait la [REDACTED] mandataire judiciaire et la SELARL [REDACTED] administrateur judiciaire de la société afin que le conseil de prud'hommes déclare commune est opposable l'instance en cours inscrite sous le RG 23/00138.

Plusieurs faits rapportés, laisse présumer l'existence d'un harcèlement. Tout d'abord, Monsieur [REDACTED] s'adressait régulièrement à Madame [REDACTED] sur un ton agressif insultant et totalement inapproprié, allant jusqu'à la traiter de " merde ".

Plusieurs responsables ont quitté l'entreprise à cause de l'attitude de Monsieur [REDACTED] entraînant, pour Madame [REDACTED] une immense surcharge de travail.

Quelques temps, après l'arrivée de Monsieur [REDACTED] Madame [REDACTED] avait subi une opération à la tête (septembre 2019), et alors qu'elle devait reprendre son travail à la fin de son arrêt maladie, Monsieur [REDACTED] a refusé et lui a commandé de rester chez elle en arrêt maladie Madame [REDACTED] a dû insister pour retrouver son poste.

Il s'agissait là des premiers agissements de l'employeur visant à déstabiliser et malmenier la salariée.

Après cette lourde opération, elle avait sollicité son employeur pour qu'il la transfère dans un bureau avec ouverture sur l'extérieur. Ce dernier avait refusé sans raison et avait octroyé le bureau libre à une autre salariée.

Lors d'une énième convocation, Madame [REDACTED] apprenait que son employeur voulait mettre fin à cette collaboration, et lui proposer une rupture conventionnelle, il précisait qu'en cas de refus il trouverait toujours une faute pour justifier un licenciement.

Alors qu'elle était en arrêt maladie, en raison du comportement inacceptable de son employeur, ce dernier, la convoquait à un entretien préalable à une rupture conventionnelle.

Pendant son arrêt maladie, malgré les relances de la salariée, son attestation de salaire n'a pas été transmis à la CGSS, la privant des indemnités journalières.

Enfin, après la rupture de son contrat, l'employeur n'a fait aucune démarche pour la portabilité de la mutuelle.

Lorsque Madame [REDACTED] s'est renseignée auprès de la DRH, on lui a simplement dit que la Caisse de prévoyance avait changé. Ainsi Madame [REDACTED] écrivait inutilement des mails à l'ancienne Caisse de prévoyance.

Madame [REDACTED] n'aura finalement jamais reçu ses indemnités afférentes.

Plusieurs salariés attestent des faits de harcèlement moral, subi par Madame [REDACTED]

La demanderesse considère avoir été victime de agissements répétés et injustifiés (brimades, reproche insulte surcharge de travail) de son employeur, et que ces agissements ont entraîné une dégradation de ses conditions de travail.

Elle a en effet vu son état de santé physique et mentale se dégrader, elle souffre notamment d'une grave dépression, de troubles du sommeil et d'épisode anxieux.

Madame [REDACTED] a consulté deux fois le médecin du travail à sa demande car son état de santé s'est dégradé. Plusieurs certificats médicaux ont été faits par différents praticiens (médecin du travail, médecin psychiatre, médecin traitant, neurologue.)

Madame [REDACTED] encore actuellement, suivi par un psychiatre est sous antidépresseurs et anxiolytiques. Elle démontre clairement que son état de santé a été dégradé par ses conditions de travail.

## **PROCEDURE**

Par requête introductive du 7 avril 2023, Madame [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Saint-Denis pour contester son licenciement sur fait de harcèlement moral.

L'affaire a été appelée à l'audience du bureau de conciliation du 15 juin 2023, l'affaire a été renvoyé de nouveau à l'audience du bureau de conciliation du 7 septembre 2023, renvoyée de nouveau en bureau de conciliation le 9 novembre 2023, l'affaire a été renvoyée de nouveau en bureau de conciliation le 22 février 2024, l'affaire a été renvoyée en bureau de conciliation du 25 avril 2024, l'affaire a été envoyée au bureau de jugement le 08 juillet 2024 où elle a été retenue pour un délibéré le 19 août 2024 pour une mise à disposition au greffe le 30 septembre 2024.

## **PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

### **Prétentions et moyens du demandeur**

Madame [REDACTED] demande au conseil de prud'hommes de :

JUGER sa demande bien fondée et recevable en son action.

### **À TITRE LIMINAIRE :**

CONSTATER la déclaration de créance de Madame [REDACTED] pour un montant de 130 422,79 €.

