

Cour d'appel de Paris, Pole 6, Chambre 5, Arret du 16 novembre 2023, Repertoire general n° 21/05265

## **Cour d'appel de Paris, Pole 6, Chambre 5, Arret du 16 novembre 2023, Repertoire general n° 21/05265**

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

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 5

ARRET DU 16 NOVEMBRE 2023

(n° 2023/ , 16 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 21/05265 - N° Portalis 35L7-V-B7F-CD2YF

Décision déferée à la Cour : Jugement du 19 Mai 2021 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOBIGNY - RG n° F19/00710

APPELANTE

Madame [M] [J] épouse [Y]

[Adresse 1])

[Localité 3]

Représentée par Me Jérémie ASSOUS, avocat au barreau de PARIS, toque : K0021

INTIMEE

S.A.S. AWP FRANCE

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représentée par Me Laurent GAMET et Thomas NOEL de la société FACTORHY AVOCATS, avocats au barreau de PARIS, toque : L 61

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des [articles 805](#) et [907 du code de procédure civile](#), l'affaire a été débattue le 15 juin 2023, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Marie-Christine HERVIER, Présidente de chambre, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Marie-Christine HERVIER, Présidente de chambre

Madame Marie-José BOU, Présidente de chambre

Madame Séverine MOUSSY, Conseillère

Greffier : Madame Philippine QUIL, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire,
- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, prorogée à ce jour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de [l'article 450 du Code de procédure civile](#),
- signé par Madame Marie-Christine HERVIER, présidente de chambre, et par Madame Joanna FABBY, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE :

Par contrat à durée indéterminée du 1er avril 2008, Mme [M] [J] épouse [Y] a été engagée par la société GTS, filiale de la société AWP, en qualité de responsable du département de télé assistance, statut cadre. Le 1er juin 2010, elle a intégré la société AWP France ayant fusionné avec la société Mondial assistance France, signataire du contrat de travail, en qualité de responsable de groupe, statut cadre intégré, classification G1 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, avec reprise d'ancienneté au 1er avril 2008. De 2010 à 2012, elle était rattachée au département Mutuelle et prévoyance de l'établissement Mondial assistance et sa rémunération mensuelle brute était fixée à 4 430,95 euros. En juillet 2012, ce département a pris le nom de département «'santé'» à la suite d'une fusion avec le département «'banque assurance'».

Mme [J] a été placée en arrêt maladie du 21 janvier 2013 au 6 février 2013. Lors de la visite de reprise qui s'est tenue le 21 février 2013, elle a été déclarée apte, avec l'aménagement suivant : «'éviction d'urgence d'avec son hiérarchie'».

Dans le courant de l'année 2015, Mme [J] a présenté plusieurs arrêts de travail, en juillet, octobre et décembre, puis en mars 2016 et enfin du 24 août au 25 septembre 2016. Lors de la visite de reprise qui s'est tenue le 26 septembre 2016, elle a été déclarée apte à la reprise en «'mi-temps thérapeutique, 3 jours par semaine 1 jour sur 2, début de poste à 9 heures.'» .

Par avenant du 26 septembre 2016, le mi temps thérapeutique de Mme [J] a été organisé jusqu'au 27 novembre 2016 pour une durée de travail hebdomadaire de 17,30 heures et maintien du salaire. Le mi-temps thérapeutique a été prolongé selon les mêmes modalités par avenant du 23 février 2017 pour la période du 21 février 2017 au 21 avril 2017.

Le 13 avril 2017, par l'intermédiaire de son conseil, elle a rappelé à l'employeur qu'elle était en mi temps thérapeutique 'dans le cadre d'une situation de souffrance au travail' et a sollicité une rupture conventionnelle de son contrat de travail, laquelle n'a pas abouti.

Elle a été arrêtée de façon ininterrompue à compter du 25 avril 2017 jusqu'au 23 août 2019 et s'est vu notifier son licenciement pour cause réelle et sérieuse en raison de la désorganisation du service provoquée par son absence par courrier recommandé du 12 mars 2018 la dispensant de l'exécution de son préavis. Les documents de fin de contrat lui ont été remis le 13 juin 2018.

Elle a effectué une demande de reconnaissance de maladie professionnelle postérieurement à son licenciement qui a été reconnue à compter du 6 avril 2018 par la CPAM des Hauts-de-Seine selon courrier du 12 juillet 2019. Par décision du 9 mars 2021, le tribunal judiciaire de Nanterre, saisi sur recours de Mme [J], a décidé que les effets attachés à la reconnaissance de la maladie professionnelle rétroagissaient à compter du 10 juin 2017. Les arrêts de travail de Mme [J] pour maladie professionnelle se sont poursuivis jusqu'au 21 février 2020.

