

A21169LX

Article, 202, CPC

Article, 696, CPC

Cause sérieuse

Rupture du contrat

Charge de la preuve

Preuve d'une faute

Lettre de licenciement

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°104/2023

N° RG 20/00846 - N° Portalis DBVL-V-B7E-QOQQ

Mme [Aa] [T]

C/

SA UNOFI PATRIMOINE

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

REPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 23 MARS 2023

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Président : Monsieur Hervé BALLEREAU, Président de chambre,

Assesseur : Madame Liliane LE MERLUS, Conseillère,

Assesseur : Madame Isabelle CHARPENTIER, Conseillère,

GREFFIER :

Madame Ab A, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 17 Janvier 2023 devant Monsieur Hervé BALLEREAU, magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans opposition des représentants des parties, et qui a rendu compte au délibéré collégial

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 23 Mars 2023 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

\*\*\*\*

APPELANTE :

Madame [Aa] [T]

née le ... .. à ...

[... ..]

[... ..]

Comparante, assisté de Me Bruno LOUVEL de la SELARL PHENIX, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de RENNES

INTIMÉE :

SA UNOFI PATRIMOINE agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège

[Adresse 3]

[Localité 4]

Représentée par Me Anne-Marie QUESNEL de la SCP DEPASSE, DAUGAN, QUESNEL, DEMAY, Postulant, avocat au barreau de RENNES substituée par Me DEROUCHE,

Représentée par Me Pierre Alexis AMET, Plaidant, avocat au barreau de BRIVE LA GAILLARDE

## EXPOSÉ DU LITIGE

Mme [Aa] [T] a été engagée par la SA Unofi Patrimoine, qui exerce une activité de gestion de patrimoine, selon un contrat à durée déterminée en date du 03 janvier 2003. Elle exerçait les fonctions de chargée d'études patrimoniales à l'agence de [Localité 6].

Mme [T] a par la suite été embauchée selon un contrat à durée indéterminée et était affectée à l'agence de [Localité 5].

Les relations entre les parties étaient régies par la convention collective nationale de courtage d'assurance et de réassurance.

En février 2006, Mme [T] était mutée à la direction régionale de [Localité 2] et elle occupait en dernier lieu le poste de chargée d'études patrimoniales, statut cadre.

La salariée a rencontré des difficultés d'intégration dans l'équipe de [Localité 2].

En février 2014, elle alertait le directeur adjoint de la société et le président du directoire de la SA Unofi Patrimoine, de tensions existantes au sein de l'agence de [Localité 2] et des difficultés relationnelles qu'elle rencontrait.

Le 19 janvier 2018, Mme [T] était convoquée à un entretien préalable fixé au 30 janvier suivant et se voyait notifier une mise à pied à titre conservatoire.

Parallèlement, le CHSCT avait alerté l'employeur sur la dégradation du climat au sein de l'agence de [Localité 2] et diligenté une enquête.

Par courrier recommandé en date du 08 février 2018, Mme [T] se voyait notifier son licenciement pour faute grave au motif de difficultés relationnelles et professionnelles avec ses collaborateurs. La société indiquait que l'enquête réalisée par le CHSCT avait révélé que la salariée aurait adopté des comportements inappropriés à l'égard de ses collaborateurs et serait à l'origine de souffrances au travail.

\*\*\*

Mme [T] a saisi le conseil de prud'hommes de Rennes par requête en date du 28 janvier 2019 afin de voir juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'obtenir le paiement de différentes sommes à titre de rappel de salaire, indemnités et dommages-intérêts.

Elle demandait la délivrance d'une attestation Pole Emploi et d'un bulletin de salaire rectifiés.

