

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
D'ANNONAY
HÔTEL DE JUSTICE
26 Boulevard de la République
07100 ANNONAY

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience du : **11 Septembre 2023**

Monsieur

Présent
Assisté de Maître Denis JANIN (Avocat au barreau de LYON)

DEMANDEUR

S.A.S.

Absent
Représenté par Maître Myriam TOURNEUR substituée par
Maître Marius BUSCARINI (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEURS

- Composition du bureau de jugement

Madame Florence FUCHS, Président Conseiller (S)
Monsieur Jean Albert DAUCH, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Henry DUBUS, Assesseur Conseiller (E)
Madame Brigitte SALLIER, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Stéphanie CONARD, faisant
fonction de Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 17 Mai 2022
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 12 Septembre 2022
- Convocations envoyées le 17 Mai 2022
- Renvoi à la mise en état
- Débats à l'audience de Jugement du 22 Mai 2023
- Prononcé de la décision fixé à la date du 11 Septembre 2023
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Stéphanie CONARD, faisant
fonction de Greffier

N° R.G. : N° RG F 22/00032 - N° Portalis
DCS4-X-B7G-GIG

Section : Encadrement

Affaire

contre
S.A.S. :

N° MINUTE : 23/00012

JUGEMENT DU : 11 Septembre 2023

Qualification :
Contradictoire
Premier ressort

Notification le : 12/09/23 aux parties par
LPAAR + aux avocats par email.
Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

le :

à :

EXPOSÉ DE LA PROCÉDURE

Par acte de saisine du 17 mai 2022 reçu au greffe du conseil de prud'hommes d'Annonay le 17 mai 2022, MR [redacted] a sollicité la convocation de la société SAS [redacted] (n° RG 22/00032) aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Les parties ont été convoquées régulièrement en application des articles R1452-2 et suivants du code du travail devant le bureau de conciliation et d'orientation du 12 septembre 2022 où elles n'ont pas pu parvenir à un accord.

Le conseil procède à la mise en état du dossier.

En parallèle, par nouvel acte de saisine du 06 octobre 2022 reçu au greffe du conseil de prud'hommes d'Annonay le 06 octobre 2022, [redacted] a, à nouveau, sollicité la convocation de la société SAS [redacted] (n° RG 22/00067) suite à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail.

Les parties ont été convoquées régulièrement en application des articles L1451-1 du code du travail directement devant le bureau de jugement du 28 novembre 2022. Le défendeur ayant transmis ses conclusions le 22 novembre, le demandeur sollicite le renvoi lors de l'audience de bureau de jugement du 28 novembre 2022.

Le conseil a orienté l'affaire devant le bureau de mise en état qui a renvoyé le dossier à l'audience de bureau de jugement du 22 mai 2023 après avoir procédé à la mise en état des 2 dossiers en cours.

Le dossier a été effectivement appelé à l'audience du bureau de jugement du 22 mai 2023. Les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Le prononcé du jugement a été fixé le 11 septembre 2023.

ARGUMENTS, MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Exposé du litige :

La société SAS [redacted] est spécialisée dans la conception et la fabrication des pièces complètes de carrosserie et d'aménagements intérieurs destinés au marché automobile, en particulier aux poids lourds.

Elle embauche MR [redacted], par contrat à durée déterminée le 19 octobre 2015 en qualité d'ingénieur méthodes, statut cadre.

A compter du 1^{er} mars 2017, MR [redacted] est promu au poste de superviseur, statut cadre, par contrat à durée indéterminée. Au 1^{er} novembre 2018, MR [redacted] devient launch manager. Puis, à compter du 1^{er} septembre 2019, il prend le poste d'expert lean manufacturing.

La société [redacted] applique la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Le 27 août 2021, MR [redacted] est en arrêt de travail pour maladie.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 28 septembre 2022, MR [redacted] notifie à la société [redacted] la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail.

MR [redacted] saisit le conseil de prud'hommes en vue de qualifier la rupture de son contrat de travail.
C'est en l'état que l'affaire se présente.

