

JUGEMENT

N° RG F 24/00659 - N° Portalis  
DCYS-X-B7I-GOBP

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre

MINUTE N°

JUGEMENT DU 04 JUIN 2026

Qualification :  
Contradictoire  
premier ressort

Notification le : 04 JUIN 2026

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

le : 04 JUIN 2026

à : Madame

Audience du 04 JUIN 2026

EXTRAIT DES MINUTES  
DU SECRETARIAT-GREFFE  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE LYON

Madame  
née le 17 Décembre 1982  
Lieu de naissance : LYON 4<sup>ème</sup>

Assistée de Me Mina KAYOUS (Avocat au barreau de LYON)  
substituant Me Denis JANIN (Avocat au barreau de LYON)

DEMANDEUR

N° SIRET :

Représenté par Me Pascale BERGEOT (Avocat au barreau de  
LYON) substituant la SELARL CAPSTAN AVOCATS

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement :

Monsieur Bruno ANDRE, Président Conseiller Salarié  
Monsieur Pierre CHLABOVITCH, Conseiller Employeur  
Monsieur Franck QUIQUANDON, Conseiller Salarié  
Madame Béatrice POUGHON-PSZCZOLINSKI, Conseiller  
Employeur  
Assesseurs  
Assistés lors des débats de Madame Fanny TOUBOUL,  
Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 14 mars 2024
- Convocations envoyées le 03 avril 2024 par lettre recommandée avec accusé de réception devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 04 juillet 2024 (accusé de réception signé par le défendeur le 08 avril 2024)
- Bureau de Conciliation et d'orientation du 04 juillet 2024: Non-conciliation et renvoi de l'affaire à la mise en état avec fixation des délais d'échanges entre les parties ;
- Ordonnance de clôture en date du 03 juillet 2025 et renvoi de l'affaire devant le Bureau de Jugement du 05 février 2026
- Débats à l'audience de Jugement du 05 février 2026
- Prononcé de la décision fixé à la date du 07 Mai 2026
- Délibéré prorogé à la date de ce jour
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Fanny TOUBOUL, Greffier

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe

Décision signée par Monsieur Bruno ANDRE, Président (S)  
et par Madame Fanny TOUBOUL, Greffier.

## LES FAITS:

Madame [REDACTED] demanderesse, a été embauchée le 10 janvier 2022 par la [REDACTED] (nommée ci-après [REDACTED]) en contrat à durée indéterminée, en qualité de Chef de service pédagogique, pour remplacer Monsieur [REDACTED] qui avait fait la plus grande partie de sa carrière à ce poste.

Au dernier état elle avait un statut cadre, classe 2, niveau 2, coefficient 770 de la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (du 15 mars 1966), [REDACTED]. Elle bénéficiait d'un forfait jour avec une rémunération brut mensuelle de 3.578,50€ plus des compléments pour astreintes.

La [REDACTED] accompagne des adultes et des enfants au sein de ses établissements et services dans les domaines de la santé mentale, du handicap mental, psychique et physique, de l'autisme, des addictions et dépendances. Son activité est organisée en différents pôles : prévention, soin, accompagnement, insertion et formation. Madame [REDACTED] intervenait sur la [REDACTED], lieu de vie et de soins pour personnes polyhandicapées.

Dès le début, la situation professionnelle était tendue entre Madame [REDACTED] et des collaborateurs.

A partir de septembre 2022 plusieurs faits de maltraitance envers des patients lui étaient remontés (personnel et familles).

Le 15 décembre 2022, Madame [REDACTED] rédigeait une "fiche d'événements indésirables" à la suite d'une tentative d'intimidation d'une Aide médico pédagogique. Elle signalait en parallèle qu'elle aurait reçu des appels "silencieux" pendant ses astreintes et des dégradations sur son véhicule. Elle relate un incident verbal avec une autre salariée arrivée le 7/02/2023.

Le 11 avril 2023, Madame [REDACTED] était placée en accident du travail jusqu'au 23/10/2023 et qui a été reclassé en maladie par la CPAM.

Le 16 avril 2023, Madame [REDACTED] alertait la [REDACTED] sur la réalité de ses conditions de travail, laquelle répondait qu'elle allait organiser une enquête et informait Madame [REDACTED] qu'elle pouvait joindre une cellule d'écoute psychologique dédiée. Au cours de cette enquête Madame [REDACTED] confirmait des faits de harcèlement qu'elle subissait de la part de salariés avec qui elle travaillait.