Elle sollicitait le bénéfice de l'exécution provisoire et le paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement en date du 20 janvier 2020, le conseil de prud'hommes de Rennes a :

- Déclaré que le licenciement de Mme [T] repose sur une cause réelle et sérieuse et non une faute grave,
- Condamné la société Unofi Patrimoine à verser à Mme [Ac] les sommes suivantes :
- 8 442,78 euros bruts au titre du préavis et 844,28 euros bruts au titre des congés payés sur préavis,
- 1 948,03 euros bruts au titre de la mise à pied et 194,80 euros bruts au titre des congés payés sur la mise à pied,
- 4 438,03 euros bruts au titre de la part variable sur la période de mise à pied et 443,80 euros bruts au titre des congés payés afférents,

- 18 813,79 euros nets au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 1 200,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- Fixé la moyenne des salaires bruts à 3 583,58 euros,
- Condamné la société Unofi Patrimoine à établir un bulletin de salaire pour toutes les sommes précitées à caractère salarial,
- Débouté Mme [T] de toutes ses autres demandes pécuniaires relatives à son licenciement,
- Débouté la société Unofi Patrimoine de ses demandes reconventionnelles,
- Déclaré qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,
- Mis les entiers dépens à la charge de la société Unofi Patrimoine y compris les frais éventuels d'exécution.

\*\*\*

Mme [T] a interjeté appel de cette décision par déclaration au greffe en date du 03 février 2020.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par son conseil sur le RPVA le 05 octobre 2020, Mme [T] demande à la cour d'appel de:

'- Confirmant en ce qu'il a :

' condamné la SA Unofi Patrimoine à payer à Madame [Aa] [T] les sommes suivantes:

- 8 442,78 euros bruts au titre du préavis et 844,28 euros bruts au titre des congés payés sur préavis,
- 1 948,03 euros bruts au titre de la mise à pied et 194,80 euros bruts au titre des congés payés sur la mise à pied,
- 4 438,03 euros bruts au titre de la part variable sur la période de mise à pied et 443,80 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 18 813,79 euros nets au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 1 200,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- ' Condamné la SA Unofi Patrimoine à établir un bulletin de salaire pour les sommes à caractère salarial.

- Infirmité pour le surplus, en ce qu'il a :

' dit et jugé que le licenciement de Madame [T] repose sur une cause réelle et sérieuse ;

' débouté Madame [T] de toutes ses autres demandes pécuniaires: les dommages et intérêts pour défaut absence de cause réelle et sérieuse : 57 271,50 euros nets, les dommages et intérêts pour le non-respect de l'article 16 de la convention collective : 3 583,58 euros nets, les dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité de résultat :

15 000,00 euros nets ;

' débouté Madame [T] de sa demande d'une attestation Pole Emploi rectifiée.

- Dire et juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute grave de Madame [Aa] [...] ;

- Condamner la Société Anonyme Unofi Patrimoine à payer à Madame [Ac] les sommes suivantes:

- Dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse :

57 271,5 euros nets

- Dommages et intérêts Article 16 de la convention collective :

3 583,58 euros nets

- Dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité de résultat : 15 000,00 euros nets

- Article 700 du code de procédure civile : 2 000,00 euros

- Ordonner la délivrance d'une attestation Pole Emploi et d'un bulletin de salaire rectifiés.

- Condamner la Société Anonyme Unofi Patrimoine aux entiers dépens.

Mme [T] fait valoir en substance que:

- La motivation de la lettre de licenciement est insuffisante ; elle ne vise aucun fait précis et vérifiable ; le courrier adressé par l'employeur en réponse à sa demande de précisions n'apporte aucun élément supplémentaire ; le motif de 'tensions sociales impliquant la mise en cause d'un salarié' n'est pas suffisamment précis ;

- L'enquête effectuée n'émane pas du CHSCT mais a été menée par la directrice des ressources humaines et la directrice générale déléguée en présence de la secrétaire du CHSCT ; le document n'est ni daté, ni signé, son auteur est inconnu et il ne cite que des extraits de témoignages anonymes ; le CHSCT n'a fait qu'entériner l'enquête menée par la direction, en dehors de la présence de ses membres de droit ; la preuve de faits objectifs imputables à Mme [T] n'est pas rapportée ;

