AFFAIRE : N° RG 22/01836 - N° Portalis DBWB-V-B7G-F2I6 Code Aff. :AA	ARRÊT N°
ORIGINE :JUGEMENT du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de SAINT DENIS en date du 06 Décembre 2022, RG N° 21/00428	

COUR D'APPEL DE SAINT-DENIS DE LA RÉUNION

CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 03 OCTOBRE 2024

APPELANTE :

Madame [redacted]

Représentant : Me Alain ANTOINE, avocat au barreau de SAINT-DENIS-DE-LA-REUNION

INTIMÉE :

S.A.S. [redacted]

Représentant : Me [redacted] Y de la SELARL [redacted], avocat au barreau de SAINT-DENIS-DE-LA-REUNION - Représentant : Me [redacted], avocat au barreau de PARIS

Clôture : 4 décembre 2023

DÉBATS : En application des dispositions des articles 805 et 905 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 11 juin 2024 en audience publique, devant [redacted], présidente de chambre et Mme [redacted], conseillère, assistées de Mme [redacted], greffière

La présidente a indiqué que l'audience sera tenue en double rapporteur. Les parties ne s'y sont pas opposées.

Ce magistrat a indiqué à l'issue des débâts que l'arrêt serait prononcé par sa mise à disposition au greffe le **26 septembre 2024.**

Il a été rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Président : [redacted]
Conseiller :
Conseiller :
Qui en ont délibéré

ARRÊT : mis à disposition des parties le **26 septembre 2024 puis prorogé à cette date au 3 octobre 2024**

* *
*

LA COUR :

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame [redacted] a été embauchée le 22 mars 2010 en qualité de chef des ventes, par contrat de travail à durée indéterminée (CDI) par la société [redacted] absorbée par fusion-absorption par la société [redacted]

Le 24 juin 2021, elle fut convoquée à un entretien préalable qui s'est déroulé le 13 juillet 2021, puis licenciée le 19 juillet 2021 pour faute grave.

La salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Saint-Denis de la Réunion le 4 novembre 2021 aux fins d'obtenir la requalification de la mesure prononcée à son encontre en licenciement nul car justifié par la dénonciation de faits de harcèlement moral et de voir condamner la société au paiement des indemnités en découlant.

Par décision en date du 6 décembre 2022, le conseil de prud'hommes a :

- dit et jugé que Mme [redacted] ne démontrait aucun fait de harcèlement moral à son encontre et l'a déboutée sa demande de nullité de licenciement ;
- dit que la procédure de licenciement était régulière ;
- dit que le licenciement pour faute grave de Mme [redacted] était bien fondé ;
- débouté Mme [redacted] de l'ensemble de ses demandes ;
- débouté la société [redacted] de sa demande de 10.000 euros pour procédure abusive ;
- condamné Mme [redacted] à payer à la société [redacted] la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamné Mme [redacted] aux entiers dépens.

Mme [redacted] a interjeté appel du jugement précité le 22 décembre 2022.

Par conclusions communiquées par voie électronique le 10 août 2023, l'appelante requiert de la cour d'infirmer en toutes ses dispositions le jugement entrepris et, statuant à nouveau, de :

à titre principal :

- juger qu'elle a été licenciée pour avoir dénoncé de bonne foi des faits de harcèlement moral qu'elle a subis ;

- condamner en conséquence la société à lui payer les sommes suivantes :

* 17.098,92 euros à titre d'indemnité de préavis,
* 1.709,89 euros au titre des congés payés afférents,
* 17.098,92 euros à titre d'indemnité de licenciement,
* 85.494,60 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul,
* 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

à titre subsidiaire :

- juger que l'intimée ne rapporte pas la preuve de la faute grave ;

- juger qu'aucune faute n'est caractérisée et que le licenciement prononcé à son encontre est sans cause réelle et sérieuse ;

- la condamnation de la société à payer à la salariée les sommes suivantes :

- 17.098,92 euros à titre d'indemnité de préavis,
- 1.709,89 euros au titre des congés payés afférents,
- 17.098,92 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 85.494,60 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice distinct ;

en tout état de cause, elle sollicite :

- que soit ordonnée la remise des documents de fin de contrat modifiés et le dernier bulletin de salaire sous astreinte de 100 euros par jour de retard ;

- condamner la société [redacted] au versement de la somme de 450 euros correspondant au remboursement des frais d'huissier pour la rédaction du procès-verbal de constat du 30 mai 2022 ;

- que la société [redacted] soit condamnée au paiement de la somme de 4.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens

.