Le 20 juillet 2023, les conclusions de l'enquête ne relevaient pas de situation de harcèlement mais surtout un problème de posture de Madame [REDACTED] dans son management.

Le 06 septembre 2023, Madame [REDACTED], par l'intermédiaire de son Conseil, adressait un courrier à l'entreprise, pour confirmer ses conditions de travail détériorée et des faits qualifiés de harcèlement, qu'elle subissait.

Se trouvant, selon elle, dans l'impossibilité de reprendre le travail, elle sollicitait une rupture amiable.

Le 03 octobre 2023, la [REDACTED] répondait négativement.

Le 26 octobre 2023, la Médecine du travail rendait un avis d'inaptitude sans reclassement possible.

Madame [REDACTED] était convoquée le 31 octobre 2023 à un entretien préalable à un éventuel licenciement qui s'est déroulé le 10 novembre 2023.

Madame [REDACTED] était licenciée pour inaptitude professionnelle le 15 novembre 2023.

Madame [REDACTED] envoyait un courrier à son employeur le 08 janvier 2024, pour imputer la dégradation de son état de santé à une situation de harcèlement, auquel la [REDACTED] répondait le 17 janvier 2024, en opposant une fin de non-recevoir.

Madame [REDACTED] saisissait le Conseil de Prud'hommes de Lyon le 14 mars 2024. L'affaire a alors été enrôlée sous le numéro RG 24/00659.

L'audience de conciliation du 04 juillet 2024 n'a pas permis aux parties de se rapprocher. Un procès-verbal de non-conciliation a été dressé et l'affaire a été renvoyée pour mise en état au 30 janvier 2025.

L'affaire se présente en l'état.

#### **LES DEMANDES:**

**I/ Madame [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de Lyon de:**

#### **SUR L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL:**

**JUGER** que Madame [REDACTED] a été victime de harcèlement moral et à tout le moins, d'un manquement à l'obligation de sécurité,

**CONDAMNER** la [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 16.582,32€ net à titre de dommages et intérêts en raison du harcèlement moral et à tout le moins, d'un manquement à l'obligation de sécurité.

#### **SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL:**

**JUGER** que le licenciement est nul et à tout le moins dénué de cause réelle et sérieuse,

**CONDAMNER** la [REDACTED] au versement des sommes suivantes :

-8.291,16€ brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 829,11€ brut de congés payés afférents,

-24.873,48€ net à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul.

*Subsidiairement*, 8.291,16€ nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**CONDAMNER** la [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 3.000€ au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

**CONDAMNER** la [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance.

**ORDONNER** l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

**JUGER** que les sommes allouées porteront intérêt au taux légal à compter de la demande en justice.

**II/ De son côté, l'association [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de Lyon de :**

**DIRE** que Madame [REDACTED] n'a pas subi d'agissement de harcèlement moral.

**JUGER** que le licenciement de Madame [REDACTED] repose sur une cause réelle et sérieuse.

**En conséquence,**

**DEBOUTER** Madame [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes.

**CONDAMNER** Madame [REDACTED] au paiement de la somme de 1.500€ au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance.

**MOYENS DES PARTIES:**

*Vu l'article 455 du Code de Procédure Civile qui dispose " le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date " .*

Ces deux conclusions ont été remises et visées lors de l'audience du 5 février 2026.

**En conséquence,**

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon dit qu'il convient de s'y référer.

**MOTIFS DE LA DECISION:**

**Fixation du salaire de référence:**

**En droit,**

Le salaire de référence est calculé suivant une moyenne des 12 derniers mois travaillés ou des 3 derniers, au plus favorable.

Les heures supplémentaires effectuées et payées ainsi que les primes habituelles doivent être prises en compte dans le salaire de référence.

La jurisprudence précise aussi que les primes annuelles versées au salarié sont prises en compte dans l'assiette de calcul du salaire de référence pour leur fraction se rapportant à la période de référence.

En l'espèce,

Le Conseil prend en compte le salaire de référence calculé sur les 3 derniers mois avant l'arrêt de travail en prenant en compte les augmentations de salaires et primes, activées rétroactivement, sur la période concernée.