- Les faits sont prescrits, le conseil de prud'hommes ayant constaté que la direction était au courant depuis 2014 d'un malaise au sein de l'agence ; il n'est pas crédible que 7 salariés soient entendus par voie de constat d'huissier plus de deux ans après le licenciement ; l'anonymat des témoignages est incompatible avec l'article 6§3 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme ;

- L'employeur n'a rien fait pour apaiser les tensions dont s'était plainte Mme [T] ; il ne peut reprocher à cette dernière son prétendu comportement alors qu'il était informé depuis plusieurs années de la dégradation des conditions de travail ;

- En vertu de l'article 16 de la convention collective, l'employeur devait aviser la salariée de la possibilité de saisir le conseil de discipline ; cette irrégularité est sanctionnée par l'allocation d'une indemnité égale à un mois de salaire ;

- L'employeur a failli à son obligation de prévention des risques professionnels; aucune augmentation n'a été accordée en 8 ans ; elle a dû consulter un médecin psychiatre à partir du 20 septembre 2010 ; son préjudice doit être réparé.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par son conseil sur le RPVA le 26 octobre 2020, la SA Unofi Patrimoine demande à la cour de :

- Réformer le jugement du conseil de prud'hommes de Rennes du 20 janvier 2020 en ce qu'il a jugé le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse

- Dire justifié le licenciement pour faute grave prononcé à l'encontre de Madame [T].

- Confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Rennes du 20 janvier 2020 en ce qu'il a débouté Madame [T] de ses demandes indemnitaires au visa de l'article 16 de la convention collective et au motif de manquement de l'employeur son obligation de sécurité de résultat.

- Déclarer Madame [Aa] [T] irrecevable et mal fondée en toutes ses demandes et l'en débouter.

- Condamner Madame [Aa] [T] à payer à la société Unofi Patrimoine la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

- Condamner Madame [Aa] [T] aux entiers dépens en ce compris les frais d'exécution de la décision à intervenir.

La société Unofi Patrimoine fait valoir en substance que:

- La lettre de licenciement évoque clairement les tensions sociales et relationnelles importantes impliquant Mme [T] sur le site de [Localité 2] ;

- Dès 2014, lorsque Mme [T] avait alerté la direction sur la situation tendue existant sur le site de [Localité 2], une enquête ayant nécessité plusieurs réunions avait été conduite et avait révélé un malaise profond dont l'origine était imputable à la salariée qui avait été informée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 3 février 2014 des suites données à sa réclamation ;

- La situation ne s'est pas améliorée mais Mme [T] n'a jamais alerté la direction d'une situation de souffrance au travail ; ni le médecin du travail, ni le CHSCT n'ont été plus informés ; aucune procédure de reconnaissance de maladie professionnelle n'a été engagée ; l'attestation du Docteur [R] produite par la salariée ne peut faire état que des doléances de la patiente au médecin ;

- Les collègues de Mme [T] ont souhaité témoigner de façon anonyme par crainte des réactions de celle-ci ; les conclusions du CHSCT sont sans équivoque sur la nécessité de mettre un terme à la situation de souffrance au travail existante et imputable à Mme [T] ; les salariés interrogés par voie d'huissier de justice ont tous confirmés avoir été auditionnés dans le cadre de l'enquête CHSCT ; l'employeur est tenu de prendre les mesures propres à protéger la santé physique et mentale de ses salariés et se devait dès lors de licencier pour faute grave Mme [T] ;

- Mme [T] n'a pas demandé la réunion du conseil de discipline ; la jurisprudence qu'elle invoque n'est pas transposable au cas d'espèce ;

- Il n'est démontré aucune déloyauté dans l'exécution du contrat de travail.