Par conclusions communiquées le 20 juin 2023, la Ste [redacted] demande de confirmer le jugement déféré sauf en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive et, l'infirmant sur ce point, de condamner Mme [redacted] à lui verser 10.000 euros à titre de dommages et intérêts, outre la somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de mettre à la charge de l'appelante les dépens.

Pour plus ample exposé des moyens des parties, il est expressément renvoyé, par application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions susvisées ainsi qu'aux développements ci-dessous.

SUR QUOI

À titre liminaire, sur la légitimité de la production de l'enregistrement fait par Mme [redacted]

La société [redacted] I demande que le constat d'huissier du 30 mai 2022, versé aux débats par Mme [redacted], qui retrace un enregistrement téléphonique entre elle-même et Monsieur C., en tant que membre de l'entreprise chargée d'effectuer l'enquête sur les faits de harcèlement dénoncés, effectué à l'insu de celui-ci, constitue un moyen de preuve illicite, qui porte atteinte au caractère équitable de la procédure.

Elle demande de l'écarter des débats par la confirmation du jugement déféré.

Mme [redacted] répond que ce moyen de preuve est recevable dès lors qu'il est indispensable aux droits de sa défense et de la preuve alors qu'il reste proportionné au but poursuivi.

La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt du 4 février 2024 (22-23.073) qu'il résulte de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 9 du code de procédure civile que, dans un procès civil, l'illicéité dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits, à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

En présence d'une preuve illicite, le juge doit d'abord s'interroger sur la légitimité de l'opération frauduleuse d'obtention de la preuve, en l'espèce l'enregistrement, et vérifier l'impossibilité d'atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens. Enfin le juge doit apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi.

En l'espèce, la négation totale par la société [redacted] de la réalité d'un harcèlement moral commis par un membre du personnel sur Mme [redacted] démontre le caractère utile de cet enregistrement.

La conversation entre M. C et Mme [redacted] n'est pas sérieusement contestée sur sa réalité par la société qui émet cependant des doutes sur l'identité des personnes entendues alors que l'huissier mentionne précisément la date et l'heure de l'entretien qui correspond à ceux prévus pour le rendez-vous "Zoom" entre la salariée et Monsieur C.

De plus, le fait que certains passages ont été retranscrits par l'huissier ne permet pas de considérer que le constat est tronqué alors que des passages complets ont bien été indiqués.

Enfin, cet enregistrement ayant été réalisé dans le cadre d'un entretien sur le lieu du travail et à propos de celui-ci, il n'avait aucun caractère personnel et ne portait donc pas atteinte aux intérêts personnels de ceux qui étaient enregistrés.

Sa retranscription par procès-verbal d'huissier est donc recevable.

Il y a lieu de débouter, par la confirmation du jugement déféré, la société [redacted] OI de sa demande tendant à voir écarter des débats la pièce n° 13 du dossier de l'appelante.

Sur la nullité du licenciement

La lettre de licenciement de Mme [redacted] (sa pièce n°12) le 19 juillet 2021 qui fixe les limites du litige, mentionne notamment le grief suivant :

« Vous occupez depuis le 2 janvier 2020 le poste de Directrice de la BU Océan Indien et êtes en charge de la direction de cette filiale du groupe [redacted]. A ce titre, vous êtes notamment responsable du PL, de l'activité commerciale et du développement du Groupe sur la zone Océan Indien, du Management des équipes et des Ressources humaines, de la gestion administrative de la BU.