DÉCLARER commune et opposable à :

La SELAS [REDACTED]  
SAINT-DENIS  
de mandata  
le Tribunal

La SELAR [REDACTED]  
prise en la p  
les pouvoir

Et à :

Le Centre de Gestion et d'Études [REDACTED]  
association déclarée, agissant pou  
de l'AGS, [REDACTED]

L'instance en cours inscrite sous le RG F 23/00138 devant le conseil de prud'hommes de Saint-Denis et la décision à venir.

### **À TITRE PRINCIPAL**

JUGER que Madame [REDACTED] a été victime de harcèlement moral

JUGER que le licenciement prononcé à l'égard de Madame [REDACTED] est nul

CONDAMNER en conséquence la société [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- 55 148,40 € à titre d'indemnité pour licenciement nul
- 30 000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice distinct du fait du harcèlement moral subi.
- 27 315,73 € à titre de remboursement des indemnités de prévoyance,

- 10 000 € à titre de dommages et intérêts du fait du manquement à l'obligation d'organiser des élections professionnelles.

### **À TITRE SUBSIDIAIRE**

JUGER que le licenciement de Madame [REDACTED] ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse,

CONDAMNER en conséquence, la société [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- 55 148,40 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 30 000 € à titre de dommages intérêts pour préjudice distinct.
- 27 315,73 € à titre de remboursement des indemnités de prévoyance,
- 10 000 € à titre de dommages et intérêts du fait du manquement à l'obligation d'organiser des élections professionnelles

### **EN TOUT ÉTAT DE CAUSE**

ORDONNER la remise des documents de fin de contrat et bulletin de salaire, corriger sous astreinte de 100 euros par jour de retard,

JUGER que l'AGS devra garantir le paiement des sommes susvisées,

CONDAMNER, [REDACTED] à payer à Madame [REDACTED] 4000 € en application à l'article 700 du CPC, ainsi qu'aux entiers dépens,

ORDONNER l'exécution provisoire dans les termes de la loi.

### **Prétentions et moyens du défendeur**

La société [REDACTED], demande au Conseil de Prud'hommes de :

JUGER que le licenciement pour une aptitude de Madame [REDACTED] est bien fondé

JUGER que le harcèlement moral de Madame [REDACTED] n'est pas établi

Et par voie de conséquences :

DÉBOUTER, Madame [REDACTED] de sa demande principale de condamnation de la société [REDACTED] à la somme de 55 148,40 € au titre de l'indemnité pour licenciement nul,

DÉBOUTER, Madame [REDACTED] de sa demande principale et subsidiaire de condamnation de la [REDACTED] à la somme de 30 000 € pour préjudice distinct du fait d'un harcèlement moral qu'elle aurait subi,

DÉBOUTER, Madame [REDACTED] de sa demande principale et subsidiaire de condamnation de la société [REDACTED] à la somme de 3958,66 € à titre de rappel de salaire correspondant au solde de tout compte,

DÉBOUTER, Madame [REDACTED] de sa demande principale et subsidiaire de condamnation de la société [REDACTED] à la somme de 27 315,73 € à titre de remboursement des indemnités de prévoyance et réduire ce montant à la somme de 9 007,83 €.

DÉBOUTER Madame [REDACTED] de sa demande principale et subsidiaire de condamnation de la société [REDACTED] à la somme de 10 000 € à titre de dommages et intérêts du fait d'un manquement à l'obligation d'organiser une élection professionnelle.

DÉBOUTER, Madame [REDACTED] de sa demande subsidiaire de condamnation de la société [REDACTED] à la somme de 55 148,40 € au titre de l'indemnité pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

DÉBOUTER Madame [REDACTED] de sa demande de remise de documents sous astreinte journalières.

### **EN TOUT ÉTAT DE CAUSE**

CONDAMNER, Madame [REDACTED] au paiement de la somme de 2000 € en application à l'article 700 du code de procédure civile.

CONDAMNER, Madame [REDACTED] aux entiers dépens.

Selon la société [REDACTED], les griefs formulés à l'encontre du salarié sont caractérisés.

Dans un premier temps et à titre principal, Madame [REDACTED] dit avoir été victime de harcèlement moral et demande que son licenciement soit jugé nul par le conseil à titre subsidiaire.

Si le harcèlement moral n'était pas établi Madame [REDACTED] demande à ce que son licenciement pour inaptitude, soit jugé sans cause réelle et sérieuse, en raison d'un manquement de son employeur à son obligation de sécurité.