\*\*\*

La clôture de l'instruction a été prononcée par ordonnance du conseiller de la mise en état le 13 décembre 2022 avec fixation de la présente affaire à l'audience du 17 janvier 2023.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, à leurs dernières conclusions régulièrement signifiées.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

1- Sur la contestation du licenciement:

L'article L 1232-1 du Code du travail subordonne la légitimité du licenciement à l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

La cause doit ainsi être objective, exacte et les griefs reprochés doivent être suffisamment pertinents pour justifier la rupture du contrat de travail.

La faute grave privative du préavis prévu à l'article L 1234-1 du même Code est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La charge de la preuve de la faute grave repose exclusivement sur l'employeur.

Par ailleurs, il résulte des dispositions de l'article L1232-6 du code du travail que la lettre de licenciement doit comporter l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.



Il est constant que des griefs précis, objectifs et vérifiables répondent à l'exigence légale de motivation.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 8 février 2018 est ainsi rédigée: '(...) Nous vous avons en effet indiqué que la société a été alertée sur des tensions sociales et relationnelles extrêmement importantes existant sur le site de [Localité 2] et qui, de manière diffuse mais certaine, impliquaient clairement votre mise en cause.

La société a donc souhaité, dans le respect de tous les interlocuteurs potentiellement concernés, procéder à une enquête objective menée avec une représentante du CHSCT afin d'entendre chaque collaborateur.

Douze collaborateurs, toutes catégories confondues, ont donc été auditionnés.

Tous, sans exception, à des degrés divers et pour certains d'entre eux avec une véritable souffrance exprimée, nous ont fait part des difficultés relationnelles et professionnelles avec vous, des craintes voir de la peur que vous leur inspiriez.

Vous avez vous-même été entendue et, lors de cet entretien, vous avez opté pour des réponses brèves, sans implication personnelle, parfaitement consciente de votre situation isolée, regrettant brièvement cet état de fait mais considérant que vous n'en étiez pas responsable et que dès lors vous vous en accommodiez, considérant même d'une certaine manière être victime.

Notre entretien préalable n'a pas permis d'ouvrir le débat sur la réalité de la situation vécue par votre entourage professionnel.

Vous avez persisté à considérer que vous étiez davantage victime que responsable de cette situation extrêmement tendue au sein de cette direction régionale.

Nous regrettons que vous n'ayez pas accepté, à minima, de comprendre les doléances de vos collègues, préférant choisir une attitude de victimisation et continuant de ce fait à vous inscrire dans cette démarche d'isolement 'seule contre tous' que caractérise la plupart des témoignages.

Vous ne voulez même pas vous interroger sur la raison de cette unanimité et sur les possibilités de renouer les fils d'un dialogue et d'une relation apaisée dans le futur.

C'est la raison pour laquelle, après relecture de l'ensemble des témoignages, et après prise en compte de la souffrance réelle exprimée par certains de vos collègues, nous ne pouvons prendre le risque, en tant qu'employeur, de contribuer à nuire à la dégradation de leur santé mentale en leur imposant le stress de votre présence.

Par ailleurs, la connaissance évidente que vous aviez de cette situation difficile et tendue que votre attitude et votre comportement généraient avec vos collègues et la solution orgueilleuse de repli sur vous-même que vous avez adoptée, et dont vous étiez seule à vous satisfaire, nous amène à considérer qu'il y a de votre part un comportement gravement répréhensible légitimant la rupture immédiate du contrat de travail sans préavis ni indemnité (...).

En réponse à la demande de précisions et de communication de pièces faite par la salariée suivant courrier du 16 février 2018, l'employeur lui a répondu le 28 février 2018 qu'il n'était pas légalement tenu de communiquer le rapport d'enquête du CHSCT ni quelque document que ce soit, ajoutant: 'En revanche, il est légitime de vous préciser que les P.V. d'audition retracent de manière unanime le sentiment de stress et d'angoisse que vous faisiez peser sur vos collègues ou collaborateurs et qui a rendu nécessaire la rupture immédiate du contrat de travail (...)'.