Or, votre attitude de ces dernières semaines consistant à dénoncer de façon mensongère des faits inexistants, afin d'échapper à vos responsabilités, est incompatible avec les fonctions de direction que vous occupez.

(i) En effet, par email du 5 février 2021, vous avez prétendu « subir du harcèlement moral ascendant » de la part, de Monsieur B.D., membre du CSE, qui selon vous « se sentirait tout puissant et sèmerait le trouble au sein des équipes » notamment en « prenant des initiatives de son propre chef », en donnant de fausses informations à l'équipe et aux animatrices » ou en « lançant de fausses accusations contre vous ». Vous avez également prétendu que vous vous sentiez persécutée de la part de ce collaborateur et nous avez demandé « de réagir vite avec des actions concrètes et des sanctions auprès des collaborateurs qui nuisent au bon fonctionnement de l'entreprise ».

Le lundi 8 février 2021, vous nous avez adressé par email un arrêt de travail initial prescrivant un arrêt du 6 au 19 février 2021, sans aucune autre précision. Le document précisait uniquement que l'arrêt prescrit ne fait suite à aucun accident causé par un tiers.

Compte tenu de ces accusations extrêmement graves à l'encontre d'un membre du CSE de notre société et des potentiels atteintes à votre santé et à votre sécurité, nous avons alors immédiatement pris toutes les précautions nécessaires, à savoir : (i) nous vous avons confirmé que nous prenions des mesures pour éviter les contacts avec Monsieur D. de sorte que vous puissiez reprendre vos fonctions sereinement à l'issue de votre arrêt de travail et (ii) avons mandaté un cabinet extérieur afin de diligenter une enquête interne au sein de notre société, afin de déterminer si, comme vous l'indiquiez dans votre email, vous étiez victime de harcèlement moral de la part de Monsieur B. D.. Neuf salariés ont été entendus, dont Monsieur D.et vous-même.

L'enquête, après avoir relevé qu'il y avait « peu d'éléments factuels précis au-delà de ce qui a pu être évoqué par B. D.et Emmanuelle [redacted] », en a conclu, le 18 mai 2021, que « les actes de harcèlement moral auprès de la directrice n'étaient pas avérés ».

Vous avez d'ailleurs reconnu ultérieurement qu'aucune action n'était dirigée personnellement contre vous, puisque les membres de votre équipe devaient également gérer ce salarié. Il s'agit en réalité d'une situation de mésentente au travail que vous n'avez pas su gérer malgré tout le soutien que nous vous avons apporté.

Les personnes interrogées ont en revanche fait état d'une démotivation, d'un manque d'intérêt et d'implication de votre part pour vos fonctions, sans rapport avec les prétendus agissements de Monsieur D..

Il ne fait désormais aucun doute que vos accusations sont mensongères et que vous faites preuve d'une particulière mauvaise foi en prétendant, contre la vérité, être victime de harcèlement de la part d'un membre du CSE et ce, uniquement pour tenter d'échapper à vos responsabilités et vous débarrasser de ce collaborateur.

[.....]».

Mme [redacted] soulève, à titre principal, la nullité du licenciement intervenu, selon elle, en représailles de sa dénonciation d'une situation de harcèlement, faisant valoir que la lettre de licenciement y fait expressément référence, de sorte que le licenciement est nul en l'absence de mauvaise foi de sa part.

Pour justifier de sa bonne foi dans la dénonciation de ces faits, elle se prévaut de l'enregistrement précité de Monsieur C., le dirigeant du cabinet CIOI chargé du rapport d'enquête, de ses arrêts de travail et des attestations qu'elle verse aux débats.

Par application de l'article L. 1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

En vertu de l'article L. 1152-3 du même code, toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance de cet article est nul.

Il s'en déduit que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.

Dès lors qu'il résulte des termes de la lettre de licenciement repris ci-dessus que Mme [redacted] est notamment licenciée pour avoir porté des accusations mensongères de harcèlement moral de la part d'un membre du CSE, empreintes de mauvaise foi et afin d'échapper à ses responsabilités, il convient d'apprécier si la salariée a porté des accusations mensongères et si elle avait connaissance du caractère mensonger des faits qu'elle dénonçait.