Une instance est pendante devant le tribunal judiciaire de Nanterre, Pôle social, sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et par jugement du 19 novembre 2021, cette juridiction a ordonné la jonction des procédures issues des recours des deux parties et saisi le comité régional des maladies professionnelles de Haute Loire afin de se prononcer par avis motivé sur l'affection déclarée par Mme [J].

Contestant la validité de son licenciement et estimant ne pas être remplie de ses droits, elle a saisi le conseil de prud'hommes le 11 mars 2019 en nullité de son licenciement.

Par jugement du 19 mai 2021 auquel la cour renvoie pour l'exposé de la procédure antérieure et des demandes initiales, le conseil de prud'hommes de Bobigny a débouté Mme [J] de l'ensemble de ses demandes.

Mme [J] a régulièrement relevé appel du jugement le 14 juin 2021.

Aux termes de ses dernières conclusions d'appelante notifiées par voie électronique le 13 juin 2023, auxquelles la cour renvoie pour plus ample exposé des prétentions et moyens conformément à [l'article 455 du code de procédure civile](#), Mme [J] prie la cour de :

- réformer le jugement en toutes ses dispositions,
- prononcer la nullité du licenciement, subsidiairement, le déclarer sans cause réelle et sérieuse,
- juger que la société AWP France a manqué à ses obligations de sécurité et qu'elle a subi des agissements de harcèlement moral,
- condamner la société AWP France à lui verser les sommes de :
  - \* 159'516 euros de dommages-intérêts pour nullité de la rupture, subsidiairement 106'344 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - \* 30'000 euros en réparation des préjudices subis au titre d'un harcèlement moral systémique,
  - \* 293'177 euros de dommages-intérêts en réparation du manquement à l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité au travail,
  - \* 3 460,20 euros au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale non reversées sur la période comprise entre le 14 mars 2018 et le 31 mai 2018,
  - \* 4 290 euros au titre des indemnités journalières de prévoyance non reversées sur la période du 7 avril 2018 au 31 mai 2018,
  - \* 3 950,33 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis d'un mois non versée,
  - \* 6 732,84 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés pour la période de suspension du préavis de licenciement du 14 juin 2018 au 20 septembre 2019,
  - \* 1 262,81 euros au titre de l'indemnité compensatrice de jours de RTT au titre de la période de suspension du préavis de licenciement du 14 juin 2018 au 20 septembre 2019,
  - \* 525,96 euros par mois au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et de jours de RTT au titre de la période de suspension au-delà du 20 septembre 2019,
  - \* 1 220,50 euros au titre de frais de santé restés à sa charge sous réserve d'autres frais à venir et ceux en cours de traitement,
  - \* 2 490 euros au titre de la perte de chance de percevoir la prime liée aux objectifs,
  - \* 10'000 euros au titre de la perte de chance de droits à la retraite,
  - \* 5 000 euros en raison de la perte de prestations par plafonnement des droits à prévoyance augmentés à due proportion de l'ancienneté supplémentaire acquise entre le 14 mars 2018 et la fin de la suspension du préavis de licenciement,
  - \* 2 485,85 euros en raison du recouvrement de charges et de contributions sociales prélevées sur l'indemnité de licenciement versée le 26 juin 2018,

\* 68'400 euros au titre de la perte de salaire pour inégalité de traitement avec en conséquence une réévaluation à due proportion de l'indemnité légale de licenciement,

\* 7 050 euros à titre de complément d'indemnité de licenciement du fait de l'indemnité spéciale de licenciement due à la salariée licenciée pendant un arrêt de travail pour maladie professionnelle,

\* 3 035,24 euros par an au titre de l'intéressement et de la participation aux bénéfices pour la période du 14 juin 2018 jusqu'à la date effective de fin du préavis du licenciement y compris l'abondement de l'entreprise et sans préjudice des avantages fiscaux et des conditions réservées aux autres salariés d'AWP France en ce qui concerne le placement et le déblocage de ces fonds au sein du plan d'épargne groupe,

\* 2 000 euros par an au titre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée d'impôt et de prélèvements sociaux conformément à la loi n° 2018'1213 du 24 décembre 2018,

\* 1 426,86 euros par an au titre du versement de cotisations sur le contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies souscrit par AWP France à son bénéfice pour la période allant du 14 juin 2018 à la date effective de fin du préavis de licenciement,

En tout état de cause :

- assortir la décision des intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes et ordonner l'anatocisme,

- condamner la société AWP France à lui verser la somme de 5 000 euros sur le fondement de [l'article 700 du code de procédure civile](#).