Le demandeur :

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de Procédure Civile, le Conseil renvoie, pour l'exposé exhaustif des moyens du demandeur, aux notes et pièces qu'il a déposées et échangées avec la partie adverse, soutenu oralement à l'audience

Conformément aux conclusions transmises et soutenues oralement lors de l'audience, MR

▫ demande au conseil des prud'hommes de :

A titre liminaire :

- Constaté que sa demande de résiliation judiciaire enrôlée sous le numéro RG F 22/00032 est devenue sans objet du fait de la prise d'acte de la rupture intervenue le 28 septembre 2022,
- Prononcer la jonction de la présente instance, introduite suite à la prise d'acte de la rupture et enrôlée sous le numéro RG F 22/00067, avec l'instance précitée,

Pour le surplus,

A titre principal,

- Dire et juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul,
- Par conséquent,
- Condamner la société [redacted] au paiement des sommes suivantes :
 - o 6 140,06€ à titre d'indemnité de licenciement,
 - o 10 652,64€ à titre d'indemnité de préavis,
 - o 1 065,26€ au titre des congés payés afférents,
 - o 24 856,16€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,

A titre subsidiaire

- Dire et juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- Par conséquent,
- Condamner la société [redacted] au paiement des sommes suivantes :
 - o 6 140,06€ à titre d'indemnité de licenciement,
 - o 10 652,64€ à titre d'indemnité de préavis,
 - o 1 065,26€ au titre des congés payés afférents,
 - o 24 856,16€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

En tout état de cause,

- Condamner la société [redacted] au versement de la somme de 10 000€ à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- Condamner la société [redacted] au versement de la somme de 2 000€ au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- Débouter la société [redacted] de sa demande reconventionnelle formulée au titre de l'indemnité de préavis,
- La condamner aux entiers dépens de l'instance,
- Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,
- Dire et juger que les sommes allouées porteront intérêts au taux légal.

En vertu de l'article 367 alinéa 1^{er} du code de procédure civile, MR _____ sollicite la jonction d'instance afin d'éviter un risque de contrariété de décisions.

Au soutien de ses prétentions, MR E _____ invoque les articles :

- L1151-1 du code du travail sur le harcèlement moral,
- L4121-1 du code du travail sur l'obligation de sécurité et la prévention des risques,
- L1153-2 du code du travail sur le licenciement nul,
- L1235-3-1 du code du travail sur l'indemnité au titre de la nullité de licenciement.

MR _____ a toujours apporté pleine satisfaction à son employeur qui lui a proposé plusieurs évolutions professionnelles. Ses conditions de travail se sont dégradées suite à l'arrêt maladie de son responsable N+1, MR I _____ et à son futur rattachement à MR _____,

directeur des opérations industrielles. Ce dernier a une attitude agressive à l'égard de

MR _____ et tient des propos déplacés. MR _____ dénonce les agissements de MR _____ auprès du service de santé au travail et du médecin du travail.

Il informe également le nouveau directeur des ressources humaines fin 2021 des pressions et harcèlements psychologiques subis de la part de MR _____. Ces différents manquements ont empêché MR _____ de poursuivre l'exécution de son contrat de travail et l'ont conduit à prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

MR I _____ rappelle les articles L1222-1 et L4121-1 du code du travail : la société _____ n'a donné aucunes suites à ses alertes : pas d'enquête, pas d'accompagnement, pas de sanction ou de mesure conservatoire adoptée à l'égard de MI _____

L'absence de réaction de la société _____ et son attitude suspicieuse face aux alertes émises par MR _____ caractérisent une violation du contrat de travail ainsi qu'une violation de l'obligation de sécurité.

Le défendeur

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de Procédure Civile, le Conseil renvoie, pour l'exposé exhaustif des moyens du défendeur, aux conclusions qu'il a déposées et échangées avec la partie adverse, soutenu oralement à l'audience.