Contrairement à ce que soutient Mme [T], la lettre de licenciement répond à l'exigence de motivation prévue par l'article L1232-6 susvisé du code du travail, en ce qu'elle vise des faits précis constitués par la découverte de tensions sociales et relationnelles extrêmement importantes existant sur le site de [Localité 2], dont l'origine est imputée au comportement de la salariée et qui, indique l'employeur, sont de nature à entraîner une dégradation de la santé mentale des salariés concernés.

A l'appui des griefs reprochés à Mme [T], la société Unofi Patrimoine verse aux débats:

- Un compte-rendu de l'enquête diligentée au sein de la Direction régionale de [Localité 2] en date des 16 et 17 janvier 2018.
  
- Un procès-verbal de la réunion extraordinaire du CHSCT en date du 1er mars 2018
  
- Un procès-verbal de constat d'huissier en date du 7 juillet 2020.

Le compte-rendu d'enquête interne qui est anonymisé et qui n'est pas signé, relate le fait que dans le courant de l'année 2017, plusieurs collaborateurs de la direction régionale de [Localité 2] se sont plaints auprès de leur supérieur hiérarchique de la détérioration de leurs conditions de travail, exprimant une souffrance au travail, situation portée à la connaissance du directeur des ressources humaines fin 2017.

Il est indiqué que 12 salariés ont été entendus (5 chargés d'études patrimoniales et 7 conseillers patrimoniaux) par une commission d'enquête composée de la directrice générale déléguée, de la directrice des relations humaines et d'une représentante élue au CHSCT et que les entretiens ont révélé:

- l'existence de comportements inappropriés et répétés dans le temps, imputés à une seule et même personne, chargée d'études patrimoniales.
  
- une nette dégradation de l'ambiance et des conditions de travail au sein de l'établissement
  
- une réelle souffrance au travail qui, même si elle ne concerne pas directement l'ensemble des collaborateurs, est exprimée par plusieurs d'entre-eux.

Le comportement de la salariée visée par les agissements dénoncés est décrit comme se manifestant par de la provocation, de la malveillance, de l'irrespect et parfois de la vulgarité. La salariée est décrite comme une personne instable, aux réactions irrationnelles, isolée et qui pour certains de ses collègues, agirait volontairement pour ne pas être intégrée à l'équipe.

Les propos relatés de certains salariés sont ainsi repris: 'Elle est nuisible, elle se nourrit du conflit', 'elle est parano, pas bienveillante du tout' ; '27/09, il est 9 heures, elle vocifère au téléphone (...) 'alors, Mme [G] a confirmé cette salope ', 'Je trouve qu'elle est hyper grossière, y compris quand les clients attendent devant son bureau', 'elle est vulgaire: 'fait chier, putain, merde', le livreur de colis nous a récemment dit qu'elle était vulgaire (...)'; 'elle ne s'intègre pas dans l'équipe et elle cultive ça (...)'; 'elle ne s'entend avec personne'; 'elle fait peur, elle fout la trouille, elle a des réactions épidermiques'; 'Il n'y a pas de rationalité dans ses réactions'; 'Elle pense qu'elle est victime d'un complot parce qu'elle est isolée et parce qu'elle s'isole (...)'.

La commission d'enquête pointe l'existence de risques psychosociaux, trois collaborateurs ayant exprimé du stress et de l'anxiété face au comportement de leur collègue, certains exprimant de l'inquiétude, voire de la peur face à l'intéressée.

Il est enfin fait état de mesures prises par le directeur régional qui n'ont pas permis une amélioration de la situation.

Le procès-verbal du CHSCT en date du 1er mars 2018, donc postérieur au licenciement, qui clôture une réunion dont l'ordre du jour était 'Compte-rendu des auditions des 16 et 17 janvier 2018 des collaborateurs de la direction régionale de [Localité 2]', rappelle les faits susvisés de plainte collective de collaborateurs à la fin de l'année 2017 en ces termes:

'Fin 2017, plusieurs collaborateurs de la direction régionale de [Localité 2] se sont plaints de la détérioration de leurs conditions de travail et certains d'entre-eux ont exprimé une certaine souffrance au travail due aux agissements inappropriés de Mme [Aa] [T] (...)'.