En l'espèce, à l'appui de sa demande, Mme [redacted] indique avoir subi des faits de harcèlement moral vertical ascendant de la part de Monsieur D. , qu'elle présente comme un "collaborateur très virulent", représentant du personnel, membre du CSE, qui la toisait du regard lorsqu'elle arrivait au bureau, la discréditait devant son équipe à chaque occasion et se plaignait auprès du directeur général de la société en métropole en critiquant son travail.

Elle soutient que ces faits de harcèlement moral ont dégradé ses conditions de travail et qu'elle a subi un "burn out" l'empêchant de travailler, justifiant les arrêts de travail.

Elle produit :

- un email du 5 février 2021 destiné à la direction et dans lequel elle dénonce des faits de harcèlement moral (pièce n° 38) ;
- un courrier du 20 novembre 2020 par lequel elle alertait sa direction sur le comportement de Monsieur B.D. à son égard et le fait qu'elle était "à bout" (pièce n° 35) ;
- une demande de sanction présentée le 4 février 2021 et le 22 février 2021 à l'encontre de Monsieur B.D. (pièces n°36 et 37) ;
- la retranscription par huissier de l'enregistrement précité de Monsieur B.D. (pièce n° 55) ;
- la lettre de licenciement dans laquelle il est fait référence aux dénonciations qu'elle a effectuées.

La société intimée répond qu'il ne fait aucun doute que les accusations de harcèlement, faites par Madame [redacted] l'encontre de Monsieur B.D., étaient mensongères et qu'elle a fait preuve d'une particulière mauvaise foi en prétendant, contre la vérité, être victime de harcèlement de la part d'un membre du CSE, ce qu'elle a reconnu ultérieurement dans le cadre de l'enquête menée par CGSSR lorsqu'elle écrivait le 19 mai 2021 qu'aucune action n'était dirigée personnellement contre elle et que « *ses relations avec B.D.n'étaient pas liés à son accident du travail* » (pièce n°39). La société [redacted] conteste l'existence même de cet accident de travail.

La cour relève que Mme [redacted] a dénoncé des faits précis dans son email du 5 février 2021, en exposant que Monsieur B.C. se " sentait tout puissant et semait le trouble au sein des équipes », notamment en « prenant des initiatives de son propre chef », en « donnant de fausses informations à l'équipe et aux animatrices » ou en « lançant de fausses accusations contre elle [Mme [redacted] ». Elle prétendait également « se sentir » persécutée de la part de ce salarié placé sous sa direction et « plus généralement, depuis son arrivée il y a 1 an, les membres du CSE, ne cesseraient de chercher à la déstabiliser et à la discréditer ». Elle demandait donc à la direction de la société, située en métropole « de réagir vite avec des actions concrètes et des sanctions auprès des collaborateurs qui nuisent au bon fonctionnement de l'entreprise ».

Elle donnait par ailleurs des détails sur chaque accusation.

Or, il ressort de l'entretien du 2 avril 2021 entre Mme [redacted] et Monsieur C. de la société CIOI, chargé de diligenter l'enquête à la suite de la dénonciation des faits en cause par Mme [redacted], que celle-ci a bien exprimé son mal-être du fait qu'elle ressentait, en raison des agissements de Monsieur B.D., "un sentiment d'échec" et de ne "pas avoir réussi à tenir".

Si le rapport établi le 18 mai 2021 par Monsieur C. de la société CIOI, conclut à ce que de fait les actes de harcèlement moral de Mme [redacted] "n'apparaissent pas avérés", il relève néanmoins que la situation est surtout caractérisée par un manque de sanction des comportements de violence verbale et d'insubordination de Monsieur B.D. .

Il ajoute au titre des mesures à prendre à la suite du recueil des témoignages qu'il convient, notamment , "de mettre en place une procédure disciplinaire et/ou de licenciement de Monsieur B.D." et de "veiller à ne pas laisser les situations de relations inter-personnelles très dégradées dériver et agir rapidement.".