Aux termes de ses dernières conclusions d'intimée n°2 notifiées par voie électronique le 6 juin 2023 auxquelles la cour renvoie pour plus ample exposé des prétentions et moyens conformément à [l'article 455 du code de procédure civile](#), la société AWP France prie la cour de

- confirmer le jugement,

- débouter Mme [J] de l'ensemble de ses demandes,

- la condamner à lui verser la somme de 3 000 euros sur le fondement de [l'article 700 du code de procédure civile](#).

- la condamner aux dépens.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 14 juin 2023.

MOTIVATION':

Sur l'exécution du contrat de travail :

Sur la violation de l'obligation de sécurité :

La cour rappelle que l'employeur tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doit en assurer l'effectivité. Ne méconnaît pas son obligation l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les [article L. 4121-1](#) et [L. 4121-2 du code du travail](#).

Mme [J] reproche à l'employeur de ne pas avoir pris des mesures suffisantes pour s'assurer que ses conditions de travail préservaient sa santé alors que :

- dans la fiche d'aptitude du 21 février 2013, le médecin du travail identifiait déjà un risque psychosocial en inscrivant la mention « RPS + » et indiquait qu'elle était « apte mais dans un autre environnement professionnel. Eviction d'urgence et d'avec son hiérarchique », reprochant à l'employeur d'avoir mis trois mois à la changer de responsable,

- dans son entretien professionnel d'évaluation pour l'année 2014 dont elle communique la page 5, elle soulignait que le grand nombre de collaborateurs managés (15 en moyenne) ainsi que les contraintes horaires qui pèsent sur les contrats RDG cibles peuvent impacter le bon déroulement des actions managériales,
- dans son entretien professionnel d'évaluation pour l'année 2015 dont elle communique la page 1, elle indiquait que quelques points avaient pesé défavorablement sur son travail comme des plannings mal répartis entre l'équipe des managers et une équipe de chargés trop importante pour pouvoir les accompagner comme elle le souhaitait,
- lors de la visite de reprise du 26 septembre 2016, le médecin du travail préconisait une rencontre avec un psychologue du travail pour les risques psychosociaux ainsi que cela résulte de la demande d'examen complémentaire professionnel communiquée,
- elle a été déclarée apte à la reprise avec l'aménagement de son temps de travail en mi-temps,
- lors de son entretien professionnel d'évaluation pour l'année 2016, elle faisait état d'une 'année chargée avec des contraintes de plannings mal réparties au sein de l'équipe des RDG et une charge de travail importante [ayant] induit un stress important en 2016" dans la mesure où elle s'est retrouvée fréquemment à faire la régulation seule alors que c'est une activité où l'on est sollicité sans arrêt et qui se pratique en binôme,
- elle a adressé un courrier d'alerte à la société AWP le 13 avril 2017 par l'intermédiaire de son conseil dans lequel étaient dénoncées sa situation de souffrance au travail et l'altération de son état de santé,
- elle a connu une situation de surcharge de travail du fait des départs de plusieurs RDG, dont le nombre est passé de 7 en 2013 à 4 en 2016, puis 5 de janvier à juin 2017 du fait de l'arrivée de M. [B] mais dont la contribution était faible, puis 6 en juillet 2017 alors que depuis 2015, elle devait gérer une équipe en constante progression de 15 personnes,
- alors qu'elle était en mi-temps thérapeutique elle a dû assurer une à deux périodes de régulation par semaine depuis septembre 2016 ainsi que cela ressort de son entretien annuel portant sur l'année 2016, en date du 20 mars 2017 et de l'enquête administrative de la CPAM faisant apparaître par l'attestation de la directrice adjointe, sa responsable directe en 2016 et 2017, qu'elle était de régulation le vendredi après-midi et parfois une demi-journée en plus ce qui représentait des périodes de régulation de six à neuf heures par semaine alors que son temps hebdomadaire de travail était de 17 heures 30,
- de 2014 à fin avril 2017, elle a été amenée à dépasser le quota d'heures correspondant à son calendrier annuel fixe ainsi que cela ressort de ses bulletins de salaires des mois de septembre 2015, 2016 et 2017 qui font apparaître des indemnités correspondant à 44, 43,88 et 40,16 heures respectivement au titre d'heures excédentaires effectuées sur l'année qui venait de s'écouler,
- son médecin dans une attestation du 4 septembre 2017, destinée au médecin conseil Allianz a fait état d'une 'dépression nerveuse sévère réactionnelle un burnout professionnel'.