En conséquence,

Le Conseil fixe le salaire mensuel de référence à 3.999,57€ brut.

**Sur le harcèlement moral ou le manquement à l'obligation de sécurité:**

En droit,

Le harcèlement moral est défini par l'article L.1152-1 du Code du travail, *"Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 "*.

Ainsi il ressort trois éléments constitutifs, un comportement répétitif, une dégradation des conditions de travail, une atteinte potentielle aux droits, à la dignité, à la santé et à la carrière.

L'article L.1152-2 du même Code précise qu' *" 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. 1121-2.*

*Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-I de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. "*

Le harcèlement moral est caractérisé en présence :

- De faits répétés, qu'ils soient proches ou éloignés dans le temps,
- D'une dégradation notable des conditions de travail, peu importe qu'elle fût voulue ou non par l'employeur,
- D'une atteinte à la dignité, l'avenir professionnel ou à la santé du salarié, sachant que ces éléments sont alternatifs.

L'élément matériel du délit de harcèlement moral n'implique pas que la répétition exigée s'attache à des agissements de nature différente, ni que ceux-ci aient eu initialement pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité et à la santé de la victime.

Concernant la charge de la preuve l'article L.1154-1 du Code du travail précise " lorsque survient un litige à l'application des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1153-4, 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 ".

Ainsi, le salarié doit établir les faits qu'il avance. La jurisprudence complète que le juge, pour débouter le salarié, doit expliquer en quoi les faits ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement.

Par ailleurs, il ne doit pas analyser les faits isolément, mais dans leur globalité. Par exemple la production d'attestations médicales du médecin traitant ne suffit pas, à elle seule, pour caractériser une situation de harcèlement moral.

Ainsi, il appartient d'abord au salarié qui se dit victime d'un harcèlement moral, d'établir la matérialité de faits de nature à laisser supposer une telle situation.

La jurisprudence complète :

*" Le seul exercice du pouvoir de direction de l'employeur, ne saurait suffire à caractériser des faits de harcèlement, l'employeur ayant la possibilité de demander aux salariés d'adapter leur pratique professionnelle à la politique de l'entreprise. De même, il a été jugé que l'employeur peut faire des reproches à des salariés, si ces reproches sont concis et objectifs, quand bien même cela affecterait le salarié. " Et encore, " Il est rappelé qu'en l'absence de constatation personnelle du médecin, un certificat médical qui se contente de rapporter les dires du salarié et se borne à retranscrire la souffrance ressentie, ne permet pas de démontrer l'existence d'un lien entre l'état de santé et une faute de l'employeur ".*

*" Un salarié ne peut pas être licencié pour une insuffisance professionnelle après avoir subi un harcèlement moral au travail, dans la mesure où ce harcèlement a compromis son activité professionnelle. "*

Le manquement à l'obligation de sécurité se définit par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail :

*" 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 L. 4161-1 ;*
- 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 ".*

*" L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

- 1. Éviter les risques ;*

2. *Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
3. *Combattre les risques à la source ;*
4. *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
5. *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
6. *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
7. *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;*
8. *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
9. *Donner les instructions appropriées aux travailleurs ".*

Ainsi, l'employeur ne pourra s'exonérer de son obligation de sécurité que s'il prouve avoir accompli les diligences requises autrement dit avoir pris des mesures adaptées et pertinentes.

La charge de la preuve repose sur l'employeur qui doit justifier de ses actions sur le plan organisationnel, technique et humain, et de leur caractère adapté au risque.

La preuve des diligences et de la causalité est centrale, sachant que les aspects factuels sont laissés à l'appréciation souveraine des juges de fond dans le cadre du débat contradictoire.

La jurisprudence actuelle confirme que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir pris toutes les mesures pour éviter le dommage subi par le salarié.

En l'espèce,

Dans le cas de harcèlement, le Conseil doit d'abord examiner les éléments du demandeur, dire s'ils peuvent relever, pris dans leur ensemble, de harcèlement et si oui, vérifier les réponses du défenseur. Et enfin dire s'il y a harcèlement ou non.

