

Cour d'appel de Grenoble, Chambre sociale, Section A, Arrêt du 14 mars 2023, Répertoire général n° 21/01618

## **Cour d'appel de Grenoble, Chambre sociale, Section A, Arrêt du 14 mars 2023, Répertoire général n° 21/01618**

Source : données publiées par Open Data - Cour de cassation

Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail CDI ou CDD, son exécution ou inexécution

C1

N° RG 21/01618

N° Portalis DBVM-V-B7F-K2CH

N° Minute :

Copie exécutoire délivrée le :

Me Marie agnès ROBLOT

la SELARL CLEMENT-CUZIN LEYRAUD DESCHEEMAKER

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE GRENOBLE

Ch. Sociale -Section A

ARRÊT DU MARDI 14 MARS 2023

Appel d'une décision (N° RG F19/00171)

rendue par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de VALENCE

en date du 24 mars 2021

suivant déclaration d'appel du 08 avril 2021

APPELANT :

Monsieur [K] [S]

né le 24 Août 1966 à [Localité 5]

de nationalité Française

[Adresse 1]

[Localité 2]

représenté par Me Marie agnès ROBLOT, avocat au barreau d'AUBE,

INTIMEE :

S.A.S. MAXIMO, prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège,

[Adresse 6],

[Adresse 6]

[Localité 3]

représentée par Me Charlotte DESCHEEMAKER de la SELARL CLEMENT-CUZIN LEYRAUD DESCHEEMAKER, avocat postulant inscrit au barreau de GRENOBLE,

et par Me Anny MORLOT de la SELAFA AUDIT-CONSEIL-DEFENSE, avocat plaidant inscrit au barreau de NANCY,

COMPOSITION DE LA COUR :

LORS DES DEBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Madame Valéry CHARBONNIER, Conseillère faisant fonction de Présidente,

Madame Gwenaëlle TERRIEUX, Conseillère,

Madame Hélène BLONDEAU-PATISSIER, Conseillère,

Assistées lors des débats de Mme Mériem CASTE-BELKADI,

DÉBATS :

A l'audience publique du 23 janvier 2023,

Madame Gwenaëlle TERRIEUX, Conseillère chargée du rapport,

Les avocats ont été entendus en leurs observations.

Et l'affaire a été mise en délibéré à la date de ce jour à laquelle l'arrêt a été rendu.

Exposé du litige :

M. [K] [S] a été engagé au poste de chauffeur-livreur par la société MAXIMO, ayant pour activité la livraison à domicile de produits d'épicerie et de surgelés, par contrat de travail à durée déterminée du 4 novembre 1987.

Entre 1993 et 2005, par avenants successifs, il a évolué progressivement vers des fonctions de Représentant-Prospecteur au sein de l'établissement de [Localité 7], puis chef de ventes, puis directeur d'établissement, à [Localité 9] et [Localité 11].

A compter du 1er janvier 2010, il a été affecté au poste de directeur d'établissement de [Localité 8].

Le 09 février 2017, il lui a été proposé de prendre la direction de l'Etablissement de [Localité 4].

Le 17 février 2017 il a été placé en arrêt de travail pour maladie régulièrement renouvelé.

Lors de la visite médicale de reprise le 1er février 2019, le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude.

Le 07 février 2019, il a été convoqué à un entretien en vue de procéder à son licenciement.

Par courrier recommandé du 25 février 2009, M. [S] s'est vu notifier son licenciement pour inaptitude à son poste et impossibilité de procéder à son reclassement et/ou aménagement de son poste.

M. [S] a saisi le conseil de prud'hommes de Valence, aux fins de contester le bien-fondé de son licenciement et obtenir les indemnités afférentes.

Par jugement du 24 mars 2021, le conseil de prud'hommes de Valence a :

Jugé que le licenciement pour inaptitude de M.[S] est fondé,

Débouté M.[S] de l'ensemble de ses demandes,

Débouté la société SAS MAXIMO de sa demande au titre de [l'article 700 du code de procédure civile](#),

Condamné M.[S] aux dépens.

La décision a été notifiée aux parties et M.[S] en a interjeté appel.