La société _____, s'en référant à ses conclusions écrites, demande au conseil de prud'hommes de :

A titre principal,

- Juger que MR _____ n'a pas été victime de harcèlement moral,
 - Juger que la société _____ a respecté son obligation de sécurité,
 - Juger que la prise d'acte de la rupture par MR _____ produit les effets d'une démission,
- En conséquence,*
- Débouter MR _____ de l'intégralité de ses demandes,

A titre subsidiaire,

Si par impossible le Conseil devait juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de MR _____ devait produire les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse :

- Juger que MR _____ ne justifie d'aucun préjudice tiré de la rupture de son contrat de travail,
- Juger que MR _____ échoue à établir l'existence et l'importance du préjudice qu'il allègue,

En conséquence,

- Réduire le montant des dommages et intérêts à allouer à MR à 10 652,63€ bruts, soit 3 mois de salaire si la prise d'acte produit les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse,
- Réduire le montant des dommages et intérêts à de plus justes proportions si la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul,
- Réduire l'indemnité légale de licenciement ainsi que l'indemnité compensatrice de préavis à de plus justes proportions soit :
 - o 6 140,06€ bruts à titre d'indemnité légale de licenciement,
 - o 10 652,63€ bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - o 1 065,2€ bruts de congés payés sur préavis,

A titre reconventionnelle,

- Constater que la prise d'acte de MR produisant les effets d'une démission est intervenue avec effet immédiat,

En conséquence,

- Condamner MR à verser la somme de 10 652,16€ au titre de l'indemnité de préavis due,
- **En tout état de cause,**
- Débouter MR : de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- Débouter MR : de sa demande d'exécution provisoire du jugement à intervenir,
- Débouter MR : de sa demande formulée au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- Condamner MR : à la somme de 1 500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- Condamner MR : aux entiers dépens.

La société souligne que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison des faits qu'il reproche à son employeur ne produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse que si les faits invoqués étaient suffisamment graves pour faire obstacle à la poursuite du contrat de travail.

Pour être caractérisé, le harcèlement moral doit regrouper 3 conditions :

- une dégradation délibérée des conditions de travail du salarié,
- l'existence d'un comportement répétitif de l'employeur,
- une atteinte au droit, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié.

Selon l'article L1154-1 du code du travail, le salarié qui se dit victime de harcèlement moral doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

La société précise que sur la période en question (du 6 juillet au 25 août 2021), MR a été en congés payés et qu'il n'a travaillé que 16 jours. MR invoque un certain nombre de faits imprécis qui s'appuient principalement sur ses propres témoignages.

La société rappelle le contexte : MR

a beaucoup d'exigences, son management peut être perçu comme directif car il a à cœur de remplir sa mission et de redresser la société. Et le changement d'orientation de l'équipe « lean » s'inscrit dans cet objectif.

S'il y a une situation de harcèlement au travail, la société s'étonne de n'avoir eu aucune alerte de la part du service d'infirmerie, de la médecine du travail ou de l'inspection du travail.

Dès l'alerte du 13 décembre 2021, la société : a sollicité : sur ce sujet et a mandaté un cabinet externe pour mener une enquête en juin 2022 et que : a refusé d'être auditionné. La société n'a pas manqué à son obligation de sécurité.

Sur le montant des dommages et intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, la société : E précise le salaire mensuel brut de MR de 3 550,88€ et demande de réduire à de plus justes proportions les demandes de MR aux termes de l'article L1235-3 du code du travail. MR n'apporte pas la preuve d'un quelconque préjudice.

A titre reconventionnel, la société demande l'application de l'article L1237-1 du code du travail sur le préavis et de l'article 27 de la convention collective ingénieurs et cadres de la métallurgie. En effet, si les griefs invoqués par le salarié sont infondés, la prise d'acte produit les effets d'une démission de sorte que le salarié est redevable de l'indemnité correspondant au préavis qu'il n'a pas exécuté.

MOTIFS DE LA DECISION

➤ sur la jonction d'instance

L'article 367 du code de procédure civile dispose : « Le juge peut, à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction de plusieurs instances pendantes devant lui s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble. »

Le 17 mai 2022, MR saisit le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse. L'affaire est enregistrée par le greffe du conseil de prud'hommes d'Annonay sous le numéro RG 22/00032.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 28 septembre 2022, MR notifie à la société la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail.

Le 6 octobre 2022, MR saisit le conseil de prud'hommes d'une demande de qualification de la prise d'acte de rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement nul ou d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le dossier est enregistré sous le numéro RG 22/00067, par le greffe du conseil de prud'hommes d'Annonay.

Compte tenu du lien entre les deux affaires, il convient de les joindre sous le numéro de RG 22/00032.

