

8ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°149

N° RG 22/03910 -

N° Portalis

DBVL-V-B7G-S4GW

[SALARIÉE]

C/

S.A.S.U. STEF TRANSPORT

Sur appel du jugement du C..P.H. de

VANNES du 22/02/2022

RG :20/00112

Information

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

- [AVOCAT 2],

- [AVOCATE 3]

Copie certifiée conforme délivrée

le:

à:

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 11 MARS 2026

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU

DÉLIBÉRÉ :

- Président : [MAGISTRATE 1], Conseillère, faisant fonction de
Président

- Assesseur : [MAGISTRATE 2], Conseillère,

- Assesseur : [MAGISTRATE 3], Vice-présidente placée,

GREFFIER :

[GREFFIER], lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 15 Janvier 2026

En présence de [MÉDIATRICE], médiatrice judiciaire,

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 11 Mars 2026 par mise à disposition
au greffe comme indiqué à l'issue des débats

APPELANTE :

Madame [SALARIÉE]

née le [DATE DE NAISSANCE]

demeurant [ADRESSE SALARIÉE]

Représentée par [AVOCATE 1] substituant à l'audience [AVOCAT 2]

de la [CABINET AVOCAT 1], Avocats au Barreau de RENNES

INTIMÉE :

La S.A.S.U. STEF TRANSPORT prise en la personne de son représentant

légal et ayant son siège social :

[ADRESSE SOCIÉTÉ]

Ayant [AVOCATE 3] de la [CABINET AVOCAT 2],

Plaidant/Postulant, Avocat au Barreau de RENNES, pour postulant et

représentée par [AVOCAT 4] substituant à l'audience [AVOCAT 5],

Plaidant, Avocats plaidants du Barreau de PARIS

-2-

EXPOSÉ DU LITIGE

[SALARIÉE] a été engagée par la société STEF TRANSPORT (ci-après la société STEF) selon contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1er février 2019 en qualité de gestionnaire paie, poste classé groupe 1, coefficient 150 de l'annexe III, catégorie agent de maîtrise de la convention collective applicable, avec une rémunération de 2 778,75 euros bruts.

La société STEF TRANSPORT emploie plus de dix salariés.

La convention collective applicable est celle des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Le 1er avril 2019, [SALARIÉE] a été promue au poste d'expert paie, statut cadre, poste classé dans le groupe 1, de l'annexe IV de la convention collective applicable, au sein de l'établissement de Vannes.

Le 10 juin 2019, [SALARIÉE] été placée en arrêt de travail suite à une paralysie faciale jusqu'au 14 juin 2019 lequel a été prolongé jusqu'au 21 juin 2019.

Le 26 juin 2019, [SALARIÉE] a été placée en arrêt de travail lequel précisait " syndrome anxieux que la patiente rapporte au travail".

Le 27 juin 2019, [SALARIÉE] a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Le 28 juin 2019, la société STEF TRANSPORT a établi une déclaration d'accident du travail rectifiée par une nouvelle déclaration le 12 juillet 2019 lequel a été pris en charge au titre de la législation professionnelle conformément à l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 4 octobre 2023 suite à la contestation formée par la salariée à l'encontre du jugement du pôle social de Vannes du 15 novembre 2021 qui avait rejeté sa contestation du refus de prise en charge de l'accident par la CPAM du Morbihan le 30 septembre 2019.

Le 13 juillet 2019, [SALARIÉE] a envoyé un courrier intitulé "Information

Salariée en souffrance" à [DRH GROUPE], directeur des ressources humaines du Groupe STEF TRANSPORT.

Le 16 juillet 2019, [DRH GROUPE] a informé [SALARIÉE] de la mise en oeuvre d'une enquête interne.

La société STEF TRANSPORT a, par la suite, annulé l'entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement.

Le 19 juillet 2019, le médecin du travail a adressé à la société STEF TRANSPORT un courrier d'alerte sur le fondement de l'article L. 4624-9 du code du travail.

Le 4 octobre 2019, à la suite d'une visite médicale de reprise, [SALARIÉE] a été déclarée inapte à son poste de gestionnaire paie.

[SALARIÉE] a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 15 octobre 2019.

Le 31 octobre 2019, la société STEF TRANSPORT a notifié à [SALARIÉE] son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

-3-

Le 22 juillet 2020, [SALARIÉE] a saisi le conseil de prud'hommes de Vannes aux fins de :

A titre principal,

- dire et juger nul le licenciement ;
- condamner la société STEF TRANSPORT à verser la somme de 20 000,00 euros net de CSG-CRDS à titre de dommages et intérêts ;

A titre subsidiaire,

- dire et juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement ;
- condamner la société STEF TRANSPORT à verser la somme de 2 778,75 euros net de CSG-CRDS à titre de dommages et intérêts ;

En tout état de cause,

- condamner la société STEF TRANSPORT à verser la somme de 10 000,00 euros net de CSG-CRDS à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;
- condamner la société STEF TRANSPORT à verser la somme de 10 000,00 euros net de CSG-CRDS à titre de dommages et intérêts pour violation de son obligation de sécurité et de formation ;
- condamner la société STEF TRANSPORT à verser la somme de 8 336,25 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 833,62 euros brut au titre des congés payés y afférents ;
- condamner la société STEF TRANSPORT à verser la somme de 2 500,00 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner la société STEF TRANSPORT à transmettre les documents de fin de contrat (attestation Pôle Emploi, certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, bulletin de salaire) corrigés pour tenir compte du jugement à intervenir dans un délai de 15 jours à compter de la notification du dit jugement et ce, sous astreinte de 50,00 euros

par jour de retard ;

- ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Par jugement en date du 22 février 2022, le conseil de prud'hommes de Vannes a :

- dit que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse ;
- débouté [SALARIÉE] de l'ensemble de ses demandes ;
- débouté la société STEF TRANSPORT SAS de sa demande en application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- laissé les dépens de l'instance à la charge de chacune des parties.

[SALARIÉE] a interjeté appel le 27 juin 2022.

Selon ses dernières conclusions n° 5 notifiées par la voie électronique le 10 décembre 2025, l'appelante sollicite de la cour de :

- infirmant et statuant à nouveau ;
- condamner la SASU STEF TRANSPORT à payer à [SALARIÉE] les sommes suivantes :
 - 8 336,25 euros bruts d'indemnité compensatrice de préavis outre 833,62 euros bruts de congés payés afférents et à défaut 8 336,25 euros bruts au titre de l'indemnité spéciale équivalente au préavis,
 - 1 273,59 euros nets au titre du doublement de l'indemnité légale et à défaut 636,79 euros nets d'indemnité légale de licenciement,
 - 16 672,5 euros de dommages et intérêts pour licenciement nul et à défaut 2 778,75 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 10 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et à défaut au titre du manquement à l'obligation de sécurité,
 - 2 500,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.
- ordonner la délivrance de bulletins de paye rectifiés et de documents de fin de contrat conforme à la décision à intervenir, dans le délai de 30 jours à compter de la signification de l'arrêt et sous astreinte de 50,00 euros par jour de retard ;
- débouter la SASU STEF TRANSPORT de l'ensemble de ses prétentions ;
- condamner la SASU STEF TRANSPORT aux entiers dépens.