Par conclusions n°2 notifiées par le RPVA le 30 août 2021, M.[K] [S] demande à la cour d'appel de :

- Le déclarer recevable en toutes ses demandes,

- Infirmer la décision du Conseil de Prud'hommes en ce qu'elle l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts 86 000 euros soit 20 mois de salaire en conséquence de la nullité du licenciement résultant du harcèlement moral ayant conduit à l'inaptitude définitive du salarié

Infirmer la décision du conseil de prud'hommes en ce qu'elle a rejeté la demande de M. [S] de la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral résultant de la procédure vexatoire suivie

Prononcer la nullité du licenciement en application de [l'article L 1235-3 du code du travail](#)

Ordonner à la Société MAXIMO à lui verser :

86 000 euros soit 20 mois de salaire en conséquence de la nullité du licenciement résultant du harcèlement moral ayant conduit à l'inaptitude définitive du salarié

20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral résultant de la procédure vexatoire suivie

Condamner la société MAXIMO à lui payer la somme de 2500 euros au titre de [l'article 700 du code de procédure civile](#),

Par conclusions en réponse notifiées par le RPVA le 22 novembre 2021, la SAS MAXIMO demande à la cour d'appel de :

Confirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de VALENCE en date du 24 mars 2021, en ce qu'il a :

Dit et Jugé que le licenciement pour inaptitude de M. [S] est bien fondé,

Débouté M.[S] de l'ensemble de ses demandes ;

Condamné M.[S] aux éventuels dépens de l'instance.

Statuer à nouveau, et :

Débouter M.[S] de l'intégralité de ses demandes,

Condamner M.[S] à lui verser la somme de 3 500 € au visa de [l'article 700 du code de procédure civile](#), outre les dépens de première instance et d'appel.

Pour un plus ample exposé des moyens développés au soutien des prétentions des parties, il convient conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile de se reporter à leurs écritures susvisées.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 13 décembre 2022 et l'affaire a été fixée pour être plaidée à l'audience du 23 janvier 2023.

SUR QUOI :

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail :

Moyens des parties :

M. [K] [S] affirme que la procédure de modification de son contrat de travail mise en 'uvre par son employeur était irrégulière et vexatoire.

Il ajoute, au visa de l'article 1222-1 du code du travail, que la SAS MAXIMO n'a pas exécuté le contrat de bonne foi.

Il expose ainsi que :

- La validité d'une clause de mobilité géographique est subordonnée au respect de deux conditions distinctes cumulatives :

Elle doit définir avec précision son champ d'application géographique,

Elle ne doit pas conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

- L'avenant de son contrat de travail du 23 aout 1999 faisait apparaître la notion de "transfert de poste" et non pas de mutation du salarié. Or aucun transfert de poste n'est intervenu,

- Son employeur a employé une méthode brutale, sans respecter un délai de réflexion raisonnable lui permettant de s'organiser,

- Sa nouvelle affectation constituait une atteinte disproportionnée et injustifiée à sa vie personnelle et familiale dans les conditions imposées par la société MAXIMO,

- Cette mutation soudaine n'était pas justifiée par la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, si toutefois il existait un autre but que celui de l'évincer de la société.

Il affirme ainsi que son employeur a manifestement commis un abus dans la mise en 'uvre de la clause de mobilité, et estime subir un préjudice moral compte tenu de son âge et de ses difficultés de santé en lien de causalité avec la procédure vexatoire subi.

En réponse, la SAS MAXIMO affirme, au visa de [l'article L 1222-1 du code du travail](#), que M. [S] ne démontre pas qu'elle a exécuté de façon déloyale son contrat de travail, dès lors que les pressions injustifiées pour accepter le poste ne sont pas démontrées.

Elle rappelle que l'employeur peut, en principe, imposer une mutation au salarié dont le contrat de travail comporte une clause de mobilité, à la condition que celle-ci définisse de façon précise sa zone géographique d'application.

Elle ajoute que le salarié peut refuser sa nouvelle affectation si celle-ci s'accompagne de la modification de sa rémunération ou d'un autre élément de son contrat, tel un bouleversement de ses horaires.

Elle soutient que la clause de mobilité prévue au contrat de M.[K] [S] a fait l'objet d'une application à plusieurs reprises au cours de son activité professionnelle, et que l'affectation sur l'établissement d'[Localité 4] lui a été proposée et qu'il l'a acceptée après plusieurs jours de réflexion, indiquant lui-même qu'un délai de préavis n'était pas nécessaire.

Elle précise enfin que M.[S] n'apporte pas d'éléments établissant le montant du préjudice réclamé.

Réponse de la cour,

Selon [l'article L 1222-1 du code du travail](#), le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

En application de ces dispositions, l'employeur peut en principe imposer une mutation au salarié dont le contrat de travail comporte une clause de mobilité à la condition que celle-ci définisse de façon précise sa zone géographique d'application, qu'elle soit appliquée de bonne foi et que sa mise en 'uvre soit dictée par l'intérêt de l'entreprise.