Elle reproche également à l'employeur un manquement plus général à son obligation de sécurité à l'égard de ses salariés ainsi que cela ressort selon elle des DUER communiqués, l'entreprise ne tenant pas compte de l'évaluation des risques psychosociaux même lorsqu'ils étaient considérés comme forts et la violation du droit d'alerte de l'employeur qui n'a jamais répondu aux souffrances qu'elle exprimait et n'en a tiré aucune conséquence.

De son côté, la société AWP France soutient que sous couvert d'une indemnisation d'un préjudice lié à la violation de l'obligation de sécurité, Mme [J] sollicite en réalité l'indemnisation du préjudice résultant de la maladie professionnelle de sorte que le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour en connaître, seul le tribunal judiciaire, déjà saisi, pouvant statuer sur cette demande. Toutefois, la cour observe qu'elle n'est saisie d'aucune demande de ce chef dans le dispositif des conclusions.

Sur le fond, la société conteste que l'activité de régulation de Mme [J] puisse l'occuper au-delà de 25 % de son temps de travail, conteste la réduction du nombre des responsables de groupe passant de sept en 2012 à six en 2017, soutient que la salariée a toujours bénéficié d'un binôme dans le cadre de ses missions de régulation et s'appuie sur ses relevés de badgeage pour faire valoir qu'elle avait une durée quotidienne de travail de huit heures

en tenant compte de la pause méridienne et que la demande de paiement des heures supplémentaires invoquée par Mme [J] démontre qu'elle effectuait entre trois et quatre heures supplémentaires par mois seulement.

La cour relève toutefois que l'employeur n'apporte aucune explication sur le fait que l'aménagement de poste préconisé par le médecin du travail le 21 février 2013 faisant état de son « éviction d'urgence et d'avec son hiérarchique » n'a pas été respecté avant trois mois selon les indications non contredites de Mme [J] et ne justifie pas des mesures qu'il a prises dans l'intervalle pour assurer la santé et la sécurité de sa salariée. De plus, il ne s'explique pas non plus sur l'absence de surcharge de travail d'une salariée en mi-temps thérapeutique lorsque celle-ci est contrainte d'effectuer des heures complémentaires. De même, il n'apporte aucune explication sur les périodes où il n'y avait plus que quatre ou cinq responsables de groupe notamment en 2014 et 2015 alors qu'il ressort des comptes-rendus d'entretiens précités, notamment celui de 2014 que le grand nombre de collaborateurs managés et les contraintes horaires peuvent impacter le bon déroulement des actions managériales et que les délégués du personnel lors d'une réunion de janvier 2017 ont fait état de l'alerte de l'inspection du travail sur la politique de prévention en matière de risques psychosociaux. Enfin, il est constant que le médecin du travail en septembre 2016 a demandé qu'un entretien de Mme [J] avec un psychologue spécialisé en matière de risques psychosociaux soit organisé, qu'elle n'a été déclarée apte au travail que dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique et que les certificats médicaux qu'elle produit font état d'un 'burn out' professionnel, ainsi que cela ressort de l'attestation établie le 4 septembre 2017 par le Dr [H] à l'intention du médecin conseil de la société Conseil allianz.

L'ensemble de ces éléments conduit la cour à retenir que l'employeur ne justifie pas avoir pris toutes les mesures prévues par les [article L. 4121-1](#) et [L. 4121-2 du code du travail](#) pour préserver la santé et la sécurité de sa salariée de sorte que le manquement à l'obligation de sécurité est caractérisé.