Bien que Mme [T] soit cette fois nommément visée par les agissements sur lesquels a porté l'enquête interne, aucun des salariés entendus n'est personnellement cité par le CHSCT.

Le procès-verbal de constat, réalisé 2 ans et cinq mois après le licenciement, porte sur l'audition par l'officier ministériel mandaté par l'employeur de sept salariés, dont il a été demandé à l'huissier 'de constater leurs déclarations de façon anonyme'.

Les déclarations, toujours anonymes donc, des salariés entendus, n'apportent aucun élément nouveau déterminant par rapport à celles retranscrites dans le rapport de la commission d'enquête.

Il se déduit de dispositions de l'article 6 paragraphes 1 et 3 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, qu'une juridiction ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes.

Il résulte en outre des dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, que l'attestation de témoin doit contenir la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

En l'espèce, outre le fait que le caractère anonyme des témoignages relatés dans les trois pièces dont se prévaut l'employeur prive la salariée de l'accès à un débat contradictoire dès lors qu'elle n'est pas mise en mesure de répondre aux propos de témoins nommés sur des faits précis, datés, la désignant précisément dans une relation interpersonnelle identifiable, aucun élément objectif et vérifiable, hormis des considérations générales sur une dégradation de l'ambiance de travail et ses conséquences réelles ou supposées au plan de la santé mentale

d'une partie du personnel, ne permet de retenir l'existence avérée de faits fautifs graves imputables à Mme [T], commis avant l'expiration du délai de prescription du droit disciplinaire tel qu'énoncé à l'article L1332-4 du code du travail.

Surabondamment, alors qu'il est fait état de mesures prises par le directeur régional pour tenter d'apaiser un conflit existant entre la salariée visée et des collègues s'étant plaints de son comportement, aucun élément de preuve, qu'il s'agisse de courriers ou autres, n'est versé aux débats, de telle sorte que rien ne permet d'accréditer la poursuite dans le temps d'un comportement fautif imputable à Mme [T], malgré des démarches entreprises par sa hiérarchie.

Dans ces conditions, le licenciement de Mme [T] doit être jugé sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

En application des dispositions de l'article L1235-3 du code du travail, Mme [T] qui avait 15 ans d'ancienneté, est en droit de prétendre en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement, au paiement d'une indemnité comprise entre 3 et 13 mois de salaires.

Compte-tenu des circonstances de la rupture, du salaire de référence (3.583,58 euros brut) et des difficultés éprouvées par la salariée pour se réinsérer sur le marché du travail, il est justifié de condamner la société Unofi Patrimoine à payer à Mme [T] la somme de 30.000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En outre et alors que la société Unofi Patrimoine ne formule aucune observation sur le principe et le quantum des sommes allouées, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a alloué à Mme [Ac] les sommes suivantes:

- 8 442,78 euros bruts au titre du préavis
- 844,28 euros bruts au titre des congés payés sur préavis
- 1 948,03 euros bruts à titre de rappel de salaire sur la mise à pied
- 194,80 euros bruts au titre des congés payés afférents
- 4 438,03 euros bruts au titre de la part variable sur la période de mise à pied et 443,80 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 18 813,79 euros nets au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L 1235-4 du code du travail, il convient de condamner la société Unofi Patrimoine à rembourser à l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, Pôle emploi, le montant des allocations versées à Mme [T] postérieurement à la rupture du contrat, dans la proportion de trois mois.

2- Sur la demande au titre de l'article 16 de la convention collective:

L'article 16 de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances dispose que dans chaque entreprise ou établissement autonome doté d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié a la faculté, sur proposition de l'employeur, de demander par écrit la saisine du conseil de discipline lorsqu'est prononcée à son encontre une mise à pied conservatoire susceptible d'entraîner une mesure de licenciement pour faute grave ou lourde.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit rappeler cette faculté au salarié.