La bonne foi contractuelle étant présumée, il appartient au salarié de prouver l'abus de droit de l'employeur dans la mise en 'uvre de la clause de mobilité prévue dans son contrat de travail, en démontrant que la décision de ce dernier de faire jouer cette clause a été prise, en réalité, pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise ou qu'elle a été mise en 'uvre dans des conditions exclusives de toute bonne foi.

En outre, la mise en 'uvre par l'employeur de la clause de mobilité ne doit pas :

Porter atteinte au droit du salarié au respect de sa vie privée et familiale, à moins que cela ne soit justifié par les tâches ou fonctions du salarié et proportionné au but recherché.

Révéler de la part de l'employeur un abus de droit ou un détournement de pouvoir.

En l'espèce, il sera au préalable constaté que ni M.[S], ni la SAS MAXIMO ne produisent l'avenant au contrat de travail établi dans le cadre de son poste de chef d'établissement à [Localité 8].

La SAS MAXIMO produit uniquement l'avenant au contrat de travail en date du 29 août 2001, pour le poste de directeur d'établissement de [Localité 9].

L'article 5 de cet avenant indique :

#### « ARTICLE 5 : LIEU DE TRAVAIL-MOBILITE-DEPLACEMENTS

Monsieur [K] [S] exercera son activité au sein de l'établissement de [Localité 9].

Etant donné la particularité de sa mission, il doit faire preuve d'une totale mobilité géographique et déclarer accepter par avance son affectation au sein d'un autre établissement, en fonction de l'évolution et des nécessités de l'entreprise et des missions qui lui seront confiées ('').

Ainsi, la SAS MAXIMO ne justifie pas de la clause contractuelle qu'il soutient avoir mise en 'uvre, l'avenant de [Localité 9] n'étant pas le contrat applicable entre les parties à la date des faits, alors que la charge de cette preuve lui incombe.

En outre, quand bien même une clause identique serait applicable à la date des faits comme le soutient l'employeur, force est de constater que cette clause ne précise nullement sa zone géographique d'application, la seule mention de « un autre établissement » ne permettant en aucune façon de délimiter cette zone, outre qu'elle permet à l'employeur, au gré de l'ouverture de nouveaux établissements, d'en étendre unilatéralement la portée.

Enfin, sur la mise en 'uvre de cette clause, M. [S] indique avoir été contacté le 08 février 2017 par M. [W], alors qu'il était en vacances, ce qui n'est pas contesté, pour une rencontre le lendemain, lors de laquelle ce dernier lui a proposé un « nouveau challenge » consistant à prendre le poste de directeur d'établissement à [Localité 4].

Il produit un courrier reçu de Mme [N], directrice générale adjointe, en date du 15 février 2017, mentionné comme étant remis en main propre, et qu'il a signé, indiquant :

« [K],

Nous faisons suite aux échanges que tu as eu avec [B] [W] relatifs au constat que nous avons établi en ce début d'année sur l'ensemble des établissements, en particulier sur les difficultés ou problématiques spécifiques, pour rechercher et identifier les solutions adaptées à chaque situation.

Nous avons, plus que jamais, la responsabilité de veiller à apporter les aides et moyens nécessaires à sa réussite, et à cet effet d'opérer les évolutions d'organisations jugées les plus pertinentes.

C'est dans ce cadre bien particulier que nous t'avons proposé, du fait de ta longue expérience dont plus de 7 années à [Localité 10], de prendre la responsabilité de l'établissement d'[Localité 4] dès que possible.

Après étude des possibilités de planning des différents intervenants, il a été validé que la passation se ferait dès 3 mars à [Localité 4] et le 6 mars 2017 à [Localité 10].

Cette mutation intervient conformément aux dispositions de l'article 6 de ton contrat de travail, aussi tes frais de déplacement et d'hébergement sur ce site seront pris en charge aux conditions habituelles en vigueur au sein de l'entreprise, jusqu'au 30 septembre 2017. ('') »

Il sera ainsi constaté que :

L'annonce de cette nouvelle affectation est manifestement intervenue brutalement, puisque M. [S] a été convoqué le 08 février, pour un entretien le lendemain, au cours duquel il a été demandé d'accepter ce changement de poste devant intervenir rapidement. Le courrier annonçant cette mutation lui a ensuite été remis le 15 février 2017, soit une semaine plus tard, pour une prise d'effet au 03 mars 2017, soit deux semaines plus tard,

L'employeur n'a établi aucun écrit, ni de la convocation à l'entretien, ni de l'entretien du 09 février 2017, ni des échanges postérieurs,

Le courrier du 15 février 2017 ne fait apparaître aucun délai octroyé au salarié pour préparer et organiser son départ, étant rappelé que M. [S] conteste avoir refusé oralement un délai de deux mois,

L'employeur ne produit aucun élément démontrant que les tâches à accomplir ou les fonctions du salarié justifiaient une telle précipitation.