-4-

Selon ses dernières conclusions notifiées par la voie électronique le 10 décembre 2025, l'intimée sollicite de :

A titre principal :

- confirmer le jugement pris par le conseil de prud'hommes de Vannes dans toutes ses dispositions ;

Et par conséquent,

- débouter [SALARIÉE] de l'ensemble de ses demandes ;

A titre subsidiaire :

- fixer la moyenne des rémunérations de [SALARIÉE] à 2 565,00 euros brut ;

Et par conséquent,

- limiter les éventuelles condamnations indemnitaires de la société, respectivement :

!À 15 390,00 euros bruts en cas de condamnation au titre d'un licenciement nul ;

!À 2 565,00 euros bruts au maximum en cas de condamnation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

!À 5 130 euros bruts au titre d'une indemnité compensatrice de préavis, outre 513,00 euros au titre des congés payés afférents.

- débouter [SALARIÉE] de ses demandes supplémentaires.

En tout état de cause :

Et rejetant toute demande contraire comme irrecevable et en toute hypothèse mal fondée,

- condamner [SALARIÉE] au versement de 2 000 euros à la Société STEF TRANSPORT au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamner Madame Le Toux aux entiers dépens avec distraction au profit de l'avocat soussigné aux offres de droit.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 11 décembre 2025.

Par application de l'article 455 du code de procédure civile, la cour se réfère, pour un plus ample exposé des prétentions et des moyens des parties à leurs dernières conclusions sus-visées.

MOTIFS

Sur l'origine professionnelle de l'inaptitude

Pour infirmation du jugement entrepris, la salariée estime que son inaptitude à au moins partiellement une origine professionnelle et rappelle :

- avoir présenté le 26 juin 2019, au temps et au lieu du travail, une lésion psychologique de sorte que l'accident est présumé d'origine professionnelle

- avoir quitté l'entreprise pour se rendre chez son médecin et avoir été placée en arrêt de travail sans discontinuité jusqu'à la date de déclaration d'inaptitude du 4 octobre 2019, avec dispense de reclassement.

- qu' une commission d'enquête a reconnu que l'entretien programmé le 24 juin 2019 au cours duquel lui ont été listés des griefs et lui a été proposé une rétrogradation, était de nature à créer un trouble pour la salariée

- (que) son accident du travail a été pris en charge au titre de la législation professionnelle par arrêt de la cour d'appel de Rennes 4 octobre 2023.

La société intimée, qui poursuit la confirmation du jugement, conteste toute origine professionnelle et souligne que:

- la salariée a été licenciée pour inaptitude non professionnelle

- il appartient au juge de se prononcer sur le caractère professionnel de l'accident, au regard des éléments produits par les parties, et ce indépendamment d'une reconnaissance d'accident du travail.

-5-

- l'arrêt de la cour d'appel de Rennes ayant reconnu le caractère professionnel de

l'accident du 26 juin 2019 lui est inopposable,

- il n'a pas été informé de l'existence d'un recours effectué par la salariée et ne pouvait en tout état de cause pas y intervenir à titre volontaire,
- les lettres et certificats du médecin du travail ne permettent pas d'affirmer avec certitude qu'il existe un lien entre l'état de santé de la salariée et le travail.
- le compte rendu de l'enquête du CSRH de Vannes a exclu l'origine professionnelle de l'accident déclaré par la salariée.

En cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rupture du contrat de travail ouvre notamment droit, pour le salarié, en application de l'article L. 1226-14 du code du travail, à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors, d'une part, que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie, d'autre part, que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement. Cette application n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel d'un accident.

En cas de litige sur l'origine de l'inaptitude pour déterminer si le régime des articles L. 1226-10 et suivants du code du travail doit s'appliquer, il appartient au juge d'examiner ces deux conditions cumulatives.

En premier lieu, selon l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale dans sa version en vigueur du 21 décembre 1985 au 1er septembre 2023 applicable à l'espèce, est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient, en application des dispositions des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail, de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie.

Il convient également de rappeler que la prise en charge d'un arrêt de travail au titre de la législation sur les risques professionnels n'est pas de nature à constituer à lui seul la preuve de l'origine professionnelle de l'accident et il appartient au juge, en cas de contestation de l'existence de cet accident, de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.

Aussi, la décision de la CPAM (ou du pôle social) n'est qu'un élément, parmi d'autres,

que le juge prud'homal peut prendre en compte pour apprécier l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Si, alors que le salarié invoque une prise en charge pour fonder sa demande, l'employeur apporte des éléments pour contester l'existence d'un accident du travail, le juge doit examiner ces éléments.

En l'espèce, il est constant que le 26 juin 2019, [SALARIÉE] a été reçue en consultation par le [MÉDECIN TRAITANT], médecin traitant, lequel a établi un certificat médical initial d'arrêt de travail renseigné à cette occasion faisant état d'un "syndrome anxieux que la patiente rapporte au travail "avec prescription d'un arrêt de travail jusqu'au 12 juillet 2019.

-6-

Le certificat de déclaration d'accident du travail établi et signé le 28 juin 2019 par l'employeur, mentionne, au titre de :

- l'activité de la victime lors de l'accident : aucune information,
- nature de l'accident : "aucune information"
- siège des lésions: objet dont le contact a blessé la victime: "aucune information".

L'employeur a entendu assortir cette déclaration d'accident du travail de réserves "Nous émettons des réserves sur son origine professionnelle. Nous avons appris cet accident qu'à réception de l'arrêt par mail le 28/06 sans connaître les circonstances. "Siège et nature des lésions: "aucune informations".

Le 12 juillet 2019, [SALARIÉE] a établi une déclaration d'accident du travail mentionnant les circonstances suivantes :

Date : 26 juin 2019 ; Heure : 11 heures 35 ;

Lieu de l'accident : service paie à Vannes ;

Lieu de travail habituel ;

Activité de la victime lors de l'accident : paie ;

Nature de l'accident : altercation avec [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] suite à convocation dans son bureau ;

Objet dont le contact a blessé la victime : (néant) ;

Siège des lésions : choc émotionnel ;

Nature des lésions : augmentation de la tension, crises de larmes, perte de sommeil ;

Horaire de la victime le jour de l'accident : de 8 heures à 12 heures 30 et de 13 heures 30 à 17 heures 30 ;

Accident causé par un tiers : oui

Nom et adresse du tiers : Responsable du service paie - [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] STEF Transport.