Le décompte des effectifs est réalisé conformément aux dispositions légales relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Le salarié peut demander la saisine du conseil de discipline auprès de l'employeur au plus tard le lendemain du jour de l'entretien préalable au licenciement. L'employeur réunit le conseil de discipline dans un délai maximal de 15 jours calendaires à compter de la saisine.

En cas de licenciement, sa notification interviendra dans le respect des délais légaux et au plus tôt après remise de l'avis consultatif (...).

Mme [T] se prévaut du non-respect de ces dispositions pour considérer que la procédure conventionnelle de licenciement n'a pas été respectée.

Or, il se déduit des dispositions de l'article L 1235-2 dernier alinéa du code du travail que dès lors que le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, le salarié ne peut prétendre cumuler l'indemnisation du dommage résultant d'une telle situation et celle résultant d'une irrégularité commise au cours de la procédure.

Dès lors et sans qu'il soit justifié d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties sur la réunion des conditions requises par l'article 16 susvisé de la convention collective, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Mme [T] de sa demande.

3- Sur la demande au titre de l'obligation de sécurité de l'employeur:

En vertu des dispositions de l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'une obligation légale de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il lui appartient d'assurer l'effectivité de cette obligation en assurant la prévention des risques professionnels.

Il incombe à l'employeur de démontrer qu'il a effectivement pris les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité du salarié.

En l'espèce, Mme [T] produit un courrier de la société Unofi Patrimoine du 3 février 2014 faisant suite à un entretien qu'elle avait sollicité et qui avait eu lieu le 22 janvier 2014, l'employeur indiquant:

'(...) Vous m'informez des difficultés rencontrées dans vos relations professionnelles, que ce soit avec votre binôme ou certains chargés d'études de la direction régionale et de votre isolement. Vous avez également évoqué un manque de considération de vos collègues (...).

Je vous ai informé de l'intervention que je mènerai auprès des collaborateurs de la direction régionale de [Localité 2] en vue de mesurer les difficultés décrites et prendre les dispositions nécessaires (...).

Le dossier médical produit par la salariée, fait état à la date du 20 janvier 2014, des difficultés exprimées par l'intéressée auprès du médecin du travail en rapport avec des difficultés relationnelles et un isolement.

Les visites postérieures des 25 avril et 30 juin 2014 ne font plus état de ces difficultés et il n'est pas produit d'élément relatif aux visites médicales postérieures à ces dates.

Le compte-rendu d'entretien professionnel du 30 mai 2013 mentionne: 'Difficultés relationnelles importantes au sein de l'équipe' et fixe au titre des 'objectifs de progrès', 'l'amélioration dans la relation binôme et au sein de l'équipe'.

Un certificat établi par le Docteur [R], médecin psychiatre retraité, le 31 mai 2018, fait état d'entretiens psychothérapeutiques de soutien, conduits avec Mme [T] du 20 septembre 2010 au 18 novembre 2014, qui 'étaient motivés par une souffrance au travail'.

Sont joints à ce certificat, des notes manuscrites du médecin sur lesquelles figurent les dates de rendez-vous et des observations telles que 'entretiens de soutien pour sa souffrance au travail - attristée par des relations professionnelles difficiles (...)' (18/10/2010), 'Épuisement, tristesse' (9/02/2010), 'Perte de confiance' (27/01/2011).

Ce certificat et ces notes ne font que retranscrire les doléances de la salariée qui a été conduite à exprimer au médecin son ressenti d'une souffrance au travail. Le médecin ne formule aucune affirmation sur un lien avec l'activité professionnelle de la salariée.

La société Unofi Patrimoine ne produit pour sa part strictement aucun élément, de nature à éclairer la cour sur les mesures concrètes mises en oeuvre dès lors qu'elle avait été alertée le 22 janvier 2014, au cours d'un entretien avec la salariée, sur les 'difficultés rencontrées dans -ses- relations professionnelles', un sentiment d'isolement ou encore le 'manque de considération de -ses- collègues'.