Il sera observé enfin que :

Le courrier du 15 février 2017 motive par des formules générales les raisons de cette mutation, faisant référence à des difficultés ou problématiques spécifiques, sans aucune autre précision permettant de déterminer si ces difficultés concernent l'établissement de [Localité 8], ou celui d'[Localité 4], ou l'exercice de ses missions par M. [S].

L'employeur n'a pas davantage exposé au salarié les motifs justifiant l'urgence de cette mutation.

Dans ces conditions, l'employeur ne démontre pas avoir exécuté de bonne foi les dispositions du contrat, faute de justifier des clauses contractuelles applicables et eu égard aux conditions dans lesquelles il a informé M. [S] de sa mutation.

Il est donc établi que l'employeur a manqué à son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail à l'égard de son salarié, en utilisant une procédure vexatoire pour mettre en 'uvre cette clause de mobilité.

Le préjudice généré par cette exécution déloyale du contrat doit être réparé par l'octroi d'une somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts.

La société MAXIMO sera donc condamnée, par infirmation du jugement entrepris, à payer cette somme à M. [S] à titre de dommages et intérêts.

2- Sur les prétentions relatives à la contestation du licenciement :

2-1 -Sur le harcèlement moral :

Moyens des parties :

M. [S] affirme au visa de [l'article L 4121-1 du code du travail](#), que la SAS MAXIMO n'a pas respecté l'obligation de sécurité de résultat à laquelle elle était tenue, engageant ainsi sa responsabilité, compte tenu de la violence sur une courte période exercée par son directeur M. [W] à son égard, préalablement à son changement de site.

Il ajoute que la notion de harcèlement moral ne peut être écartée, eu égard au lien de causalité entre les agissements de M. [W], et son état dépressif réactionnel, faisant ainsi valoir :

Sa convocation pour un entretien pendant ses congés,

L'annonce brutale de son changement d'affectation quasi immédiat, sans plus de précisions, lequel constitue une modification substantielle du contrat de travail,

Les appels incessants de monsieur [W] pour connaître sa réponse définitive,

Les conséquences brutales de ce changement sur sa vie professionnelle et personnelle,

L'interdiction qui lui a été faite de prévenir ses collaborateurs et sa famille.

Il en conclut, au visa de [l'article L 1235-3 et suivants du code du travail](#), que son licenciement est nul, l'inaptitude trouvant son origine dans les conditions dégradées créées par M. [W] à son encontre

En réponse, la SAS MAXIMO conteste avoir commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

Elle indique, au visa des [articles L 1152-1 du code du travail](#), que si le salarié n'a pas à prouver que les faits invoqués sont constitutifs de harcèlement, il doit néanmoins apporter la preuve de la réalité de faits précis et concordants.

Or, elle affirme que :

M. [S] a été muté à plusieurs reprises au sein de divers établissements de la société MAXIMO répartis sur le territoire national conformément à la clause de mobilité figurant à son contrat de travail,

La SAS MAXIMO souhaitait lui proposer de prendre en charge l'établissement d'[Localité 4], afin d'endiguer une forme de lassitude qui s'était installée sur le poste qu'il occupait, et répondre à ses propres attentes de changement,

M. [S] bénéficiait des mêmes conditions d'accompagnement que chacun des directeurs d'établissements dans la même situation,

Le seul entretien réalisé ne peut constituer un harcèlement moral et ce d'autant plus qu'aucune pression n'a été exercée,

Cet entretien ne s'est pas déroulé durant les congés de M. [S],

A la suite de cet entretien, M. [S] n'a émis aucune réserve auprès des représentants du personnel, du service des Ressources Humaines, du Médecin du travail, ou encore de l'Inspecteur du travail,

Le courrier donné le 09 février 2017 lui a été rendu signé le 15 février 2017, M. [S] précisant alors qu'il n'était pas nécessaire d'attendre le délai de deux mois.

Les documents médicaux produits ne peuvent, à eux seuls, présumer l'existence de faits de harcèlement moral d'autant plus qu'ils émanent des déclarations unilatérales du salarié sans possibilité de les confronter à son milieu professionnel.

La demande de reconnaissance de maladie professionnelle de M.[S] n'a pas été retenue.