Le 30 septembre 2019, après instruction, la caisse primaire d'assurance maladie du Morbihan a refusé de prendre en charge l'accident au titre de la législation professionnelle, au motif que les critères de prise en charge ne sont pas réunis.

[SALARIÉE] a contesté cette décision et saisi la commission de recours amiable le 20 novembre 2019 puis, en l'absence de décision dans les délais impartis, elle a porté le

litige devant le pôle social du tribunal judiciaire de Vannes le 17 février 2020.

Le 29 mai 2020, la commission a maintenu le refus de prise en charge. A la suite de cette décision, [SALARIÉE] a de nouveau saisi ce même tribunal le 22 juillet 2020 lequel a rejeté sa demande de prise en charge par jugement du 15 novembre 2021.

Par arrêt du 4 octobre 2023, la cour d'appel de Rennes a notamment infirmé le jugement du pôle social du tribunal judiciaire de Vannes, dit que l'accident du 26 juin 2019 est un accident du travail et ordonné sa prise en charge par la caisse au titre de la législation sur les risques professionnels.

Il n'est justifié d'aucune information de l'employeur, avant la notification du licenciement, quant à un éventuel recours intenté par [SALARIÉE] à l'encontre de la décision explicite de rejet du 30 septembre 2019.

Par ailleurs, il convient de préciser qu'aucune personne n'a été témoin de ce qui s'est dit dans le bureau de [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] lors de l'entretien du 26 juin 2019.

En revanche, il ressort de l'enquête administrative de la CPAM que [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE], supérieure hiérarchique de la salariée, a reconnu a minima lors de l'enquête administrative avoir évoqué au cours de l'entretien du 26 juin 2019 l'hypothèse d'une rupture conventionnelle ce qui a été refusée par [SALARIÉE] et que le « ton est monté ». Elle a également admis avoir « peut-être dit notre relation va s'arrêter là »

-7-

mais soutient « n'avoir pas évoqué de licenciement de manière équivoque » et avoir croisé [SALARIÉE] quelques minutes plus tard et constaté que celle-ci était en pleurs. Elle lui a demandé si ça allait.

Ainsi que le reconnaît [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE], [SALARIÉE] a répondu « Comment veux-tu que ça aille ? » et elle est partie.

Il est également constant que [SALARIÉE] s'est rendue le jour même au service de santé au travail.

[COLLÈGUE 1], gestionnaire paie, a déclaré à l'enquêteur avoir vu [SALARIÉE], après qu'elle soit sortie du bureau de [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE], qui lui a dit qu'elle n'était pas bien, qu'elle venait « de se faire virer », en précisant « je viens de me faire virer comme une malpropre, je ne comprends pas pourquoi » et que [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] avait été virulente.

Elle ajoute que lorsque [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] est sortie de son bureau, elle a demandé à [SALARIÉE] si ça allait, et cette dernière lui a répondu : « comment ça peut aller avec ce que tu m'as dit ? »

Ce à quoi [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] a répondu : « C'est comme ça, j'ai pris contact avec le responsable de Paris ».

S'il résulte des déclarations de [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] qu'au cours de cet entretien [SALARIÉE] a refusé la rupture conventionnelle qui lui a été proposée, aucune pièce versée aux débats ne vient établir que l'intéressée en ait à un quelconque moment évoqué la possibilité, laquelle semble au demeurant peu probable au regard de sa récente embauche et de la promotion rapide dont elle avait bénéficié dès sa période d'essai.

Surtout, l'employeur ne peut valablement soutenir que cet entretien relevait de l'exercice normal de son pouvoir de direction et ce, alors même qu'il résulte clairement des déclarations de [DRH SOCIÉTÉ], directeur des ressources humaines de la société, lequel a indiqué dans la lettre du 31 juillet 2019 qu'il a adressée à la caisse dans le cadre de l'enquête diligentée par la CPAM, qu'avait été clairement évoquée une procédure pouvant aller jusqu'au licenciement "(.) depuis le 26 juin en fin de matinée. À cette date, nous n'avions aucune information sur les circonstances de cet arrêt, étant toutefois précisé que la salariée venait d'être informée d'une procédure pouvant conduire à son licenciement."

Il s'en déduit que cet entretien pouvait s'apparenter à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour lequel la salariée n'avait été ni prévenue en amont ni valablement convoquée et ce, après qu'elle ait été reçu à son retour d'arrêt maladie le 24 juin 2019 en entretien où lui a été notamment reprochées des erreurs et proposé une rétrogradation à son précédent poste. Il importe peu qu'une procédure régulière de licenciement a été enclenchée par la suite par l'envoi d'une convocation à un entretien préalable.

Ainsi, la société STEF ne peut sérieusement prétendre que le "syndrome anxieux que la patiente rapporte au travail" constaté par le médecin le 26 juin 2019, jour de l'entretien, n'est pas en lien avec cet entretien au cours duquel a été évoqué la mise en oeuvre d'une procédure pouvant conduire à son licenciement.

La cour observe également que l'employeur n'apporte aucun élément utile permettant d'exclure l'idée d'une brutale altération exclusivement imputable au 26 juin 2019, le seul fait que la salariée ait été arrêtée du 10 juin jusqu'au 21 juin 2019 pour maladie simple est inopérant.

Aussi, l'arrêt de travail prescrit à la suite de l'entretien, sur lequel le médecin traitant de [SALARIÉE] mentionne "syndrome anxieux que la patiente rapporte au travail " est bien dû à une brutale altération des facultés mentales de [SALARIÉE] en relation immédiate avec cet événement.

-8-

Dès lors et contrairement à ce que prétend la société STEF, il est établi qu'un événement précis survenu à une date certaine par le fait ou à l'occasion du travail, a entraîné des lésions d'ordre psychologique "choc émotionnel" chez l'appelante.

La salariée ayant été arrêtée sans discontinuité du 26 juin 2019-date de l'accident-jusqu'à sa déclaration d'inaptitude, cette dernière a, au moins partiellement, pour origine cet accident.

En second lieu, en ce qui concerne la connaissance par l'employeur, au moment du licenciement, de l'origine professionnelle de l'inaptitude, la continuité des arrêts de travail depuis l'accident du travail le 26 juin 2019 jusqu'à ce que la salariée soit déclarée inapte par le médecin du travail le 4 octobre 2019 avec dispense de reclassement, puis licenciée pour inaptitude le 31 octobre 2019, permet de présumer la connaissance par

l'employeur de ce que l'inaptitude trouve son origine dans cet accident.