Madame [redacted] dénonce pour la première fois des faits de harcèlement le 16 avril 2023, quelques jours après son arrêt de travail (pièce 13, demande). Elle reprend dans une lettre à sa Direction, chaque situation difficile selon elle et écrit : *" J'affirme subir un harcèlement moral de ces professionnels, harcèlement assorti de dénonciations calomnieuses et de diffamation. Je me sens en danger, attaquée dans mon intégrité personnelle et professionnelle. Aussi je m'adresse à vous et vous sollicite pour que ces pratiques cessent et que ma sécurité au travail soit rétablie "*. (Attestation (pièce 31, demande) de Madame [redacted] qui confirme des faits et décrit des rumeurs de relations intimes entre Madame [redacted] et un

professionnel du centre).

A son arrivée dans la [redacted] Madame [redacted] dit qu'elle était la seule cadre sur le pôle ESCALE pendant plusieurs mois au lieu de 4 prévus, (Attestations de Madame [redacted] et de Madame [redacted] pièces 30 et 31, demande) et qu'elle devait gérer une cinquantaine de personnes avec deux coordinatrices et un cadre de santé. Elle se dit confrontée à des réticences du personnel. Elle a été informée de situations graves (gestes déplacés vis-à-vis de personnels et maltraitance sur des résidents). Sur les deux salariés mis en cause, un a démissionné et l'autre a été licencié.

Madame [redacted] considère que des agissements visant à l'intimider, à la menacer et à la harceler dataient de décembre 2022. Elle rédigeait une fiche de signalement d'événements indésirables (FIE) le 14 décembre 2022 (pièce 14, demande). Elle décrit aussi des appels silencieux réguliers pendant ses astreintes ainsi que des dégradations sur sa voiture par deux fois. Elle relate aussi un incident avec Madame [redacted] qui aurait eu lieu au cours d'un entretien avec Mesdames [redacted] et [redacted].

Dans son alerte du 16 avril 2023 elle dénonce : *" Au-delà de ma situation propre, je tiens à alerter quant au climat délétère dans lequel travaille l'équipe encadrement. Il règne dans cet établissement un fonctionnement malsain de type mafieux dont l'objectif visé et non dissimulé est de prendre le pouvoir "*.

La demanderesse produit l'attestation de Madame [redacted] qui était en contrat à durée déterminée de remplacement du 23 janvier 2023 au 22 avril 2023 comme Directrice adjointe du pôle dans lequel travaillait Madame [redacted] (pièce 30, demande). Elle succédait à un autre contrat à durée déterminée qui ne souhaitait pas poursuivre la mission de remplacement. Elle décrit un turn-over important et un grand nombre de contrat à durée déterminée, de la violence entre les personnels pouvant en venir aux mains, qui plus est devant les résidents, ainsi que des vols de nourriture. Madame [redacted] précise que des personnels revendiquaient le droit de s'auto-gérer sans besoin de chef de service. Elle confirme la maltraitance que subissaient les résidents (dépôts de plainte, signalements à l'ARS et omerta). Selon cette dernière, plusieurs personnels écrivaient pour se plaindre de Madame [redacted]. Enfin, elle dénonce un comportement ambigu de Madame [redacted] la directrice adjointe titulaire, avec qui elle avait été un mois en tuilage, à son retour d'arrêt de travail.

Madame [redacted] précise qu'elle et Madame [redacted] venaient et quittaient l'établissement en pleurs et pensaient qu'elles finiraient folles ou en prison !

Madame [redacted] décrit une dégradation de son état de santé avec une déclaration d'accident du travail avec le libellé suivant : *" Dépression et burnout, dans un contexte d'épuisement professionnel, harcèlement, choc psychologique conduisant à une incapacité du travail "*. Il lui a été prescrit des somnifères, antidépresseurs et anxiolytiques et elle était suivie par une psychologue clinicienne (pièces 18 et 23, demande).

Le Conseil considère que, pris dans leur ensemble, les faits décrits par Madame [REDACTED] sont de nature à laisser présumer une situation de harcèlement moral de la part de salariées qu'elle encadrait.

De son côté la [REDACTED] dit qu'il n'y avait eu aucune alerte ni vers la Direction, ni vers la Médecine du travail, pas plus que vers les représentants du personnel. La première alerte est intervenue le 16 avril 2023 par mail de Madame [REDACTED] après son arrêt de travail intervenu le 11 avril 2023. Le médecin du travail a vu Madame [REDACTED] les 26 octobre 2022 et 09 novembre 2022, à l'issue desquelles aucune situation de harcèlement n'avait été remontée, ni de préconisation de mesure d'aménagement.