Il sera démontré que ces demandes tenant à la contestation du licenciement sur l'un et l'autre des fondements ne pourraient prospérer, il convient de rappeler que Madame [REDACTED] a travaillé avec Monsieur [REDACTED] qu'elle accuse de harcèlement de juin 2019 à octobre 2020 étant entendu que cette période à compter du mois de mars 2020, la situation de pandémie.

Madame [REDACTED] expose les faits selon l'existence d'un harcèlement. Il est patent qu'aucun de ses faits ne sont matériellement établis. Ils sont en tous points contestés par l'employeur et seront repris un à un.

Tout d'abord,

Sur les faits, que Monsieur [REDACTED] s'adressait régulièrement à Madame [REDACTED] sur un ton agressif insultant est totalement inapproprié allant jusqu'à la traiter de " merde ".

Cette accusation qui comporte une particulière gravité matériellement pas établie.

Monsieur [REDACTED] réfute un tel comportement qui ne correspond aucunement à sa personnalité.

Sur les faits de travailler pendant le confinement, alors que seules deux autres personnes sur trente travaillaient durant cette période, ce refus de demande et le refus de chômage partiel ne sont pas matériellement établi l'employeur produit par ailleurs des échanges de SMS pendant la période de pandémie qui témoignent d'échanges professionnels et cordiaux entre Madame [REDACTED] et Monsieur [REDACTED].

En outre, Madame [REDACTED] dit avoir subi une opération à la tête et qu'elle devait reprendre son travail à la fin de son arrêt maladie, elle dit que Monsieur [REDACTED] a refusé et lui a commandé de rester chez elle en arrêt maladie, Madame [REDACTED] dit avoir dû insister pour retrouver son poste, ce fait n'est pas matériellement établi, un manque total de précision, notamment temporelle : quand Madame [REDACTED] a-t-elle subi une opération à la tête ? de quel arrêt maladie s'agit-il ? quand devait-t-elle reprendre son poste ? , il est également permis de s'interroger sur la vraisemblance d'une telle accusation et notamment la possibilité matérielle pour un employeur de s'opposer à une fin d'arrêt maladie.

En outre, ce fait manque de concordance puisque l'on comprend mal pourquoi Madame [REDACTED] a subi une lourde opération de la tête et victime de harcèlement insisterait à ce point pour retrouver son poste.

Après cette grosse opération, elle avait sollicité son employeur pour qu'il la transfère dans un bureau avec ouverture sur l'extérieur.

Ce dernier avait refusé sans raison et avait octroyé le bureau libre à une autre salariée, encore une fois, cette allégation n'est pas matériellement établie mais en outre souffre de précision.

Madame [REDACTED] avait un bureau attribué. Monsieur [REDACTED] n'a aucun souvenir d'une demande de changement de bureau de sa part. A qui avait été attribué ce bureau " avec couverture sur l'extérieur " Quand ? Pourquoi ?

Monsieur [REDACTED] affirme devant son associé que Madame [REDACTED] l'avait traité " de bons à rien " dans un mail.

Or à la lecture de ce dernier, le conseil constatera qu'il n'en est rien, et qu'il est seulement écrit " il semblerait que les échanges téléphoniques avec [REDACTED] d'une part et avec vous d'autre part, n'aient abouti à rien " il ne me semble pas utile de répondre à un tel grief, car parfaitement inopérant pour caractériser un harcèlement moral et en tout état de cause, non matérialisée par le moindre élément.

En tout état de cause, aux termes de ce courrier qu'on imagine rédigé par Madame [REDACTED] on peut y lire que la salariée se plaint d'avoir été " convoquée " deux fois par son employeur, cela n'est pas concordant avec les accusations de " multiples " ou de " énième " convocations abusives.

Aussi, le conseil ne pourra que juger de l'absence de matérialité, des allégations de Madame SAUGER, de sorte qu'il sera impossible d'apprécier si ses allégations seraient de nature à permettre de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Pour rappel, la Société [REDACTED] était présidée auparavant par Monsieur [REDACTED] et ce depuis plusieurs années, le changement de direction a fait l'objet de vives oppositions vis-à-vis d'un groupe de salariés dont faisait partie Madame Catherine SAUGER.

Cette résistance était due au fait que ces salariés et particulièrement Madame [REDACTED] étaient attachés à Monsieur [REDACTED] à son management et à son organisation en place depuis plusieurs décennies, pour s'en convaincre, il suffit de se reporter aux premières lignes de conclusions de Madame [REDACTED]

L'attachement de Madame [REDACTED] à l'ancienne organisation et à son ancien manager Monsieur [REDACTED] avec lesquels elle a commencé à travailler en 1988 soit à l'âge de 30 ans.