L'employeur ne produit aucun élément permettant de renverser cette présomption et ce, alors même qu'il a procédé à une déclaration d'accident du travail le 28 juin 2019 et a été alerté par la caisse que la salariée avait adressé une déclaration d'accident du travail le 12 juillet 2019 soit antérieurement à la notification du licenciement le 31 octobre 2019.

Ces éléments établissent que l'inaptitude a au moins partiellement pour origine l'accident du travail et l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Il en résulte que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail s'appliquent.

Sur l'indemnité spéciale de licenciement :

En cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rupture du contrat de travail ouvre notamment droit, pour le salarié, en application de l'article L. 1226-14 du code du travail, à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

Il résulte des considérations énoncées plus haut que la salariée est fondée à se prévaloir de ces dispositions, l'indemnité spéciale de licenciement étant due sans condition d'ancienneté .

Au cas présent, l'employeur conteste le salaire de référence de la salariée l'estimant à 2565 € brut sur les trois derniers mois.

Or, c'est à juste titre que [SALARIÉE] l'estime à 2778,75 € brut, son salaire étant de 33 345 € calculé sur 13 mois tel qu'il résulte des termes de son contrat de travail.

Au regard des pièces produites, sa demande au titre de cette indemnité doit être accueillie et la société condamnée à lui payer la somme de 1.273,59 € brut par réformation du jugement entrepris.

Sur l'indemnité prévue par L. 1226-14 du Code du travail

Au terme de l'article L. 1234-1- du code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit: (..) 2° s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois.

-9-

En application de L. 1226-14 du Code du travail, [SALARIÉE] doit percevoir une indemnité compensatrice équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du même code.

Compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise (9 mois au 31 octobre 2019-date de notification de la lettre de licenciement), la salariée a droit à une indemnité égale à un mois.

La Société sera donc condamnée au paiement de la somme de 2 778,75 € bruts,

l'indemnité ne générant pas de droit à congés payés.

Le jugement déféré sera réformé en ce sens.

Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation 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.

Selon l'article L. 1152-2 du même code, aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-21, qui vise notamment le licenciement.

L'article L.1154-1 de ce même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, la salariée soutient avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de [RESPONSABLE PAIE], sa supérieure hiérarchique et invoque :

- l'absence de formation et de communication des outils nécessaires à la bonne réalisation de ses missions (notamment la communication tardive du calendrier de paie chez Stef obtenu en mai 2019, supports de formation, procédures applicables à la Société, modèles et gabarits à utiliser)
- un apprentissage par l'erreur et un management par l'erreur générant de la souffrance au travail
- des reproches de [RESPONSABLE PAIE], responsable de paie et adjointe de [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE], sur son travail
- des départs de plusieurs salariés victimes du même harcèlement moral
- des propos tenus par [RESPONSABLE PAIE] et les humiliations qu'elle lui a fait subir
- un signalement effectué le 23 avril 2019 d'agissements de [RESPONSABLE PAIE] relatifs au processus de paie de la société STEF la plaçant en "échec" pour lui reprocher ensuite
- une mauvaise intégration
- la réponse apportée par [RESPONSABLE PAIE] le 25 avril 2019
- un comportement d'indifférence, de reproches/réprimandes de [RESPONSABLE PAIE] à la suite de cette réunion du 25 avril 2019
- 10-
- un entretien s'étant déroulé le lundi 24 juin 2019 à l'issue de son arrêt maladie du 10

juin 2019 au 21 juin 2019, au terme duquel des griefs à son encontre ont été formulés ainsi qu'une proposition de "repositionnement" sur son précédent poste

- un entretien du 26 juin 2019 au cours duquel a été évoqué le "principe d'une sortie des effectifs" et la convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement qui lui a été notifié le 27 juin 2019

- l'existence de difficultés au sein du service paie

- l'altération de son état de santé

Sur l'absence de formation et la mauvaise intégration

La salariée verse aux débats son courrier du 13 juillet 2019 ainsi que l'alerte du médecin du travail adressée à la société Stef le 19 juillet 2019 de laquelle il ressort qu'il a reçu "des témoignages sous le sceau de la confidentialité que requiert mon positionnement font état de grandes difficultés au sein de ce service [service paie-GTA], difficultés qui toucheraient l'ensemble des salariés : surcharge de travail, manque de moyens, difficultés d'intégration, manque de formation, absence de reconnaissance, entraînant des conflits interpersonnels. Ce vécu du travail difficile à des répercussions objectives sur la santé des salariés (stress, syndrome anxiodépressif, troubles du sommeil, troubles de l'humeur, troubles de concentration...). Ces atteintes à la santé entraînent en elle-même sur le risque d'erreur professionnelle dans un service clé du groupe."

Ces faits sont établis.

S'agissant du signalement effectué le 23 avril par la salariée sur les agissements de [RESPONSABLE PAIE], des humiliations, du départ de plusieurs salariés, ainsi que la réponse apportée par [RESPONSABLE PAIE] le 25 avril 2019 "Je ne suis pas là pour te dire ce que tu fais de bien mais seulement ce que tu fais de mal, tu manques d'humilité, il faut que tu apprennes de tes échecs, ça s'est passé comme ça pour tout le monde, personne ne s'en plaint "

La salariée ne produit aucun élément permettant d'objectiver ces faits, lesquels ne peuvent ressortir que de ses seules déclarations énoncées dans le courrier adressé à son employeur le 13 juillet 2019.

Ces faits ne sont pas établis.

S'agissant du comportement d'indifférence, de reproches et de réprimandes de [RESPONSABLE PAIE] à son égard à la suite de la réunion du 25 avril 2019

La salariée produit les conclusions de la commission d'enquête au sein du CSRH de

Vannes "information salariée en souffrance" laquelle est composée de M. [DRH SOCIÉTÉ], directeur des ressources humaines de la société Stef Transport, M. [DÉLÉGUÉ PERSONNEL], en qualité d'unique délégué du personnel de STEF Transport au sein de la

direction régionale Grand Ouest à Vannes, Mme [DÉLÉGUÉE SYNDICALE], déléguée syndicale et membre du CE et M. [DRH RÉGIONAL], directeur des ressources humaines régional. La commission avait souhaité auditionner la salariée, laquelle a "indiqué ne pas pouvoir se rendre à l'invitation qui lui a été faite en raison de son arrêt de travail et n'a pas adressé de courrier afin de s'exprimer comme elle avait été invitée à le faire si elle le jugeait utile".