La Direction de la [REDACTED] informait Madame [REDACTED] le 9/05/2023, qu'à la suite de son mail, elle organisait une enquête interne et lui indiquait qu'elle pouvait se tourner vers un service d'écoute psychologique existant dans l'entreprise (pièce 10, défense). Dix auditions d'environ deux heures ont été menées par Madame [REDACTED] Directrice d'établissement et Monsieur [REDACTED] Préventeur interne référent des risques psychosociaux, qui se sont terminés début juillet 2023. Madame [REDACTED] a été entendue le 12 Mai 2023.

La restitution de l'enquête a été faite au cours du CSE du 27 juillet 2023 avec en conclusion : *" l'ensemble des témoignages recueillis ne permettent pas d'établir l'existence d'une situation s'apparentant à du harcèlement moral. Toutefois, lors des différents échanges, des difficultés de fonctionnement ont été remontées par plusieurs salarié.e.s et ce quel que soit leur niveau hiérarchique dans l'organisation professionnelle. Aujourd'hui, il est donc essentiel de retrouver de la sérénité dans l'exercice quotidien de nos missions dans un contexte pacifié "*.

Le courrier de restitution à l'intention de Madame [REDACTED] précisait : *" En revanche, lors des différents échanges, des difficultés de fonctionnement ont été remontées par plusieurs salarié.e.s. Certains témoignages ont fait état de comportements et d'une posture, de votre part, non conformes aux attendus professionnels dans le cadre de fonction de cheffe de service, ayant mis en difficultés plusieurs professionnel.le.s "*.

Trois préconisations complétaient ces conclusions :

- Elaborer une charte du bien travailler ensemble,
- Mise en œuvre d'une formation adaptée au management et à la gestion des conflits pour les chefs de service,
- Assurer un accompagnement au management par la Direction.

Selon la défenderesse, Madame [REDACTED] a été sollicitée pour avoir un retour de son entretien et de l'enquête dès le 11 juillet 2022, mais n'aurait pas répondu. Un courrier de synthèse lui a été adressé le 10 novembre 2023 par l'intermédiaire des conseils respectifs (pièce 15, défense).

Le Conseil considère que les faits mentionnés par Madame [REDACTED] ne sont pas suffisamment précis, datés et étayés. Par contre ils démontrent un climat de travail très tendu, dans une organisation chaotique avec notamment un manque de personnel et un fort turn-over, aussi bien au niveau hiérarchique que pour les encadrants et les personnels, comme on peut le lire

dans le PV du CSE du 27 juillet 2023 (pièce 26, demande). Il est indéniable que les relations professionnelles entre Madame [redacted] et certaines salariées de son service, se sont détériorées après que la demanderesse a eu à gérer des problèmes de gestes déplacés entre personnels et de maltraitance sur des résidents en fin d'année 2022, ayant débouché sur une démission et un licenciement.

Madame [redacted] rédige une FIE le 14 décembre 2022 (pièce 14, demande) à la suite de laquelle il ne semble pas que des mesures aient été prises (Lors de l'audience, le conseil de la [redacted] répond à une question des conseillers : " *il n'est pas certain qu'il ait été tiré une conséquence de cet incident* ". Sur cette fiche sont quand même cochés les items :

- Grave,
- Violence psy / morale (intimidation, privation, harcèlement ...).

A part cette fiche, Madame [redacted] ne dénonce ces faits que le 16 avril 2023 alors qu'elle est en arrêt de travail. Depuis décembre 2022, elle n'a rien fait remonter à la Direction, à la médecine du travail et au CSE. Par contre, la [redacted] organise une enquête interne dès qu'elle a connaissance de la plainte.

Le Conseil constate :

- Que les conclusions produites par la partie défenderesse n'indiquent pas de situations pouvant relever d'un harcèlement moral mais renvoient la cause, surtout sur Madame [redacted] qui avait un comportement et une posture, non conformes aux attendus professionnels dans le cadre de sa fonction de cheffe de service et que c'était elle qui avait mis en difficultés professionnelles les autres salariés.
- Que seulement quatre compte-rendus d'audition sur neuf (en plus de celui de Madame [redacted]) soient produits par la défense et qu'ils sont tous à charge et notamment d'agents avec qui il y avait eu des difficultés.