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

C'est pourquoi, le Conseil ordonne la jonction des 2 instances sous le numéro de RG 22/00032 et constate que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de MR est devenue sans objet du fait de la prise d'acte intervenue ultérieurement.

➤ sur la qualification de la prise d'acte de la rupture

○ La prise d'acte

Selon l'article L1231-1 du code du travail, le contrat de travail peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié. La prise d'acte est un mode de rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative du salarié.

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

C'est le conseil des prud'hommes qui statue sur la demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison des faits que celui-ci reproche à son employeur (art L1451-1 du code du travail).

Pour permettre la qualification de la prise d'acte, le salarié doit rapporter la preuve d'un manquement suffisamment grave de l'employeur faisant obstacle à la poursuite du contrat de travail.

Il convient alors d'analyser les griefs énoncés par MR [nom] dans sa lettre de prise d'acte de rupture de son contrat de travail (cf. pièce n°21, dossier demandeur), à savoir des faits de harcèlement.

○ Le harcèlement moral

Aux termes de l'article L1152-1 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. »

Dès lors que sont caractérisés ces agissements répétés, même sur une brève période, le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur.

Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Selon les dispositions de l'article L1154-1 du code du travail, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

➤ Les liens entre MR [nom] et MR [nom]

Le manager direct de MR [nom], son N+1, est en arrêt maladie à compter du 5 juillet 2021. Dès le lendemain, MR I [nom] se positionne comme son nouveau supérieur hiérarchique bien que l'annonce officielle de la nouvelle organisation ne soit faite que fin du mois d'août (cf. Procès-verbal d'audience du 22 mai 2023).

➤ Les faits

MR [nom] tient des propos méprisants et humiliants à l'égard de MR [nom] E et de son poste (cf. pièce n°25, compte rendu associé au dossier médical, dossier défendeur) : « vous êtes des gens de bureau et de fichier excel », « arrêtez, sortez-vous de ce carcan », « manque de souplesse intellectuelle » ...

MR I a un discours à charge sur l'inutilité du service lean et du travail fourni. Lors de réunions, ce dernier use de sa position hiérarchique régulièrement pour ordonner aux autres participants de sortir de la salle et s'entretenir en tête à tête à MR I
Ces procédés déstabilisent MR I, créent une situation de pression et de stress intense ne lui permettant pas de travailler dans un climat serein.

Les faits évoqués par MR B dans les comptes rendus sont corroborés par l'attestation de sa collègue, Mme V (cf. pièce n°11, dossier demandeur). Elle souligne une pression constante, du harcèlement psychologique, des reproches sur la qualité du travail du service Lean, des reproches personnels, le sentiment d'être surveillée sans cesse et même du chantage.

MR I informe le corps médical (infirmier puis médecin du travail) des agissements de MR L à son égard. Le dossier médical de MR I (cf. pièce n°25, dossier demandeur) fait apparaître :

- des visites rapprochées en juillet 2021.
- une mention « vont très mal » en date du 13 juillet 2021,
- un « problème de harcèlement moral », « traité de nul », « pendant plusieurs semaines pression constante », « agissements incorrects et brutaux », « surveillance constante »...

Une communication du syndicat CFE CGC (cf. pièce n°18, dossier demandeur), datée du 30 août 2021, dénonce :

- le mal être au travail,
- le démantèlement supposé du service amélioration continue : 2 arrêts de travail, 1 démission
- 4 démissions de jeunes ingénieurs,
- et la maltraitance psychologique dans certains services.

➤ Le contenu du rapport d'enquête

Le rapport d'enquête diligenté par la société : pointe le management de MR I (cf. pièce n°12, dossier défendeur) :

- on le présente comme un manager qui peut taper du poing sur la table et « se fâcher », « ça peut être très rapidement conflictuel », « il peut être très dur de temps en temps »,
- il n'aime pas qu'on lui dise qu'on a compris et qu'on va faire mais que derrière cela ne sont pas réalisés...il exprime son mécontentement (« ça l'énerve », « ça l'agace », « l'agacement c'est qu'il va être directif », « cela peut le faire exploser »
- (...) manager directif voire autoritaire, un de ses N-1 déclare avoir connus des managements plus sains. Ce n'est pas spécialement fluide »,
- (...) une communication parfois abrupte de MR I
- Concernant MR I et le management à son égard, MR I (...) a eu un management parfois brusque, manquant de formes, avec une communication très directe.