La cour observe que 12 salariés du service paie ont été entendus en leur qualité soit de responsable du CRSH ([SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE]), de responsable de paie et adjointe de [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] ([RESPONSABLE PAIE]) expert GTA (M. [EXPERT GTA]), référente paie ([COLLÈGUE 2]),

gestionnaires de paie (Mmes Guichon, Perot, Etifier-Samson, Le Gauthier, Courtel, Le Fur) ainsi que Mmes Guillo et Souville.

-11-

L'analyse des conclusions de la commission d'enquête n'objective néanmoins pas les faits reprochés à Madame Simon de sorte qu'ils ne sont pas avérés.

Sur l'apprentissage par l'erreur, le management par l'erreur et les reproches de [RESPONSABLE PAIE]

Il ressort des conclusions de la commission d'enquête qu'ont été mis en place une méthode qualifiée "d'apprentissage par l'erreur" et un "management par l'erreur" consistant à produire des paies, à échanger avec sa hiérarchie sur les erreurs commises afin de les comprendre pour ne pas les reproduire ultérieurement.

Les reproches de [RESPONSABLE PAIE] " c'est pas comme ça qu'on fait, « tu as encore oublié ça » « méfies-toi Sophie est encore pire que moi », « je suis sûre qu'on a déjà montré sa » ne sont pas contestés, la commission concluant "pour autant, les citations de propos tenus par [RESPONSABLE PAIE] ne caractérisent pas des faits de harcèlement dans le sens où ils expriment le fait que Madame Le Toux commet des erreurs et que ces dernières sont signalée".

Ces faits sont avérés.

Sur l'existence de difficulté au sein du service paie

L'existence de difficultés au service paie est corroborée par le procès-verbal des déclarations de [COLLÈGUE 1] lors de l'enquête administrative CPAM laquelle a exposé être "intervenue auprès de [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE]" et lui a dit " que ça ne pouvait pas continuer comme ça, des gens souffraient dans le service"mais également par le courrier d'alerte du médecin du travail adressé à l'employeur le 19 juillet 2019 lequel indique " mes constats cliniques et autres données concordantes me permettent de penser qu'il y a lieu d'améliorer la prise en compte des risques précités au sein du service paie-GTA et de réfléchir avec votre encadrement sur l'organisation du travail qui les génère, afin de les réduire (art.L. 4121-1 et suivants , R. 4121-1 du code du travail) (..)".

Ce fait est matériellement établi.

Sur l'entretien du lundi 24 juin 2019 à l'issue de son arrêt maladie du 10

juin 2019 au 21 juin 2019, au terme duquel des erreurs de paies lui ont été reprochées et lui a été proposé un "repositionnement" sur son précédent poste

L'existence et la teneur de cet entretien sont établis par les pièces versées à la procédure notamment les conclusions de la commission d'enquête, l'attestation de [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] et ses déclarations lors de l'instruction diligentée par la CPAM dans le cadre de la prise en charge de son arrêt de travail du 26 juin 2019 au titre de la législation professionnelle.

Sur l'entretien du 26 juin 2019 au cours duquel a été évoqué le "principe d'une

sortie des effectifs" et la convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Ces faits sont avérés par les pièces versées à la procédure précédemment évoquées lors de l'examen de l'origine professionnelle de l'inaptitude de la salariée (notamment par les conclusions de la commission d'enquête, l'enquête CPAM et la convocation à entretien préalable du 27 juin 2019).

Sur l'altération de l'état de santé de la salariée

La salariée fait valoir que ces agissements ont eu pour effet de dégrader sa santé et justifie avoir fait l'objet de plusieurs arrêts maladie du 10 juin 2019 au 14 juin 2019 prolongée jusqu'au 21 juin 2019 pour une "PF Dt périphérique" soit une paralysie faciale droite périphérique (pièces n°4 et 5) et de manière ininterrompue à partir du 26 juin 2019 jusqu'à son licenciement pour inaptitude.

-12-

Elle verse aux débats :

- un certificat médical initial du 26 juin 2019 constatant "un syndrome anxieux que la patiente rapporte au travail" (pièce n° 10) lequel sera reconnu au titre de la législation professionnelle par arrêt de la cour d'appel de Rennes du 4 octobre 2023,
- le certificat médical du [MÉDECIN TRAITANT], médecin traitant, du 19 novembre 2019 duquel il ressort que la salariée a consulté le 26 juin 2019, suite à une demande de la médecine du travail après un entretien qui a engendré chez la salariée des troubles du sommeil et des troubles anxieux pour lesquels elle a dû recevoir une aide médicamenteuse et a nécessité un suivi médical rapproché,
- un certificat médical du [MÉDECIN DU TRAVAIL], médecin du travail, daté du 16 octobre 2019 duquel il ressort que le médecin du travail a reçu la salariée en visite médicale à plusieurs reprises entre le 26 juin 2019 et le 4 octobre 2019 et que ce suivi « s'est inscrit dans le cadre d'un vécu de souffrance au travail qui a nécessité la prescription, sur les conseils du médecin du travail consulté ce jour-là, d'un arrêt de travail à compter du 26 juin 2019."

Aux termes de l'avis d'inaptitude 4 octobre 2019, le médecin du travail a conclu à l'inaptitude à tout poste au sein de l'entreprise avec dispense de reclassement " tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé . L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi/dans l'emploi".

Pris dans leur ensemble, les éléments de fait établis et retenus par la cour, à savoir l'absence de formation et la mauvaise intégration, l'apprentissage par l'erreur et le management par l'erreur, les reproches de [RESPONSABLE PAIE] générant de la souffrance au travail, l'existence de difficulté au sein du service paie, les entretiens des 24 et 26 juin 2019 et la convocation du 27 juin 2019 à un entretien préalable à un éventuel licenciement, laissent supposer l'existence d'une situation de harcèlement moral.

Il incombe, dès lors, à l'employeur de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Sur l'absence de formation et la mauvaise intégration

L'employeur réfute tout manquement à son obligation de formation rappelant que la salariée a bénéficié de plusieurs formations mais ne pouvait la former aux bases de la paie que la salariée devait d'ores et déjà connaître.