Sur les dommages-intérêts :

Mme [J] réclame la condamnation de l'employeur à lui verser une somme de 293'177 euros en réparation de son préjudice en faisant valoir qu'elle présente des séquelles compromettant la poursuite de sa carrière, estimant si elle parvient à retrouver un emploi, une baisse de ses revenus de 50 %. Elle fait valoir qu'elle est toujours en incapacité totale prolongée, que dans ces conditions, elle ne pourra retrouver un emploi de cadre de sorte que son préjudice doit être évalué par rapport au manque à gagner de salaires et de gains futurs étant rappelé qu'elle présente désormais un état d'invalidité réduisant les deux tiers au moins sa capacité de travail. La cour ayant retenu que l'employeur n'avait pas respecté l'obligation de sécurité mise à sa charge condamne la société AWP à verser à Mme [J], étant rappelé que celle-ci ne peut réclamer l'indemnisation des préjudices engendrés par la maladie professionnelle, la somme de 50'000 euros de dommages-intérêts suffisant à réparer son entier préjudice. Le jugement est infirmé en ce qu'il l'a déboutée de ce chef de demande

Sur le harcèlement moral :

Aux termes de [l'article L.1152-1 du code du travail](#), aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation 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 [l'article L.1152-2 du code du travail](#), 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 des agissements répétés de harcèlement moral et pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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

Il appartient donc au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur

ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de [l'article L. 1152-1 du code du travail](#). Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Mme [J] fait valoir que les agissements répétés de l'employeur ont eu pour effet une atteinte à sa santé physique ou mentale puisque le caractère professionnel de sa maladie a été reconnu par la CPAM par décision du 12 juillet 2019 et que le tribunal judiciaire a jugé que les effets attachés à la reconnaissance de la maladie professionnelle devaient rétroagir au 10 juin 2017.

Elle soutient qu'elle a subi une pression constante de la part de son employeur par l'accumulation d'une surcharge de travail au fil des années et du grand nombre de demandes urgentes que ses supérieurs lui faisaient parvenir, liées à la réduction du nombre de responsables de groupe (RDG), faisant état de 17 % de surcharge en 2013 du fait de la diminution du nombre de RDG de sept à six puis 40 % en 2014 le nombre de RDG passant à cinq, pareillement en 2015 et de fin 2016 à début du 2017 quatre seulement soit 75 % de surcharge. Elle soutient qu'elle s'est vu imposer une charge de travail à temps plein alors qu'elle n'était qu'à mi-temps et qu'elle a été obligée d'effectuer des heures supplémentaires et de renoncer à ses congés.

Elle fait valoir que de profondes tensions naissaient progressivement face à son impossibilité de combler le retard dans l'atteinte de ses objectifs et fait état des conclusions rédigées fin 2015 par M. [U] de la direction des ressources humaines qui relevait les maltraitances tant collectives qu'individuelles subies par les RDG du département santé dont elle faisait partie, s'appuyant sur un mail de M. [U] en date du 19 octobre 2015.

Elle fait état de ce que malgré ses appels au secours et l'attention attirée de sa hiérarchie, ses supérieurs continuaient de lui ordonner l'exécution de tâches impossibles à réaliser, générant chez elle une pression constante et insoutenable ayant provoqué son arrêt de travail.

Elle s'appuie enfin sur un courriel de Mme [D], en date du 12 octobre 2015 dans lequel celle-ci décrit les circonstances qui ont placé le département santé dont Mme [J] faisait partie dans un état critique.

La cour a retenu la baisse du nombre de responsables de groupes, la surcharge de travail et les heures complémentaires effectuées pendant le mi-temps thérapeutique ainsi que l'existence des alertes de Mme [J] quant à la dégradation de ses conditions de travail tant à l'occasion de ses entretiens annuels d'évaluation que dans le courrier adressé par son conseil et relève que l'inspection du travail a attiré l'attention de l'employeur sur sa politique de prévention des risques sociaux ainsi que cela ressort du procès-verbal de la réunion des délégués du personnel du 26 janvier 2017 visé ci-dessus. Enfin, il est constant que dès le 25 avril 2017, Mme [J] a fait l'objet d'arrêt maladie de façon continue, pris en charge rétroactivement au titre de la maladie professionnelle à compter du 10 juin 2017.

Ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer des agissements de harcèlement moral et il appartient à l'employeur de prouver qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs qui y sont étrangers.

La société AWP fait tout d'abord valoir que Mme [J] ayant saisi le pôle social du tribunal judiciaire d'une demande fondée sur les mêmes faits ne peut prétendre à une double indemnisation de son préjudice mais aucune demande n'étant présentée de ce chef dans le dispositif des écritures, la cour n'est saisie d'aucune fin de non recevoir ou exception de procédure.