➤ Le service Lean

En l'espace de quelques semaines, le service Lean Manufacturing dans sa composition de début juillet a disparu :

- arrêt maladie du responsable MR I au 05 juillet 2021 ; ce dernier n'a jamais repris son poste au sein de la société
- à fin août 2021, démission de MME J, ingénieur amélioration continue, « afin de fuir cette situation devenue invivable » (cf. pièce n°11, dossier demandeur)
- arrêt maladie de MR I au 27 août 2021.

Suite à la demande du conseil lors de l'audience, la société a produit, en note en délibéré, l'organigramme de la société à avril 2021, septembre 2021 et avril 2023. Entre

septembre 2021 et avril 2023, l'organigramme a été rationalisé et des responsables occupent plusieurs postes. C'est le cas pour le responsable du site de MCR qui pilote également le service lean. Aucune indication n'est fournie sur le nombre de personnes composant l'équipe lean à cette date.

➤ L'état de santé de MR I

Dès le 27 août 2021, MR I est en arrêt de travail pour « épuisement professionnel », « syndrome dépressif suite épuisement professionnel », « syndrome anxio dépressif suite épuisement professionnel » (cf. pièces n°27 et 28, dossier demandeur).

Le médecin conseil a également confirmé que « l'incapacité temporaire de travail [de MR I] est médicalement justifiée jusqu'à [sa] sortie des effectifs fixée au 28/09/2022 » (cf. pièce n°33, dossier demandeur).

➤ Les obligations de la société SAS

L'article L4131-1 du code du travail dispose : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L4161-1 ;
2. des actions d'information et de formation ;
3. la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

En complément, en vertu de l'article L1152-4, « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. »

MR I a informé le nouveau directeur des ressources humaines de la société E le 13 décembre 2021 (cf. pièce n°14, dossier demandeur) de ses difficultés avec MR II suite à l'arrêt maladie de son manager, du comportement déplacé de ce manager et des propos inappropriés tenus par ce dernier. La société par mail du 6 janvier 2022 (cf. pièce n°16, dossier demandeur) accuse réception du mail de MR I. Par courrier du 25 janvier 2022 (cf. pièce n°17, dossier demandeur), la société E informe MR I de l'ouverture d'une enquête.

L'enquête est réalisée en juin 2022, soit 6 mois après l'alerte de MR I, par un cabinet extérieur. Les entretiens se sont déroulés les 9 / 10 et 17 juin avec 5 managers (poste de responsable ou de directeur) et 1 représentant du personnel.

La société a sollicité MR I pour participer à cet entretien par mail sur sa boîte professionnelle le 17 juin (cf. pièce n°10, dossier défendeur) soit le jour du dernier entretien et l'a relancé sur la même adresse le 28 juin (cf. pièce n°11, dossier défendeur). La société E n'a envoyé aucun courrier postal, aucune demande sur le courriel personnel de MR I.

MR I et ne l'a pas contacté par téléphone. La société E ne produit aucune pièce prouvant le refus de MR I de participer à cette enquête.

Aucune personne du service lean manufacturing n'a été interrogée :

- Le responsable du service et la collègue de MR I ne faisant plus partie de la société.
- MR I étant en arrêt maladie et ayant été contacté sur sa boîte mail professionnelle uniquement.

La société SAS E n'a pas fait preuve d'une grande diligence dans ce dossier.

Il ressort ainsi de l'ensemble des documents et du témoignage de MR I lors de l'audience les points suivants :

- Une dégradation des conditions et des relations qui a conduit à la disparition rapide du service lean dans ses prérogatives d'avant juillet 2021,
- Une dégradation des conditions de travail de MR I, dès l'arrêt maladie du responsable du service lean, car MR I, son manager de transition, est un manager directif voire autoritaire avec des propos abrupts et humiliants qui exerce une pression et surveillance constante exercée à l'encontre de MR I,
- Une dégradation de l'état de santé de MR I lié à son contexte professionnel.

C'est pourquoi le Conseil reconnaît une situation de harcèlement moral exercés à l'encontre de MR I par MR I et l'absence de mesures de protection prise par la société.