Il justifie par les pièces versées à la procédure que la salariée a suivi plusieurs formations ponctuelles délivrées par les équipes du groupe STEF :

- le 14 février 2019, soit 3 semaines après son embauche, sur le logiciel de paie SAP tel qu'il résulte du mail adressé par [CONSULTANTE SIRH], consultante SIRH du groupe STEF, à la salariée et de son attestation laquelle précise " (...) Celle-ci [la formation] consistait à mieux comprendre le fonctionnement du logiciel paie SAP, savoir lire les tables de paramétrages de base et savoir faire des extractions et des reportings. A l'issue de cette journée, un support de formation a été mis à disposition via l'espace partagé des centres de services RH"

- le 12 avril 2019, [CONSULTANTE SIRH] atteste " j'ai animé une formation le 12 avril 2019 avec [SALARIÉE] uniquement dans le cadre de son accompagnement vers le poste d'expertise paie. Cette formation d'une journée consistait à voir des tables de paramétrages complémentaires afin qu'en tant qu'experte paie, elle puisse à terme

-13-

analyser des bugs de premier niveau et pouvoir faire des saisies dans le dossier informatique du salarié sous SAP dans des écrans uniquement accessibles aux Expertes paie. Le support utilisé durant cette journée a été remis en version papier à la stagiaire."

-le 4 juin 2019 au CSRH de VANNES, une journée de formation a été organisée pour l'ensemble des salariés du service, dont [SALARIÉE] et dont le programme comportait 12 thématiques (notamment les cotisations maladie fluctuante, paie et cotisations des apprentis, évolution rubriques 13ème mois, ...) tel qu'il résulte du courriel adressé par [CONSULTANT], consultant,

- le 5 juin 2019 au CSRH de VANNES une journée de formation organisée pour les seules Expertes Paie, dont [SALARIÉE] et dont le compte-rendu de la journée mentionne que les objectifs étaient notamment " d'échanger avec les experts sur leurs difficultés actuelles en DSN ou autres, les livraisons de paie de juin 2019, (...) Les reconstitutions des précomptes AT, ..) Avec des échanges sur les différentes problématiques rencontrées par les salariés (" problématique sur les démissions sans préavis ou peu de préavis" ou bien encore "problématique de proratisation des heures supplémentaires structurelles"...)

Il résulte aussi des conclusions de la commission d'enquête que la salariée a été accompagnée par [COLLÈGUE 2], référente paie lors de sa période d'intégration de deux mois sur son poste de "gestionnaire de paie" en février et mars 2019 puis par [COLLÈGUE 3], experte paie confirmée, en avril 2019 ainsi qu'avec [COLLÈGUE 4], gestionnaire paie en mai 2019.

Aussi, l'employeur établit d'une part que la salariée a suivi de multiples formations en

ce compris la mise à disposition de supports et d'autre part qu'un accompagnement par la salariée a été effectué par trois collègues.

Il apporte ainsi des éléments objectifs afin de contrecarrer les faits établis par la salariée, à ce titre.

Sur l'apprentissage par l'erreur, le management par l'erreur et les reproches de

[RESPONSABLE PAIE] ainsi que l'existence de difficulté au sein du service paie

Il convient d'observer que l'employeur s'appuie sur les conclusions de la commission

d'enquête sans pour autant y avoir annexé les auditions des 12 salariés entendus.

La commission d'enquête mise en place, a défini trois périodes distinctes sur les 5 mois dénoncés par la salariée :

- * une première période allant de février à mars 2019, pour l'intégration de la salariée à son poste de « gestionnaire paie », avec un apprentissage auprès de [COLLÈGUE 2] (référente paie) et des échanges avec Madame Simon (responsable paie) et [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] (responsable du service) à propos de la méthode d'apprentissage ;

- * une deuxième période allant d'avril à mai 2019, dans le cadre de la promotion de [SALARIÉE] au poste d'« Expert Paie », avec un apprentissage auprès de [COLLÈGUE 3] (expert paie confirmée) en avril et avec [COLLÈGUE 4] (gestionnaire paie) en mai 2019 ;

- * une troisième période, au mois de juin 2019, comprenant l'arrêt maladie de [SALARIÉE] du 10 au 23 juin, les entretiens des 24 et 26 juin et l'engagement de la procédure

de licenciement pour insuffisance professionnelle devant le refus de [SALARIÉE] de réintégrer son poste initial.

Les conclusions sont les suivantes :

-14-

“ Au cours de la première période : (..) Madame Le Toux (..) , a été intégrée au sein du service Paie de VANNES selon l'adage “ c'est en forgeant qu'on devient forgeron” et sur la même méthode que les dernières recrues, dans le cadre d'un « apprentissage par l'erreur » puis de management par l'erreur consistant à produire des paies puis échanger avec sa hiérarchie sur les erreurs commises afin de les comprendre pour ne pas les reproduire. C'est une méthode qui a étonné [SALARIÉE]. Dans ce contexte, les échanges qu'elle a eus, avec [RESPONSABLE PAIE] notamment, et qu'elle cite dans son courrier illustre cette méthode utilisée par la hiérarchie et l'incompréhension de

Madame Le Toux en résultant. Pour autant, les citations de propos tenus par [RESPONSABLE PAIE] ne caractérisent pas des faits de harcèlement dans le sens où ils expriment le fait

que Madame le toux commet des erreurs et que cette dernière lui sont signalés. [SALARIÉE] termine cette période en étant promue au poste de « expert paie » compte tenu de

la nécessité de remplacer [COLLÈGUE 3] (démissionnaire pour cause de mobilité familiale) et au regard de l'intégration de [SALARIÉE] et des expériences

professionnelles passées affichées sur son CV. [SALARIÉE] a pu s'entretenir avec le

management du SIRH, [RESPONSABLE SIRH] et [RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE], responsable

hiérarchique de Mesdames Guillon et Simon, pour valider sa promotion au poste de «

expert paie » sans faire état de ce qui caractérise selon elle un dysfonctionnement dans

le méthode d'intégration et d'apprentissage ou d'actes de harcèlement à son rencontre ou à l'encontre d'une tierce personne.

* Au cours de la deuxième période (avril et mai) [SALARIÉE] bénéficie de la même méthode d'apprentissage sur le poste de « expert paie » en avril, avec [COLLÈGUE 3] qu'elle doit à court terme remplacer (sortie le 30 juin 2019) en production

dans le bureau des experts paies ([RESPONSABLE PAIE], [COLLÈGUE 3] et [EXPERT GTA]) puis avec [COLLÈGUE 4] en mai de nouveau sur le poste de gestionnaire

paie au sein de l'open space. De nouveaux échanges ont lieu avec la hiérarchie, fin

avril, de nouveaux sujets de la méthode d'apprentissage qui est source

d'incompréhension et de mal-être pour Madame Le Toux. Fin mai, après de nouveaux

mois d'intégration au poste de «expert paie» et gestionnaire paie, [SALARIÉE] affirme

être plus à l'aise sur le poste de gestionnaire de paie à la fin de cette période

(apprentissage par l'erreur) exprimant des difficultés à appréhender le mode

managérial utilisé par [RESPONSABLE PAIE] (management par l'erreur) (..)"