Monsieur [REDACTED] lui rend bien la politesse en témoignant de son plus profond d'attachement, la difficulté liée à une résistance au changement qu'a connu Madame [REDACTED] est plutôt classique en matière sociale. Cette difficulté a été en outre exacerbée par la période de pandémie qui a complètement bouleversé notre monde économique et les conditions de travail des travailleurs.

Pour rappel, les cabinets d'expertise comptable ont particulièrement été touchés par cette période de chaos puisqu'en outre les difficultés d'organisation interne des experts-comptables étaient fortement sollicités par leurs clients pour les assister et les aider à surmonter la crise économique et financière qui les a frappés en plein fouet et notamment à préparer les demandes de PEG dans un délai extrêmement réduit.

C'est dans ce contexte singulier que s'est inscrite la relation de travail entre Monsieur J. [REDACTED] reprenneur de la société [REDACTED] et Madame [REDACTED] qui a eu à s'adapter à une double contrainte, une nouvelle direction dans un nouveau contexte.

Or ces conditions de travail stressantes liées à l'activité en entreprise ne peuvent être qualifiées de harcèlement moral. Pour rappel Madame [REDACTED] était en première ligne puisqu'elle occupait un poste important au sein de la société, celui d'Assistant Principal.

C'est cette double situation anxiogène qui a été manifestement à l'origine des difficultés de Madame [REDACTED]

Finalement, les témoignages des anciens salariés de la société [REDACTED] viennent de démontrer qu'il n'y a pas en l'espèce de harcèlement moral à l'encontre de Madame [REDACTED] mais une réelle difficulté pour certains de passer à la direction de Monsieur [REDACTED] à celui de Monsieur [REDACTED]

Sur l'irrecevabilité des documents médicaux produits par Madame [REDACTED] le juge doit examiner l'ensemble des éléments invoqués par la salariée, dont les documents médicaux éventuellement produits,

Pour rappel, s'agissant de la déduction des selfies de cas médicaux de complaisance au terme, l'article R 4127-28 " la délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite. "

Il est regrettable de constater que certains médecins continuent à outrepasser leur rôle en qualifiant à la place des juges le délit de harcèlement, le médecin auteur de cet avis médical et juridique ne s'arrête pas là, puisque sur le même document, il mentionne " harcèlement de la part du chef d'entreprise qui s'est séparé de huit salariés sans motif valable ", Ces affirmations sont parfaitement abusives, voir fautives de la part d'un professionnel de santé.

Par conséquent, le conseil ne pourra que constater que les documents médicaux produit son impropre, à laisser présumer de l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de Madame [REDACTED]

Il sera également jugé que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de sécurité vis-à-vis de sa salariée.

Par conséquent, le conseil ne pourra que constater que l'avis d'inaptitude n'établit aucun lien de cause habilité entre l'état de santé de Madame [REDACTED] et des faits pouvant être qualifié le délit de harcèlement moral.

Par conséquent, au regard de tout ce qui précède le conseil débouterà Madame [REDACTED] de sa demande principale, tenant avoir juger qu'elle a été victime de harcèlement moral. Le conseil débouterà Madame [REDACTED] de sa demande, tenant avoir jugé son licenciement pour inaptitude nulle.

Le conseil débouterà également Madame [REDACTED] de ses demandes indemnitaires subséquentes.

Sur l'absence de manquement par l'employeur de son obligation tenant à la sécurité de sa salariée à titre subsidiaire. La jurisprudence demande à ce qu'on soit licencié pour inaptitude, soit jugé sans cause réelle et sérieuse. Elle fonde sa demande sur deux arrêts de cassation rendue le 3 mai 2018, dont la portée est parfaitement dénaturée (Cour de cassation soc..., 3 mai 2018 n°16-26850), il s'agissait dans ces arrêts d'un avis d'inaptitude dressée à l'occasion de l'accident de travail et alors que la faute inexcusable de l'employeur avait été retenu par le Pôle Social.

Le cas de Madame [REDACTED] ne s'apparente aucunement à cette situation, en raison de l'absence d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou d'une faute de l'employeur.

Par conséquent, le conseil débouterà également Madame [REDACTED] de sa demande tenant à voir JUGER son licenciement pour inaptitude sans cause réelle et sérieuse.