Un relevé de réunion d'encadrement hebdomadaire du 24 avril 2023 (pièce 24, demande) montre que Madame [redacted] semble plutôt victime :

" Madame [redacted] exprime ses craintes en précisant que *l'arrêt de maladie de Madame [redacted] est la conséquence de tout ce qu'elle a subi de la part de salariés, dont la seule volonté était de la pousser vers la sortie* ",  
"Madame [redacted], Directrice d'établissement, refait l'historique de la situation et indique que Madame [redacted] a dénoncé des situations de maltraitances sur les résidents, ce qui explique qu'elle a été la cible "

Enfin pour le Conseil, les préconisations envisagées dans les conclusions de l'enquête démontrent précisément les difficultés du service et interrogent sur le suivi du DUERP et du plan d'action QVT, prévus les années précédentes:

- Elaborer une charte du bien travailler ensemble ;
- Mise en œuvre d'une formation adaptée au management et à la gestion des conflits pour les chefs de service ;
- Assurer un accompagnement au management par la Direction.

Pour le Conseil, Madame [REDACTED] n'a pas été suffisamment accompagnée et aurait pu être plus à l'aise professionnellement, si le plan d'action QVT de 2021-2022 avait été mis en œuvre de façon efficiente.

Le Conseil considère que la [REDACTED] n'a pas pris toutes les dispositions pour assurer la sécurité de Madame [REDACTED], par :

- Un manque d'accompagnement lors de sa prise de fonction,
- Des réponses insuffisantes face aux difficultés qu'elle a rencontrées dans son activité. Plusieurs signaux auraient dû alerter la Direction.

En conséquence,

Le Conseil:

Juge que les éléments de la cause, pris dans leur ensemble, ne permettent pas de caractériser des agissements constitutifs d'un harcèlement moral subi par Madame [REDACTED].

Juge que la [REDACTED] a manqué à son obligation de sécurité.

Condamne la [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] 8.000€ net à titre de dommages et intérêts.

#### **Sur la rupture du contrat de travail:**

En droit,

#### **Licenciement nul dû à des faits de harcèlement :**

L'article L.1132-4 mentionne que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du chapitre II du Code du travail sur le principe de non-discrimination est nul.

L'article L.1152-3 du même Code dit aussi que toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-2, relatifs aux situations de harcèlement moral, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

L'article L.1226-14 du même Code précise le calcul de l'indemnité spéciale. La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L.1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L.1234-5 ainsi qu'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.

Concernant l'indemnité en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'article L.1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque 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.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à, notamment pour des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L.1152-3 et L.1153-4.

Lorsque l'inaptitude est causée par les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité, le licenciement qui en a découlé est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'article L1235-3 précise que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous:

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5

En l'espèce,

Le Conseil a dit que le harcèlement n'était pas caractérisé et jugé qu'il y avait un manquement à l'obligation de sécurité de la part de la [REDACTED].

Madame [REDACTED] a été licenciée pour inaptitude professionnelle. Dans les développements supra, il apparaît que cette inaptitude est due aux manquements à l'obligation de sécurité de la part de l'employeur, qui n'a pas suffisamment anticipé les difficultés de la demanderesse dans le cadre de ses activités au sein de la [REDACTED]. Les trois axes de travail définis dans les conclusions de l'enquête démontrent les insuffisances dont a fait preuve la partie défenderesse.

En conséquence,

Le Conseil :

Dit que l'inaptitude de Madame [REDACTED] est due au comportement fautif de la [REDACTED] et JUGE le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Condamne la [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] :  
-Au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 7.999,14€ brut + 799,91€ de congés payés afférents,  
-A titre de Dommages et intérêts, 4.000€ net.

**Sur l'exécution provisoire:**

En droit,

Attendu que l'article R.1454-28 du Code du travail dispose : «*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.» ;*

Attendu que 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.» ;*

En l'espèce,

Attendu que le Conseil n'estime pas devoir accorder l'exécution provisoire autre que celle de droit ;

En conséquence,

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

**Sur les demandes au titre de l'article 700 du Code de procédure civile :**

En droit,

Attendu que l'article 700 du Code de procédure civile dispose : «*Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :*

*1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;*

*2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale, une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 Juillet 1991.*

*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.*

*Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat.».*

En l'espèce,

Madame [REDACTED] a dû engager des frais irrépétibles non compris dans les dépens, pour faire valoir ses droits devant la juridiction

prud'homale.