Pour prouver la mauvaise foi de la salariée, l'employeur fait valoir, de manière erronée au vu de ce qui précède, qu'il ne s'agissait pas, dans l'esprit de Mme [redacted] d'un harcèlement moral mais d'une simple situation de mésentente au travail, qu'elle n'avait pas su gérer et qu'elle était en fait démotivée pour ses fonctions.

Par ailleurs, la société [redacted] fait valoir que la salariée est de mauvaise foi car elle a refusé les rendez-vous qui lui étaient proposés pour discuter du problème du harcèlement et qu'elle a tenté de se soustraire à l'enquête et à son audition auprès du cabinet CIOI.

Ces affirmations, contestées par la salariée et non établies, puisque ces discussions et audition ont bien eu lieu, sont en tout état de cause insuffisantes pour établir que Mme [redacted] t n'a pas souffert de la situation que la société CIOI a décrite comme découlant de violence verbale et d'insubordination de Monsieur B.D. à l'encontre de sa supérieure hiérarchique.

Au surplus, la dégradation de l'état de santé de l'appelante est établie au vu de ses arrêts de travail et du certificat du docteur A.G., psychiatre (pièce n°18) ainsi que des attestations versées aux débats de ses proches qui relatent de manière précise l'état de tension et la dégradation de la santé morale de Mme [redacted] en lien avec son travail (pièces n° 42,43, 44) et notamment sa relation avec Monsieur B.D. (pièce n° 41).

Enfin, si le 1er juin 2021, la CGSSR a refusé de reconnaître le caractère professionnel d'un accident du travail qui aurait été, selon l'employeur dénoncé tardivement, concernant une crise d'angoisse que la salariée a déclaré avoir subie le 5 février 2021, ce fait est sans incidence sur la dénonciation des faits de harcèlement détaillés mentionnés dans l'email de ce 5 février 2021, tels que détaillés ci-dessus.

Dans ce contexte, et alors que la salariée était en conséquence légitimement en situation, comme elle le soutient, de se considérer comme victime d'un harcèlement moral vertical ascendant. la société [redacted] ne démontre pas que Mme [redacted] t a dénoncé des faits de harcèlement de mauvaise foi et dans l'intention de nuire à son employeur.

Ainsi, la preuve que ce que l'appelante avait connaissance du caractère mensonger des faits de harcèlement moral qu'elle dénonçait n'étant pas rapportée, l'employeur ne pouvait lui en faire le reproche pour fonder son licenciement, le second grief invoqué étant contaminé par l'illicéité du premier.

Il convient donc de dire le licenciement nul par infirmation du jugement entrepris.

Sur les conséquences financières du licenciement

Concernant les dommages et intérêts pour licenciement nul

Lorsque le salarié dont le licenciement est nul ne demande pas sa réintégration dans son poste, il a droit, d'une part, aux indemnités de rupture et, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au présent litige, quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise. Cette indemnité ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

En l'espèce, Mme [redacted] ne sollicite pas sa réintégration mais qu'il lui soit alloué la somme de 85.494,60 euros à titre de dommages et intérêts en raison de la nullité de son licenciement.

L'appelante ne détaille pas son préjudice et n'en fournit aucun justificatif.

En considération notamment de sa situation personnelle, de son âge, de sa formation, de ses capacités à retrouver un nouvel emploi et des circonstances du licenciement, la cour dispose des éléments nécessaires, sur la base d'un salaire mensuel de 5.699,64 euros brut pour fixer la réparation qui doit lui être allouée au titre du licenciement nul à la somme de 60.000 euros avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Le jugement de débouté est infirmé sur ce point.

Concernant l'indemnité de préavis

En application de l'article 19 de la convention collective applicable dans la société [redacted] OI, l'indemnité compensatrice de préavis due à Mme [redacted]t, au regard de son ancienneté et de sa qualité de cadre est de trois mois de salaire brut, soit la somme réclamée de 17.098,92 euros brut outre la somme de 1.709,89 euros brut au titre des congés payés afférents.