➤ Les effets de la prise d'acte

Une situation de harcèlement moral constitue un obstacle grave à la poursuite de son contrat de travail et justifie la rupture aux torts de l'employeur, étant donné que l'auteur des agissements coupables est le directeur des opérations, MR I.

Il résulte des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail que le licenciement d'un salarié victime de harcèlement moral est nul si ce licenciement trouve directement son origine dans ces faits de harcèlement ou leur dénonciation.

Ainsi, le Conseil dit que la prise d'acte de rupture de MR I produit les effets d'un licenciement nul.

➤ sur le salaire de référence

Les modalités de calcul sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail.

Le salaire de référence à prendre en considération, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié est :

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Lors de l'audience de bureau de conciliation et d'orientation le 12 septembre 2022, les 2 parties ont convenu d'une rémunération brute mensuelle de 3350,88€ (cf. fiche de renseignement complétée lors de l'audience de BCO du 12 septembre 2022).

Ainsi, le Conseil fixe le salaire mensuel de référence de MR I à 3 550,88€.

➤ sur l'indemnité de licenciement

Le Conseil venant de statuer que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de MR I produit les effets d'un licenciement nul,

L'article L1234-9 du code du travail dispose : « Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire. »

Aux termes de l'article R1234-1 et suivants du code du travail, « l'indemnité de licenciement prévue à l'article L1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de services accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

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

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

L'article 29 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie précise :
« Il est alloué à l'ingénieur ou cadre, licencié sans avoir commis une faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité de licenciement est fixé comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

– pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;

– pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté et, le cas échéant, les conditions d'âge de l'ingénieur ou cadre sont appréciées à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement. »

En l'espèce, à la date de la prise d'acte, MR I dispose d'une ancienneté 6 ans et 11 mois :

Ainsi, l'indemnité conventionnelle de licenciement est de $3\,550,88 \times 1/5 \times 6 + 3\,550,88 \times 1/5 \times 11/12 = 4\,912,05\text{€}$.

L'indemnité légale de licenciement est de $3\,550,88 \times 1/4 \times 6 + 3\,550,88 \times 1/4 \times 11/12 = 6\,140,06\text{€}$.

C'est donc l'indemnité légale de licenciement qui s'applique étant plus favorable au salarié.

C'est pourquoi le conseil condamne la société SAS à payer à MR la somme de 6 140,06€ au titre de l'indemnité de licenciement.

► sur l'indemnité de préavis

En vertu de l'article L1234-5, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2.

L'article 27 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie dispose :
« Après l'expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement prévoyant un délai plus long, de :

- 1 mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I pendant les 2 premières années de fonctions en cette qualité dans l'entreprise ;
- 2 mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I ayant 2 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3 mois pour tous les autres ingénieurs ou cadres. »

MR [redacted] est cadre position II coefficient 100 (cf. pièces n°5, dossier demandeur). Son préavis est donc de 3 mois.

Ainsi, le conseil condamne la société SAS [redacted] à payer à MR [redacted] la somme de 10 652,64€ bruts correspondant à 3 mois de salaire au titre de l'indemnité de préavis et 1 065,26€ bruts au titre des congés payés y afférents.

➤ sur les dommages et intérêts pour licenciement nul

Au terme de l'article L1235-3-1 du code du travail, lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues, et notamment des faits de harcèlement moral, que le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Au moment de la rupture, MR [redacted], âgé de 31 ans, compte plus de 6 ans d'ancienneté au sein de la société [redacted].

Au vu de cette situation, de l'impact sur son état de santé, du montant de sa rémunération et de sa capacité à trouver un nouvel emploi depuis novembre 2022, il convient d'évaluer son préjudice à la somme de 23 000€.

Le conseil condamne alors la société [redacted] à payer à MR [redacted] la somme de 23 000€ au titre de dommages et intérêts pour licenciement nul.