Si l'employeur se prévaut d'un mode d'encadrement reposant sur un " apprentissage par

l'erreur " et un " management par l'erreur ", qu'il qualifie de "bienveillant", il n'apporte

toutefois aucun élément de nature à établir la réalité de cette prétendue bienveillance

étant observé qu'aucun procès-verbal d'audition des salariés entendus dans le cadre de

cette commission d'enquête n'a été versée aux débats ce qui aurait permis d'éclairer la

cour sur ces méthodes d'apprentissage et de management.

Surtout, la société STEF est contredite par les déclarations de [COLLÈGUE 1] recueillies

dans le cadre de l'enquête administrative CPAM laquelle a exposé être "intervenue

auprès de [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE]" et lui a dit " que ça ne pouvait pas continuer comme ça, des

gens souffraient dans le service".

Or l'employeur ne justifie d'aucune formation suivie par [RESPONSABLE PAIE] et [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE]

relative à ce mode de management enseigné par l'Académie de Paris et ce alors même

que de tels dispositifs (apprentissage et management par l'erreur), s'ils ne sont pas

strictement encadrés, sont susceptibles de se traduire par des reproches répétés adressés

aux salariés et, partant, susceptibles de caractériser des agissements pouvant relever du

harcèlement moral.

Aussi, l'employeur échoue à démontrer que ces pratiques managériales et

d'apprentissages par l'erreur ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement ou qu'elles

sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

-15-

Sur les entretiens des 24 juin et 26 juin 2019

Il ressort de l'enquête menée par la commission que " (..) Au cours de la période n°3

(juin) [SALARIÉE] est absente deux semaines pour cause d'incapacité temporaire de

travail. À son retour le 24 juin 2019 elle s'entretient avec [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] sur l'initiative

de cette dernière compte tenu des dysfonctionnements et erreurs de paie identifiées

durant la période d'absence de [SALARIÉE] et commis par elle, dont la liste est

présentée oralement. En conclusion, le principe d'une rétrogradation du poste (« expert paie » au poste « gestionnaire paie » » est expressément évoqué.

Le 26 juin, [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] s'entretient de nouveau sur son initiative avec Madame Le Toux, éclairés par des informations qu'elle a eues sur sa volonté présumée de quitter l'entreprise selon des modalités amiables à définir. C'est dans ce contexte que le principe d'une sortie des effectifs est abordée pour la première fois par [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE]. Madame Le Toux déclare refuser ce principe, Madame Guillon lui demande alors de partir. À la suite de ses échanges des 24 et 26 joints 2019, [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] constate que la situation est dans l'impasse, face au refus de Madame Le Toux de rester dans le service en étant rétrogradée comme gestionnaire de paie d'une part ou de se séparer amiablement d'autre part. Compte tenu de griefs à l'encontre de [SALARIÉE] qui caractérisent selon elle une insuffisance professionnelle, elle décide de mettre en œuvre une procédure de licenciement.

Le fait de recevoir [SALARIÉE] dès son retour d'arrêt maladie, de deux semaines le 24 juin 2019, pour lui dresser la liste des griefs à son encontre au titre de la précédente période de paie en évoquant avec elle la nécessité de la repositionner avec son accord au poste de « gestionnaire de paie » est objectivement de nature à créer un trouble pour elle. C'est un élément à prendre en compte comme pouvant être de nature à caractériser un agissements ayant pour effet de dégrader les conditions de travail de Madame Le Toux.

[SALARIÉE] est de nouveau reçue le surlendemain, le 26 juin 2019, par [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] qui fait objectivement face au refus de [SALARIÉE] de rester dans l'entreprise au poste de gestionnaire fait. Quelles sont les alternatives objectives de [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] dans cette situation ?

Maintenir [SALARIÉE] au poste de «expert paie» et relancer un parcours d'intégration et d'apprentissage après son intégration dans le service en poste de gestionnaire (trois mois) que d'experts (..) :

- lui proposer une rupture amiable de ses relations contractuelles de travail avec le groupe
- prendre l'initiative et la responsabilité de rompre unilatéralement le contrat de travail de [SALARIÉE] compte tenu des griefs à son encontre.

Le 26 juin 2019, [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] se trouvait objectivement dans une situation où elle a jugé qu'après plus de quatre mois au sein du service et face au refus de [SALARIÉE] de modifier son poste de travail, la seule solution résidait dans la rupture de la relation."

Le rapport conclut à l'absence de caractérisation d'une situation de harcèlement soulignant "Chacun peut juger de l'opportunité qu'il y avait ou pas à recevoir une salariée revenant d'un arrêt de travail pour lui faire part de l'insatisfaction de l'entreprise à son encontre mais cet agissement est un acte isolé, non répété, compte tenu des conclusions évoquées au titre des périodes n° 1 et 2, et de la situation objective

ayant conduit à l'entrevue et aux échanges du 26 juin 2019. Il y a précisé que Madame Le Toux a expressément refusé de rencontrer les membres de la commission, ce qui ne nous a pas permis d'approfondir avec certains points de son courrier”.

Comme le relève pertinemment la commission, le fait de convoquer le 24 juin 2019 la salariée à son retour de deux semaines d'arrêts maladie aux fins de lui faire part de griefs à son encontre au titre de la précédente période de paie et d'évoquer une possible rétrogradation à son ancien poste est objectivement de nature à créer un trouble pour elle, l'employeur admettant que cet entretien était “inopportun”.

-16-

S'agissant de l'entretien du 26 juin 2019, il convient de relever que l'employeur ne produit aucun élément objectif de nature à établir les prétendues erreurs imputées à la salariée au titre de la précédente période de paie découvertes durant son arrêt maladie, lesquelles justifieraient selon lui la rupture du contrat de travail. En effet, les attestations de [SUPÉRIEURE HIÉRARCHIQUE] sont insuffisamment précises et circonstanciées quant aux prétendues erreurs reprochées.

Il n'explique pas plus les motifs impérieux qui l'ont conduit à initier une procédure de licenciement dans un délai très bref après la fin du premier arrêt maladie de la salariée. Enfin, si l'employeur reproche à la salariée de ne pas s'être présentée aux rendez-vous proposés par la commission, ces refus ne suffisent pas à expliquer les faits établis et ne permettent pas d'apporter de justifications objectives aux agissements précédemment établis.

Aussi, contrairement à l'analyse des premiers juges, les seules conclusions de la commission d'enquête ne permettent pas d'apporter de justifications objectives à ces agissements.

Sur l'altération de l'état de santé

La société STEF conteste que la dégradation de l'état de santé de la salariée soit la conséquence de faits de harcèlement moral et la force probante des certificats médicaux du [MÉDECIN DU TRAVAIL], médecin du travail, qu'il estime incohérents.