Le jugement de débouté est infirmé sur ce point et la société [redacted] condamnée au paiement de ces sommes.

Concernant l'indemnité légale de licenciement

En vertu de l'article L.1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Le montant de cette indemnité est régi par les dispositions de l'article R 1234-2 du code du travail qui prévoit que « l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »

Dès lors, à ce titre, Mme [redacted] peut prétendre à une indemnité de (5.699,64 / 4 x 10) + (5.699,64 / 3 x 1.5) = 14.249,10 + 2.849,82 =17.098,92 euros.

Le jugement déféré de débouté est infirmé sur ce point et la société [redacted] condamnée au paiement de cette somme.

Sur la demande de dommages et intérêts spécifiques pour préjudice moral du fait harcèlement

Le harcèlement moral s'entend aux termes de l'article L 1152-1 du code du travail, d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Il résulte des dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer ou laissent supposer l'existence d'un harcèlement. 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.

Le harcèlement moral ne peut être confondu avec l'exercice du pouvoir hiérarchique de l'employeur ou des différends entre collègues.

En l'espèce, pour appel, afin de dénoncer le harcèlement moral qu'elle dit avoir subi de la part de son collègue Monsieur B.D., et qui serait la cause de son arrêt de travail, Mme [redacted] fait valoir une dégradation des relations de travail ayant abouti à une situation de souffrance.

Elle produit les éléments sus-visés à savoir :

- un courrier du 20 novembre 2020 par lequel elle alertait sa direction sur le comportement de Monsieur B.D. à son égard et le fait qu'elle était "à bout" (pièce n° 35) ;
- un email du 5 février 2021 destiné à la direction et dans lequel elle dénonce des faits de harcèlement moral (pièce n°38) ;
- une demande de sanction présentée le 4 février 2021 et le 22 février 2021 à l'encontre de Monsieur B.D. (pièces n°36 et 37) ;
- la retranscription par huissier de l'enregistrement précité de Monsieur B.D. (pièce 55) ;
- des éléments médicaux quant à la dégradation de son état de santé : arrêts de travail et du certificat du docteur A.G., psychiatre (pièce n°18).
-

Mme [redacted] présente ainsi des faits laissant supposer un harcèlement moral, étant précisé qu'il y a lieu de tenir compte des écrits du salarié s'estimant victime de harcèlement moral en tant que preuves.

Il résulte de ce qui a été jugé ci-dessus que si le rapport d'enquête, effectué à la demande de l'employeur a indiqué que les actes de harcèlement moral dénoncés par Mme [redacted]t n'apparaissaient pas avérés, il conclut, après audition des employés l'existence de comportements de violence verbale et d'insubordination de Monsieur B.D. à l'égard de sa supérieure et préconise des mesures allant jusqu'à mettre en place une procédure disciplinaire et/ou de licenciement de Monsieur B.D. et "veiller à ne pas laisser les situations de relations inter-personnelles très dégradées dériver et agir rapidement.".

Les explications fournies par l'employeur ne démontrent pas que les agissements de Monsieur B.D., tels que relatés dans le détail par la salariée, sont justifiés par des éléments objectifs relevant d'un pouvoir de direction exercé dans des conditions exemptes de tout harcèlement

Ainsi contrairement à ce que soutient la société [redacted] OI, la situation décrite par la salariée, liée au comportement de Monsieur B.D., n'était pas constitutive d'une simple situation de mésentente au travail que la salariée n'avait su gérer, mais bien de faits constitutifs de harcèlement.

De plus, l'appelante justifie de la dégradation de son état de santé, concommittante et en lien avec les faits dénoncés par la production aux débats de ses arrêts de travail et du certificat du docteur A.G., psychiatre (pièce n°18), ainsi que des attestations versées aux débats de ses proches qui relatent de manière précise l'état de tension et de dégradation de la santé morale de Mme [redacted] en lien avec son travail (pièces n°42,43 et 44) et notamment sa relation avec Monsieur B.D. (pièce n° 41).