N'est pas même produit le Document unique évaluation et de prévention des risques professionnels de nature à permettre une vérification de la prise en compte des risques psychosociaux au sein de l'entreprise.

Dans ces conditions et alors qu'il est établi que Mme [T] a été conduite à consulter un médecin psychiatre et à suivre un traitement, notamment en lien avec l'expression d'une situation de souffrance au travail, tandis que l'employeur sur qui repose la charge de la preuve de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité de la salariée est défaillant à ce titre, il doit être jugé que la société Unofi Patrimoine a manqué à son obligation légale de sécurité, ce dont il est résulté pour la salariée un préjudice du fait de la dégradation de son état de santé en lien avec ce manquement.

Le jugement entrepris qui a débouté Mme [T] de ce chef de demande sera infirmé sur ce point.

S'il n'est démontré aucune déloyauté de l'employeur dans l'exécution du contrat, le défaut d'augmentation salariale allégué étant contredit par le courrier de l'employeur du 18 mars 2016 que produit la salariée, laquelle ne sollicite pas au demeurant de rappel de salaire à ce titre, la cour dispose en revanche des éléments qui lui permettent d'évaluer à la somme de 5.000 euros le montant des dommages-intérêts que la société Unofi Patrimoine sera condamnée à payer à Mme [T] au titre du manquement de la dite société à son obligation légale de sécurité.

4- Sur la demande de remise de documents:

En application de l'article R 1234-9 du Code du travail, 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 ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L 5312-1.

L'article L 3243-2 du même code impose la remise au salarié d'un bulletin de paie, dont le défaut de remise engage la responsabilité civile de l'employeur.

En l'espèce, le jugement querellé à ordonné à juste titre la délivrance par l'employeur à la salariée d'un bulletin de paie mentionnant les sommes à caractère salarial allouées.

Il a en revanche omis de statuer sur la demande de remise par l'employeur d'une attestation Pôle emploi rectifiée.

Il convient en conséquence de condamner la société Unofi Patrimoine à remettre à Mme [T] une attestation Pôle emploi rectifiée, qui devra mentionner les sommes allouées à titre de rappels de salaire, indemnités et dommages-intérêts, et supprimer le cas échéant toute référence à une faute grave.

5- Sur les dépens et frais irrépétibles:

Conformément aux dispositions de l'article 696 du code de procédure civile, la société Unofi Patrimoine, partie perdante, sera condamnée aux dépens d'appel.

Elle sera en conséquence déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

En revanche, l'équité commande de la condamner à payer à Mme [T], sur ce dernier fondement juridique, une indemnité d'un montant de 2.000 euros au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel.

La cour,

Infirme le jugement entrepris, en ce qu'il a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et débouté Mme [T] de ses demandes de dommages-intérêts formées pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ;

Statuant à nouveau de ces chefs,

Dit que le licenciement notifié par la société Unofi Patrimoine à Mme [T] suivant lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 8 février 2018 est sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société Unofi Patrimoine à payer à Mme [Ac] les sommes suivantes:

- 30.000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 5.000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation légale de sécurité ;

Condamne la société Unofi Patrimoine à rembourser à l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, Pôle emploi, le montant des allocations versées à Mme [T] postérieurement à la rupture du contrat, dans la proportion de trois mois ;

Confirme pour le surplus le jugement entrepris ;

Y ajoutant,

Condamne la société Unofi Patrimoine à remettre à Mme [Ac], outre un bulletin de paie mentionnant les sommes à caractère salarial allouées, une attestation Pôle emploi rectifiée conformément aux dispositions du présent arrêt et ce, dans les 30 jours suivant sa notification ;

Déboute la société Unofi Patrimoine de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société Unofi Patrimoine à payer à Mme [T] la somme de 2.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société Unofi Patrimoine aux dépens d'appel.

Le Greffier Le Président