Le conseil débouterà Madame [REDACTED] de ses demandes indemnitaires et subséquentes.

Pour plus amples exposés des moyens des parties, il est expressément renvoyé de l'application de l'article 455 du Code de procédure civile aux conclusions susvisées qui ont été reprises et exposées oralement ainsi qu'aux pièces auxquelles il convient de se rapporter.

## **MOTIVATION**

### **Sur la demande de licenciement nul**

Selon l'article L1235-11, lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.



Qu'en conséquence, il est dû à Madame [REDACTED] 55 148,40 € à titre d'indemnité pour licenciement nul, il est démontré que Madame [REDACTED] a fait l'objet de harcèlement moral, et de ce fait, le licenciement pour inaptitude qui en découlent est nul.

### **Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice distinct du fait du harcèlement moral subi**

Selon l'article L1152-1 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.

En conséquence, il est dû à Madame [REDACTED] 30 000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice distinct du fait du harcèlement moral subi, il est démontré que Madame [REDACTED] subi des nombreux agissements répétés, ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail et de sa santé au vu de ses nombreux certificats médicaux.

### **Sur la demande de remboursement des indemnités de prévoyance**

Les indemnités sont versées après un délai de carence de 3 jours. En complément des indemnités versées par la Sécurité sociale, l'employeur est tenu légalement de maintenir pendant une durée déterminée un certain niveau de la rémunération du salarié en arrêt de travail (article L.1226-1 du Code du travail).

En conséquence il est dû à Madame [REDACTED] 27 315,73 € à titre de remboursement des indemnités de prévoyance.

Malgré ces multiples demandes, la société défenderesse n'a pas souhaité régulariser la situation de Madame [REDACTED] et elle l'a laissée dans une situation précaire sur la période de décembre 2020 à novembre 2022, Madame [REDACTED] a perçu de son employeur la somme de 77 754, 94 €, or elle aurait dû percevoir 105 070,67 euros. Dès lors il lui reste dû la somme de 27 317,73 €.

### **Sur la demande, dommages et intérêts du fait du manquement à l'obligation d'organiser des élections professionnelles.**

L'obligation d'organiser les élections des membres du comité social et économique (CSE) concerne les employeurs du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial, et ceux à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé (article L. 2311-1 du Code du travail). Sont visés toutes les entreprises et établissements situés en France, dès lors qu'ils comptent au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (article L. 2311-2 du Code du travail).

En conséquence, il est dû à Madame [REDACTED] la somme de 5000 € à titre de dommages et intérêts du fait du manquement à l'obligation d'organiser les élections professionnelles. Madame [REDACTED] produit un procès-verbal de carence daté 2 juin 2022. Or, le harcèlement a commencé en 2019, et la société n'avait aucun représentant du personnel qui aurait pu entendre et accompagner Madame [REDACTED].

### **Sur les frais irrépétibles**

Attendu que l'article 700 du Code de procédure civile dispose que " le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer ",

Qu'en l'espèce Madame [REDACTED] a été obligée de saisir le Conseil pour faire légitimer ses droits,

Qu'il serait dès lors économiquement injustifié de laisser à sa charge les frais exposés et non compris dans les dépens,

Qu'en conséquence la société [REDACTED] devra verser la somme de 4 000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

### PAR CES MOTIFS

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, en premier ressort, par décision contradictoire, et mis à disposition au greffe :

**JUGE** que Madame C [REDACTED] a été victime de harcèlement moral.

**JUGE** que le licenciement prononcé à l'égard de Madame [REDACTED] est nul.

**CONDAMNE** en conséquence la société [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- **55 148,40 €** à titre d'indemnité pour licenciement nul.
- **30 000 €** à titre de dommages et intérêts pour préjudice distinct du fait du harcèlement moral subi
- **27 315,73 €** à titre de remboursement des indemnités de prévoyance,
- **5 000 €** à titre de dommages et intérêts du fait du manquement à l'obligation d'organiser des élections professionnelles
- **CONDAMNE**, [REDACTED] à payer à Madame [REDACTED] 4 000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.
- **ORDONNE**, la remise des documents suivants :
- Les documents de fin de contrat et bulletin de salaire corrigés.

**Le Conseil ordonne** à [REDACTED] la remise des documents énuméré ci-dessus à Madame [REDACTED] sous astreinte de 50 € à compter du 20ème jour de la notification du présent jugement.

**En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.**

*Copie certifiée conforme à la minute*

**LE GREFFIER**



**LE PRÉSIDENT**