Le harcèlement moral de la salariée est établi et Mme [redacted] est recevable à solliciter des dommages et intérêts pour préjudice moral distinct, complémentaires à ceux accordés dans le cadre de la nullité du licenciement.

Les circonstances de l'espèce justifient que soit alloué à Mme [redacted] la somme de 10.000 euros à ce titre.

Le jugement est donc également infirmé de ce chet et l'employeur condamné au paiement de cette somme.

Sur la remise de documents de fin de contrat

L'article L. 1234-19 du code du travail dispose qu'à l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

Selon l'article R. 1234-9 du même code, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi.

Il résulte de l'article L. 1234-20 du code du travail que le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, il convient de faire droit à la demande de Mme [redacted] au titre de la remise par la société [redacted] OI d'un certificat de travail, un solde de tout compte, de l'attestation France Travail et d'un bulletin de paie rectificatif, le tout conformes au présent arrêt.

Aucun élément du dossier ne justifie le prononcé d'une astreinte.

Sur la demande reconventionnelle de la Ste [redacted]

L'intimée sollicite la condamnation de Mme [redacted] à lui verser la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive.

Dès lors qu'il a été partiellement fait droit aux demandes de Mme [redacted]t, la société [redacted] OI est mal fondée à soutenir qu'elle aurait agi de manière abusive .

Le jugement est confirmé, par substitution de motif, sur ce point.

Sur le remboursement des indemnités chômage

Les conditions d'application de l'article L 1235-4 du code du travail étant réunies, il convient de condamner l'employeur à rembourser à France Travail les indemnités de chômage payées à la salariée, à concurrence de trois mois d'indemnités, et ce, par voie d'ajout au jugement entrepris.

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

Le jugement entrepris sera infirmé en ses dispositions sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile.

La société [redacted] OI, succombant, est condamnée aux dépens de première instance et d'appel et à payer à Mme [redacted] somme de 4.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Les frais afférents au procès-verbal de constat dressé par un huissier de justice qui n'a pas été désigné par décision de justice sont inclus dans l'indemnité allouée au titre des frais irrépétibles, de sorte que Mme [redacted] est déboutée de sa demande complémentaire à ce titre.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement et par arrêt contradictoire prononcé par mise à disposition au greffe,

Infirme le jugement rendu par le conseil de prudhommes de Saint-Denis de la Réunion du 6 décembre 2022 sauf en ce qu'il a débouté la société [redacted] de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive ;

Statuant à nouveau,

Prononce la nullité du licenciement de Mme Emmanuelle [redacted] ;

Condamne la SAS [redacted] prise en la personne de son représentant légal, à payer à Mme Emmanuelle [redacted] les sommes suivantes :

- 60.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 17.098,92 euros brut à titre d'indemnité de préavis,
- 1.709,89 euros brut à titre de congés payés afférents,
- 17.098,92 euros brut à titre d'indemnité de licenciement,
- 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral distinct ;

Ajoutant :

Ordonne la remise par la société [redacted], prise en la personne de son représentant légal, à Mme Emmanuelle [redacted] d'un certificat de travail, d'un solde de tout compte, de l'attestation France Travail et d'un bulletin de paie rectificatif, le tout conforme au présent arrêt ;

Déboute Mme Emmanuelle [redacted]t de sa demande d'astreinte ;

Déboute Mme Emmanuelle [redacted] de sa demande en paiement des frais de constat d'huissier

Condamne la société [redacted] prise en la personne de son représentant légal, à payer à France Travail les indemnités de chômage versées à la salariée, dans la limite de trois mois ;

Condamne la SAS [redacted], prise en la personne de son représentant légal, aux dépens de première instance et d'appel ;

Condamne la SAS [redacted], prise en la personne de son représentant légal, à payer à Mme Emmanuelle [redacted] la somme de 4.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le présent arrêt a été signé par Madame [redacted], présidente de chambre, et par Mme [redacted], greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La greffière **La présidente**