➤ sur l'exécution déloyale du contrat de travail

Il ressort de l'article L1222-1 du code du travail que « le contrat de travail est exécuté de bonne foi. » En vertu de l'article L4121-1 du code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » Enfin, conformément aux dispositions de l'article L1152-4 du code du travail, « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. »

Dès l'été 2021, MR [redacted] sollicite le corps médical via l'infirmerie afin de faire part des pressions et de dégradations de ses conditions de travail liées à son « futur nouveau manager ». Fin août 2021, le syndicat CFE CGC interpelle la société [redacted] sur le climat social, le mal être au travail et la maltraitance psychologique dans certains services. La société [redacted] ne peut nier n'avoir connaissance d'aucune alerte avant le mail de MR [redacted] du 13 décembre 2021. De plus, le conseil constate le manque de diligence de la société sur ce dossier :

- 6 mois avant la réalisation d'une enquête
- Aucune mesure conservatoire afin de préserver la santé de MR [redacted]
- Aucun entretien réalisé par le cabinet avec MR [redacted]

Ainsi, le conseil condamne la société [redacted] à payer à MR [redacted] la somme de 5 000€ au titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

➤ sur les demandes subsidiaires

Le conseil venant de statuer sur les demandes à titre principales et d'y faire droit, les demandes subsidiaires tombent de fait.

➤ Sur l'exécution provisoire

L'article 515 du code de procédure civile dispose : « Lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la décision. »

Comme le précise l'article R1454-28 du Code du Travail, « à moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions. Sont de droit exécutoires à titre provisoire, notamment :

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement. »

Le Conseil dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire autre que celles de droit.

➤ Sur les intérêts de droits

L'article 1231-6 du code civil dispose : « Les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure.

Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte. »

En vertu de l'article 1231-7 du code civil, « en toute matière, la condamnation à une indemnité emporte intérêts au taux légal même en l'absence de demande ou de disposition spéciale du jugement. Sauf disposition contraire de la loi, ces intérêts courent à compter du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement ».

Ainsi, le conseil dit que les condamnations prononcées sont assorties des intérêts de droit conformément aux articles 1231-6 et 1231-7 du code civil.

➤ Sur les demandes accessoires :

Sur les dépens :

Selon l'article 696 du code de procédure civile, la partie perdante est condamnée aux dépens.

La société : succombant à l'instance, subit donc la charge des entiers dépens

Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Selon les termes de l'article 700 du code de procédure civile, « le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. »

Le Conseil condamne la société à payer à MR la somme de 1500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

➤ Sur les demandes reconventionnelles

Sur la demande reconventionnelle au titre de l'indemnité de préavis

Le conseil, venant de statuer que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul, déboute la société au titre de sa demande d'indemnité de préavis.

Sur la demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

La société [...] succombe à cette instance. Le Conseil la déboute donc de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes, après en avoir délibéré conformément à la loi, jugeant par mise à disposition au Greffe, par jugement contradictoire et en premier ressort,

ORDONNE la jonction des 2 instances sous le numéro de RG 22/00032 et **CONSTATE** que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de MR [...] est devenue sans objet du fait de la prise d'acte intervenue ultérieurement

RECONNAIT l'existence d'une situation de harcèlement moral exercée à l'encontre de MR [...] par MR [...] et l'absence de mesures de protection prise par la société

DIT que la prise d'acte de rupture de MR [...] produit les effets d'un licenciement nul.

FIXE le salaire mensuel de référence de MR [...] à 3 550,88€.

CONDAMNE la société [...] à payer à MR [...] les sommes suivantes :

- 6 140,06€ au titre de l'indemnité de licenciement,
- 10 652,64€ bruts correspondant à 3 mois de salaire au titre de l'indemnité de préavis,
- 1 065,26€ bruts au titre des congés payés afférents au titre de l'indemnité de préavis,
- 23 000€ au titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 5 000€ au titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- 1 500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

DEBOUTE la société [...] de ses demandes reconventionnelles,

DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes,

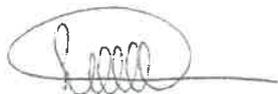
DIT que les condamnations prononcées sont assorties des intérêts de droit conformément aux articles 1231-6 et 1231-7 du code civil,

DIT qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire autre que celles de droit,

CONDAMNE la société [...] aux entiers dépens.

Ainsi jugé et prononcé le 11 septembre 2023, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier,

Le Greffier,



Pour Copie
certifiée Conforme
Le Greffier



Le Président,