Elle soutient ainsi, au visa de [l'article L. 1154-1 du code du travail](#), que :

Les agissements allégués ne sont pas constitutifs d'un harcèlement, sa décision étant justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement,

M. [S] ne démontre pas que son inaptitude trouve sa cause directe et certaine dans des actes de harcèlement moral commis par son employeur.

Elle précise enfin que M. [S] réclame 20 mois de salaire à titre de dommages et intérêts sans rapporter la preuve de son préjudice.

Réponse de la cour :

D'une première part, en application des [articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail](#), l'employeur est tenu à l'égard des salariés d'une obligation légale de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et lui interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés, et dont il doit en assurer l'effectivité en engageant des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation des salariés sur ces risques et sur les mesures destinées à les éviter ainsi qu'en mettant en place une organisation et des moyens adaptés.

Il incombe à l'employeur, en cas de litige, de justifier avoir pris des mesures suffisantes pour s'acquitter de ses obligations de prévention et de sécurité.

Lorsque l'inaptitude du salarié trouve son origine dans un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Il appartient au juge de rechercher lorsqu'il y est invité, si l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité et, dans une telle hypothèse de caractériser le lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

D'une seconde part, [l'article L.1152-1 du code du travail](#) énonce qu'aucun salarié ne doit subir les 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.

L'article L.1152-2 du même code dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

[L'article L. 1152-4 du code du travail](#) précise que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Sont considérés comme harcèlement moral notamment des pratiques persécutrices, des attitudes et/ou des propos dégradants, des pratiques punitives, notamment des sanctions disciplinaires injustifiées, des retraits de fonction, des humiliations et des attributions de tâches sans rapport avec le poste.

Le harcèlement moral est sanctionné même en l'absence de tout élément intentionnel.

Il n'est, en outre, pas nécessaire que le préjudice se réalise. Il suffit pour le juge de constater la possibilité d'une dégradation de la situation du salarié.

A ce titre, il doit être pris en compte non seulement les avis du médecin du travail mais également ceux du médecin traitant du salarié.

[L'article L 1154-1 du code du travail](#) dans sa rédaction postérieure à la [loi n°2016-1088 du 8 août 2016](#) est relatif à la charge de la preuve du harcèlement moral :

« En cas de litige relatif à l'application des articles L 1151-1 à L 1152-3 et L 1152-3 à L 1152-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des éléments de faits qui permettent de supposer l'existence d'un harcèlement moral.

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.

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

La seule obligation du salarié est d'établir des éléments de faits, à charge pour le juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble et non considérés isolément, permettent de supposer l'existence d'un harcèlement, le juge ne pouvant se fonder uniquement sur l'état de santé du salarié mais devant pour autant le prendre en considération.

En l'espèce, M. [S] vise l'ensemble de ces dispositions et soutient que la violence exercée sur une courte période par M. [W] à son encontre est à l'origine de son arrêt de travail, puis d'une dépression sévère à l'origine de son inaptitude professionnelle.

Il invoque la matérialité de plusieurs faits, soit :

Sa convocation pour un entretien pendant ses congés : M. [S] affirme avoir été contacté téléphoniquement le 08 février 2017 par M.[W], pour un entretien le 09 février 2017. Il produit son bulletin de paie du mois de février 2017, lequel indique qu'il était en congé uniquement le 08 février 2017. Il n'est donc pas démontré que l'entretien s'est déroulé pendant ses congés. En revanche, il était bien en congés lors de l'appel de son employeur, étant rappelé qu'aucune information ne lui a été donnée sur l'objet de l'entretien devant se dérouler le lendemain. Ce fait est donc établi.

L'annonce brutale de son changement d'affectation quasi immédiat : Il n'est pas contesté que l'employeur a indiqué à M.[S], lors de l'entretien du 08 février, qu'il lui demandait de prendre la responsabilité de l'établissement de

[Localité 4] le plus rapidement possible. Le courrier du 15 février 2017 indiquant une prise de poste au 03 mars 2017 confirme le caractère soudain et brutal de cette mutation. Ce fait est donc établi.

Les appels incessants de monsieur [W] pour connaître sa réponse définitive : à l'appui de ce grief, M. [S] produit l'attestation de M. [X], lequel indique avoir été témoin de nombreux appels de M. [W], après lesquels M. [S] se montrait déstabilisé et perdu. M. [X] précise cependant n'avoir aucune connaissance du contenu de leurs conversations. Or la réalité de ces appels téléphoniques est confirmée par M. [W] lui-même, lequel indique dans l'attestation produite aux débats qu'il a appelé M. [S] à plusieurs reprises après l'entretien du 09 février 2017, lui demandant notamment s'il avait pris sa décision concernant sa mutation. Dans le contexte de précipitation de cette mutation, et alors que M.[S] s'est venu remettre le courrier annonçant officiellement sa mutation le 15 février 2017, soit six jours plus tard, il est établi que les appels téléphoniques de M. [W] entre le 09 et le 15 février ont constitué des pressions exercées sur M. [S]. Ce fait est donc établi.