Il ne paraît pas justifié de laisser à la charge de la demanderesse l'intégralité des frais qu'elle a dû engager pour la procédure.

En conséquence,

L'équité commande que la [REDACTED] soit condamnée à verser à Madame [REDACTED] la somme de 2.200€ au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Le Conseil déboute la [REDACTED] de sa demande à ce titre.

### **Sur l'application des intérêts légaux:**

En droit,

Vu l'article 1907 du Code Civil qui dispose que : « *L'intérêt est légal ou conventionnel. L'intérêt légal est fixé par la loi. L'intérêt conventionnel peut excéder celui de la loi, toutes les fois que la loi ne le prohibe pas. Le taux de l'intérêt conventionnel doit être fixé par écrit.* »

Vu l'article 1231-7 du Code Civil qui dispose que : « *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. En cas de confirmation pure et simple par le juge d'appel d'une décision allouant une indemnité en réparation d'un dommage, celle-ci porte de plein droit intérêt au taux légal à compter du jugement de première instance. Dans les autres cas, l'indemnité allouée en appel porte intérêt à compter de la décision d'appel. Le juge d'appel peut toujours déroger aux dispositions du présent alinéa.* »

Attendu que toute somme due par une personne, à la suite d'une décision de justice, doit être augmentée des intérêts légaux si elle est versée en retard.

En l'espèce,

Le cadre législatif dispose que les intérêts légaux simples courent à compter du jour de la décision en ce qui concerne les condamnations indemnitaires et à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation concernant les demandes salariales.

En conséquence,

Le Conseil dira et jugera que l'application des intérêts débutera à la date de prononcé du jugement en ce qui concerne les condamnations indemnitaires et à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation concernant les demandes salariales.

Sur les dépens:

En droit,

Attendu que l'article 696 du Code de procédure civile dispose: «*La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.*»

En l'espèce,

Attendu que la [REDACTED]  
[REDACTED] est perdante dans cette affaire ;

En conséquence,

Le Conseil condamne la [REDACTED]  
[REDACTED] aux entiers dépens.

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon, section encadrement, après avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire et en premier ressort :

**FIXE** le salaire mensuel de référence à 3.999,57€ brut.

**JUGE** que la [REDACTED]  
[REDACTED] n'a pas commis de manquements pouvant caractériser un harcèlement moral vis-à-vis de Madame [REDACTED]

**JUGE** que la [REDACTED]  
[REDACTED] a manqué à son obligation de sécurité.

**CONDAMNE** la [REDACTED]  
[REDACTED] à verser à Madame [REDACTED]  
la somme de 8.000€ net à titre de dommages et intérêts.

**DIT** que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse:

**CONDAMNE** la [REDACTED]  
[REDACTED] à verser à Madame [REDACTED]

les sommes suivantes:

- au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 7.999,14€ brut + 799,91€ de congés payés afférents,
- à titre de Dommages et intérêts, 4.000€ net.

**DIT** n'y avoir lieu à exécution provisoire autre que celle de droit.

**CONDAMNE** la [REDACTED]  
[REDACTED] à verser à Madame [REDACTED]  
la somme de 2.200 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

**DEBOUTE** la [REDACTED]  
[REDACTED] de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

**DEBOUTE** les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

**DIT ET JUGE** que l'application des intérêts débutera à la date de

prononcé du jugement en ce qui concerne les condamnations indemnitaires et à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation concernant les demandes salariales.

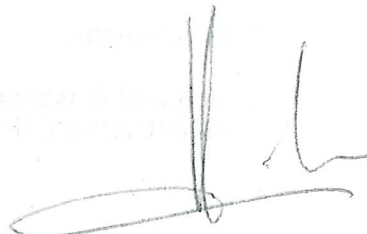
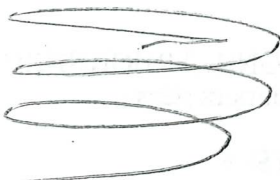
**CONDAMNE** la [redacted] aux entiers dépens.

Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

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

**LE GREFFIER**

**LE PRÉSIDENT**



**COPIE CERTIFIÉE  
CONFORME**