Or, il convient de relever que le médecin du travail dans son courrier du 19 juillet 2019 fait état de plusieurs constats cliniques et autres données concordantes qui lui permet de penser « qu'il y a lieu d'améliorer la prise en compte des risques précités au sein du service paye et de réfléchir avec votre encadrement sur l'organisation du travail qui les génère, afin de les réduire » lesquels résultent « de récents témoignages sous le sceau de la confidentialité ». Ces éléments ne présentent toutefois aucune contradiction avec l'attestation qu'il a établie laquelle précise « ce suivi s'est inscrit dans le cadre d'un vécu de souffrance au travail qui a nécessité la prescription sur les conseils du médecin du travail consulté ce jour-là, d'un arrêt travail ».

La circonstance que la salariée ait été reçue le 26 juin 2019 par le [MÉDECIN] ou le [MÉDECIN DU TRAVAIL] et n'est pas de nature à remettre en cause la souffrance au travail exprimée par [SALARIÉE], ni même l'état de santé dégradé de celle-ci.

Ainsi, en définitive, Faute pour l'employeur d'apporter une justification objective à chacun des faits invoqués par [SALARIÉE] et au regard des éléments médicaux produits par celle-ci permettant de caractériser la dégradation de son état de santé psychique et une situation de souffrance au travail , la cour considère que le harcèlement moral est établi au sens de l'article L. 1154-1 du code du travail.

Dès lors la salariée est fondée en sa demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral et la cour fixe, au vu des pièces et explications fournies sur le préjudice effectivement subi par la salariée dans les répercussions sur ses conditions de travail ayant dégradé son état de santé, le montant des dommages et intérêts à la somme de 3000 euros.

En conséquence et en infirmant le jugement déferé, la cour condamne la société STEF à verser à la salariée la somme de 3 000 euros de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral.

-17-

Sur la nullité du licenciement

Pour infirmation, la salariée fait valoir que son licenciement pour inaptitude est nul, lequel est la conséquence du harcèlement moral dont elle a été victime.

Pour confirmation, la société STEF estime son licenciement bien fondé, lequel résulte de l'avis d'inaptitude du médecin du travail en date du 4 octobre 2019 et souligne que la salariée échoue à rapporter la preuve d'un lien entre son inaptitude et le prétendu harcèlement moral.

Selon l'article L. 1152-3 du code du travail, toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

En l'espèce, il ressort des pièces versées en procédure que la salariée a bénéficié d'arrêts de travail pour "un syndrome anxieux que la patiente rapporte au travail "sans discontinuité à compter du 26 juin 2019 jusqu'à son licenciement, le médecin du travail ayant rendu un avis d'inaptitude définitive au poste le 4 octobre 2019 avec la mention suivante: "tout maintien de salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé . L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi/dans l'emploi".

Aussi, il est établi que l'inaptitude prononcée par le médecin du travail résulte au moins pour partie de l'altération de l'état de santé de [SALARIÉE] consécutive aux agissements subis par elle analysés comme constitutifs de harcèlement moral.

Le licenciement de [SALARIÉE] prononcé le 31 juillet 2019 doit donc être annulé.

Par suite, [SALARIÉE] est fondée à réclamer la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité pour licenciement nul sur le fondement de l'article L.

1235-3-1 du code du travail dont le montant ne peut être inférieur aux salaires des six derniers mois.

Compte tenu de son âge au moment du licenciement (51 ans), de son ancienneté (11 mois), du salaire (2778,75 €) du fait qu'elle ait retrouvé un emploi dès le mois de novembre 2019, le préjudice par elle subi du fait des agissements de harcèlements moral et de son licenciement nul sera réparé par l'allocation de la somme sollicitée de 16 672,50 €.

Le jugement attaqué sera infirmé sur ce chef.

Sur la demande de remise des documents sociaux sous astreinte

La demande de remise de bulletins de paie rectifiés ainsi que des documents de fin de contrat conformes à la présente décision est fondée en son principe, et sera ainsi ordonnée à la charge de la société STEF , dans un délai d'un mois à compter de la signification du présent arrêt, sans qu'il y ait lieu toutefois de faire droit à la demande de prononcé d'une astreinte qui n'est pas justifiée par les circonstances de la cause. Il sera ajouté au jugement de ce chef.

Sur l'intérêt légal

Le créancier peut prétendre aux intérêts de retard calculés au taux légal, en réparation du préjudice subi en raison du retard de paiement de sa créance par le débiteur.

-18-

Conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les condamnations prononcées produisent intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'employeur de la convocation devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation pour les créances salariales et à compter de l'arrêt, qui en fixe le principe et le montant, pour les créances indemnitaires.

Il sera ajouté au jugement de ce chef.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Le jugement de première instance est infirmé en ses dispositions sur les dépens.

Succombant, la société STEF supporte les dépens d'appel et sera déboutée de sa demande formulée au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Contrainte d'exposer des frais irrépétibles pour se défendre, il convient d'allouer à [SALARIÉE] une somme de 2500 € pour ses frais irrépétibles en cause d'appel par application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire mis à la disposition des parties au greffe,

Infirmes le jugement en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a débouté la SAS STEF

Transport de sa demande formulée au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Le confirme de ce chef,

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant,

Prononce la nullité du licenciement notifié le 31 octobre 2019,

Dit que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail

s'appliquent dans le cadre du licenciement pour inaptitude prononcé le 31 octobre 2019 à l'égard de [SALARIÉE],

Condamne la SAS STEF Transport à payer à [SALARIÉE] les sommes suivantes :

- 2 778,75 € bruts au titre de l'indemnité compensatrice équivalente à l'indemnité de préavis
- 1 273,59 € bruts au titre du doublement de l'indemnité légale
- 3 000 € nets au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 16 672,50 € nets au titre de dommages et intérêts pour licenciement nul

Rappelle que les sommes allouées porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation en ce qui concerne les créances de nature salariale et à compter du présent arrêt pour ce qui concerne les créances indemnitaires ;

-19-

Ordonne la remise par la SAS STEF Transport à [SALARIÉE] des documents sociaux rectifiés (un bulletin de paie récapitulatif ainsi qu'une attestation destinée à l'opérateur France Travail et un certificat de travail) dans un délai d'un mois à compter de la signification du présent arrêt,

Dit n'y avoir lieu à astreinte pour la remise des documents de fin de contrat conforme au présent arrêt

Déboute la SAS STEF Transport de l'intégralité de ces demandes,

Condamne SAS STEF Transport aux dépens de première instance et d'appel,

Condamne la SAS STEF Transport à payer à [SALARIÉE] la somme de 2 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT.

[MAGISTRATE 1]