Les conséquences brutales de ce changement sur sa vie professionnelle et personnelle : Il n'est pas contesté que M.[S] est marié et père de deux enfants, ce que l'employeur savait puisque M.[W] l'indique dans l'attestation produite aux débats. Il est donc établi que cette mutation non préparée pour [Localité 4], à près de 500 kms de son domicile, dans un délai de deux semaines, entraînait un changement brutal et soudain tant sur la vie professionnelle que dans la vie personnelle de M. [S]. Ce fait est donc établi.

L'interdiction qui lui a été faite de prévenir ses collaborateurs et sa famille : M. [S] produit uniquement l'attestation de M. [X] au soutien de ce grief, lequel indique « Après plusieurs jours passés en déprime, M. [S] m'a dit qu'il ne comprenait pas qu'on lui interdise de communiquer sur ce départ auprès de ses équipes ». Or, cette affirmation est contredite par les pièces produites puisque le courrier confirmant sa mutation lui a été remis le 15 février 2017, et qu'il l'a annoncée à ses collègues par courrier électronique le 17 février 2017. Ce fait n'est donc pas établi.

Par ailleurs M. [S] produit des éléments qui attestent d'une altération de son état de santé ensuite de ces faits :

Monsieur [X], collègue de M. [S] indique dans son attestation que « A la suite de cette matinée lors de son départ, j'ai retrouvé M.[S] en larmes sur son volant et lui ai même proposé de le ramener chez lui de peur qu'il ait un accident. Le dimanche qui a suivi ces événements j'ai reçu un SMS de Mme [S] qui m'informait que M. [S] était en arrêt et que l'on ne pouvait pas le contacter pour le moment. »

Le certificat médical du médecin adressé à son assureur mentionne un arrêt total de travail le 17 février 2017, en raison d'une affection psychique, avec un diagnostic de dépression et de burn out.

Un avis spécialisé de M.[Z], psychiatre, établi à la demande du médecin conseil le 20 février 2018, lequel indique que : « ('') M. [S] présente un état de stress post traumatique sévère compliqué de dépression, de phobies et d'anxiété. ('')

Les troubles sont apparus brutalement lors d'un entretien où il lui a été signifié qu'il avait une mutation, vécue par le patient (et présentée comme telle d'après lui) comme une sanction, alors que jusque-là il avait un parcours exemplaire dans la société et avait eu de nombreuses félicitations même deux semaines avant cet entretien.

Chez cet homme qui a consacré la quasi-totalité de sa carrière professionnelle (30 ans d'ancienneté) à l'entreprise où il a eu des promotions constantes, l'annonce d'une telle sanction sans qu'il perçoive de raison rationnelle au fait qu'elle lui soit infligée a réalisé un traumatisme brutal entraînant une déstructuration psychique car les valeurs de M ;[S] sont construites sur le respect du travail, le respect de la hiérarchie qui se trouvent ainsi bafouées par l'entreprise à laquelle il s'est dévoué.

Le contexte professionnel tel que décrit par l'assuré explique de manière prépondérante la genèse des troubles qu'il présente. ('') »

Un certificat médical de son médecin traitant en date du 09 janvier 2020, lequel indique : « Je soussigné(e) docteur [E] [M], certifie avoir suivi Monsieur [S] [K], de façon régulière du 17/2/17 au 14/1/19 pour syndrome dépressif ;

Je suis avais proposé une hospitalisation à l'époque qu'il avait refusée car il me disait être bien entouré au niveau familial »

Un autre certificat médical de son médecin traitant en date du 26 avril 2021, lequel indique : « Je soussigné(e) docteur [E] [M], certifie avoir suivi Monsieur [S] [K], pour syndrome anxiodépressif sévère réactionnel.

Il avait au départ des idées suicidaires, mais avait refusé d'être hospitalisé. Je lui avais proposé de faire une déclaration d'accident du travail, ce qu'il avait refusé à l'époque.

Je l'ai suivi de manière rapprochée et régulière pour psychothérapie de soutien, traitement anti dépresseur et anxiolytique.

Il a été arrêté du 17/2/2017 au 31/1/2019 sans interruption, pour le même motif.

Nous avons fait une demande de maladie professionnelle qui a été refusée. »

M. [S] a ainsi eu un arrêt de travail délivré le 17 février 2017, prolongé jusqu'à l'avis d'inaptitude en date du 01 février 2019.

Il résulte de ce qui précède que le salarié établit plusieurs faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement à son encontre.

En réponse, la SAS MAXIMO allègue les justifications suivantes pour considérer que les éléments de fait retenus sont étrangers à tout agissement de harcèlement moral.

D'une première part, elle soutient que cette proposition de mutation lui a été faite afin d'endiguer une forme de lassitude qui s'était installée sur le poste qu'il occupait, et répondre à ses propres attentes de changement. Il sera cependant constaté qu'elle n'apporte aucun élément sur la lassitude alléguée, et que s'il ressort du compte rendu adressé à la sécurité sociale que M. [S] a déclaré qu'il aspirait à un changement de poste dans les deux années, il n'est nullement démontré que ce souhait était connu de son employeur, ni que ce changement devait se réaliser dans de telles conditions.

D'une deuxième part, elle affirme que M. [S] a déjà été muté à plusieurs reprises, conformément à la clause de mobilité figurant à son contrat de travail. Il a cependant été rappelé que l'avenant n'est pas produit aux débats. En outre, s'agissant des mutations précédentes, la SAS MAXIMO n'apporte strictement aucun élément à titre de comparaison sur les circonstances dans lesquelles ces mutations sont intervenues.

D'une troisième part, elle soutient que M. [S] bénéficiait des mêmes conditions d'accompagnement que chacun des directeurs d'établissements dans la même situation. Elle n'apporte là encore aucun élément à l'appui de cette affirmation.

D'une quatrième part, elle affirme que le seul entretien réalisé ne peut constituer un harcèlement moral et ce d'autant plus qu'aucune pression n'a été exercée, et que cet entretien ne s'est pas déroulé durant les congés de M. [S]. Il a été relevé que si l'entretien ne s'est pas déroulé durant les congés, M. [S] a cependant été appelé durant un jour de congé pour qu'il se présente le lendemain à un entretien.

D'une cinquième part, elle indique que le courrier donné le 09 février 2017 lui a été rendu signé le 15 février 2017, M. [S] précisant alors qu'il n'était pas nécessaire d'attendre le délai de deux mois. La SAS MAXIMO ne produit cependant aucun élément objectif démontrant que M. [S] a renoncé à un quelconque délai, qui n'apparaît d'ailleurs pas dans le courrier du 15 février 2017. En outre, la simple signature de M. [S] sur le courrier du 15 février 2017 démontre uniquement la remise de ce document et non l'accord de l'intéressé.

D'une sixième part, elle indique qu'à la suite de cet entretien, M. [S] n'a émis aucune réserve auprès des représentants du personnel, du service des Ressources Humaines, du Médecin du travail, ou encore de l'Inspecteur du travail. Ce constat n'est cependant pas de nature à remettre en cause la réalité d'une partie des griefs allégués par M. [S].

D'une septième part, elle indique que les documents médicaux produits ne peuvent, à eux seuls, présumer l'existence de faits de harcèlement moral d'autant plus qu'ils émanent des déclarations unilatérales du salarié sans possibilité de les confronter à son milieu professionnel, outre que la demande de reconnaissance de maladie professionnelle de M. [S] n'a pas été retenue. Contrairement aux affirmations de l'employeur, les éléments

médicaux produits aux débats ne font pas état de déclarations unilatérales, ou de doléances de M.[S], mais des constatations de plusieurs médecins sur son état de santé après le 17 février 2017. En outre, l'absence de reconnaissance de maladie professionnelle ne remet pas en cause la réalité de la dégradation de son état de santé à compter du 17 février 2017.

Eu égard aux éléments de fait pris dans leur globalité matériellement établis par M. [S], auxquels la SAS MAXIMO n'a pas apporté de justifications circonstanciées étrangères à tout harcèlement, il convient de constater que M. [S] a fait l'objet de harcèlement moral ayant eu pour objet ou effet une dégradation de ses conditions de travail, avec un impact sur sa santé.

## 2-2' Sur le lien de causalité entre le harcèlement moral et l'inaptitude du salarié

Il est ainsi jugé que M. [S] a subi des actes de harcèlement moral, compte tenu des conditions soudaines et brutales dans lesquelles sa mutation sur l'établissement de [Localité 4] a été mise en 'uvre.

En outre, il est établi que son état de santé s'est dégradé, jusqu'au constat de son inaptitude professionnelle le 01 février 2019.

Enfin, tous les éléments médicaux produits font état d'un état dépressif réactionnel sévère, à compter du 17 février 2017.

Ces éléments confirment que l'inaptitude est au moins partiellement liée aux risques psychosociaux auxquels le salarié se trouvait exposé.

En conséquence, M. [S] rapporte la preuve suffisante d'un lien de causalité au moins partiel entre le manquement de l'employeur à ses obligations et son inaptitude définitive à l'origine de son licenciement.

Dès lors, il y a lieu de prononcer la nullité du licenciement de M. [S], du fait du harcèlement moral subi, par confirmation du jugement entrepris.

## 3- Sur les dommages et intérêts :

M. [S] se fonde sur les dispositions de [l'article L 1235-3-1 du code du travail](#), et affirme que le licenciement nul impose une indemnisation à hauteur de 86.000 euros.

Réponse de la cour,

Selon [l'article L 1235-3-1 du code du travail](#), 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 :

2<sup>o</sup> Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ;

En l'espèce, M. [S] disposait d'une ancienneté, au service du même employeur, de 30 années. Son salaire mensuel moyen était de 3900 euros.

Marié et père de deux enfants, il était âgé de 53 ans à la date du licenciement.

Il justifie d'un suivi médical régulier jusqu'au 31 janvier 2019, et n'a pas pu travailler jusqu'à cette date. Il justifie aussi de l'ouverture de son droit à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi à compter du 08 septembre 2019.

Par conséquent, infirmant le jugement dont appel, la cour condamne la SAS MAXIMO à verser à M. [S] une indemnité de 63 000 euros bruts à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant du licenciement nul.

## 4-Sur le remboursement des allocations chômage :

Il conviendra, conformément aux dispositions de l'[article L. 1235-4 du code du travail](#), (dans version applicable au 1er mai 2008, issue de la loi du 8 août 2016 et applicable au 10 août 2016) d'ordonner d'office à l'employeur le remboursement des allocations chômage perçues par le salarié du jour de son licenciement au jour de la présente décision dans la limite de trois mois, les organismes intéressés n'étant pas intervenus à l'audience et n'ayant pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Une copie de la présente décision sera adressée à Pôle Emploi à la diligence du greffe de la présente juridiction.

5 ' Sur les demandes accessoires :

La SAS MAXIMO, partie perdante à l'instance au sens des dispositions de l'[article 696 du code de procédure civile](#), doit être tenue d'en supporter les dépens de première instance, et ce par confirmation du jugement déféré.

La SAS MAXIMO sera en outre condamnée aux dépens d'appel.

Il serait par ailleurs inéquitable, au regard des circonstances de l'espèce comme des situations économiques des parties, de laisser à la charge de M. [S] l'intégralité des sommes qu'il a été contraint d'exposer en justice pour la défense de ses intérêts, de sorte qu'il convient de condamner la SAS MAXIMO à lui verser la somme de 1 500 euros au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel.

La demande indemnitaire de la société au titre des frais irrépétibles est rejetée.

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant contradictoirement après en avoir délibéré conformément à la loi,

DECLARE M. [K] [S] recevable en son appel,

INFIRME le jugement déféré en ce qu'il a :

Dit et Jugé que le licenciement pour inaptitude de M. [K] [S] est bien fondé,

Débouté M. [K] [S] de l'ensemble de ses demandes,

Condamné M. [K] [S] aux éventuels dépens de l'instance ;

LE CONFIRME pour le surplus,

STATUANT à nouveau,

DIT que l'employeur a exécuté de manière déloyale le contrat de travail,

DIT que M. [S] a été victime de faits de harcèlement moral,

PRONONCE la nullité du licenciement de M. [K] [S],

CONDAMNE la SAS MAXIMO à payer à M. [K] [S] les sommes de :

- 5 000,00 euros de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

- 63 000 euros bruts de dommages et intérêts au titre de la nullité du licenciement.

ORDONNE le remboursement des allocations chômage perçues par le salarié du jour de son licenciement au jour de la présente décision dans la limite de trois mois,

DIT qu'une copie de la présente décision sera adressée à Pôle Emploi à la diligence du greffe de la présente juridiction,

CONDAMNE la SAS MAXIMO aux dépens de première instance et d'appel,

CONDAMNE la SAS MAXIMO à payer à M. [K] [S] la somme de 1500 euros en cause d'appel au titre de l'[article 700 du code de procédure civile](#).



Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de [l'article 450 du code de procédure civile](#).

Signé par Madame Valéry Charbonnier, Conseillère faisant fonction de Présidente, et par Madame Mériem Caste-Belkadi, Greffière, à qui la minute de la décision a été remise par la magistrate signataire.

La Greffière, La Conseillère faisant fonction de Présidente,