Sur le fond, la société fait valoir que Mme [J] n'a jamais évoqué un harcèlement moral avant sa saisine du conseil de prud'hommes et que les éléments qu'elle invoque ne constituent pas un harcèlement moral à son encontre dès lors que :

- elle n'était pas en surcharge de travail, tout au plus avait-elle des difficultés à gérer son stress lors des périodes de plus forte activité,
- à supposer même qu'elle ait pu avoir des périodes de surcharge de travail, la salariée explique elle-même qu'elles étaient dues à une réorganisation de son département qui a impacté tous les responsables de groupes mais aussi à des plannings et des horaires contraignants imposés à tous les salariés soumis à un calendrier annuel fixe, de



sorte que selon l'employeur, la surcharge alléguée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral

- s'agissant des maltraitances collectives et individuelles que la salariée dénonce, la société fait valoir que le compte rendu de la réunion du 16 octobre 2015 sur laquelle s'appuie Mme [J] établi par M. [U] pour faire un point sur le fonctionnement du département santé entre les RDG et une salariée n'avait rien avoir avec la situation personnelle de Mme [J] qui n'était d'ailleurs pas présente à la réunion et explique que le problème venait d'une salariée, représentante syndicale qui ne travaillait pas dans ce département mais qui pouvait se déplacer au sein de différents départements, qu'une enquête a été menée en interne et que la direction a fait le nécessaire et saisi la médecine du travail. L'employeur verse aux débats le mémo confidentiel établi par M. [U] qui reprend le contenu du mail communiqué par la salariée mais comporte en conclusion qu'un contact a été pris dès le 19 octobre 2015 avec la médecine du travail qui a indiqué qu'elle missionnait un psychologue du travail du CIAMT afin de pouvoir rencontrer l'équipe d'encadrement dans un premier temps. Il fait valoir que Mme [J] elle-même n'a jamais fait état de difficultés avec cette représentante syndicale et que le problème a été rapidement réglé et qu'il n'a plus jamais été destinataire de la moindre alerte à cet égard.

L'employeur fait encore valoir que les arrêts de travail invoqués par Mme [J] n'ont jamais mentionné de lien avec son travail avant sa demande de maladie professionnelle.

La cour observe que la réorganisation de l'entreprise ne suffit pas à justifier la persistance de la surcharge de travail qu'a connue Mme [J] entre 2015 et 2017 et que la situation relative au manque de responsables de groupe ne peut être qualifiée de ponctuelle comme le prétend l'employeur dès lors qu'elle a duré de 2014 à 2017 et que l'employeur l'a bien admis ainsi que cela ressort de l'entretien de 2015 portant sur l'année 2014. Par ailleurs, la cour observe que l'employeur ne justifie pas des raisons pour lesquelles la salariée qui était en mi-temps thérapeutique à partir de 2016 a dû effectuer des heures complémentaires.

Enfin, la cour relève que dès 2013, le médecin du travail préconisait l'éviction de la salariée du service dans lequel elle travaillait et de son hiérarchie, qu'en 2016, le médecin du travail demandait un examen complémentaire auprès d'un psychologue, que la dégradation des conditions de travail était évoquée de façon générale par les délégués du personnel qui faisaient référence à un courrier de l'inspection du travail de décembre 2016 faisant état de la charge de travail, de la durée du travail, du respect des périodes de repos, des objectifs et de l'encadrement hiérarchique lors de la réunion du 26 janvier 2017, que dans un courrier du 13 avril 2017, Mme [J] par l'intermédiaire de son conseil dénonçait sa souffrance au travail et reprochait à l'employeur de ne prendre aucune mesure concrète et faisait le lien avec la dégradation de son état de santé.

Par ailleurs, l'employeur ne fournit aucun élément de nature à justifier pourquoi les objectifs de Mme [J] sont restés les mêmes ainsi que cela ressort de son entretien portant sur l'année 2016 alors que son mi-temps thérapeutique depuis fin septembre était acté.

Dès lors la cour considère que l'employeur échoue à démontrer que les faits matériellement établis par la salariée, qui pris dans leur ensemble laissaient supposer des agissements de harcèlement moral sont justifiés par des éléments objectifs qui y sont étrangers de sorte que les agissements de harcèlement moral ayant provoqué une dégradation de l'état de santé de la salariée sont caractérisés.

Sur les dommages-intérêts :

Mme [J] réclame la condamnation de l'employeur à lui verser une somme de 30'000 euros de ce chef en invoquant la grave altération de son état de santé et le peu de respect qui lui a été réservé alors qu'elle avait fait preuve de grande intégrité tout au long de sa carrière. Eu égard à la solution du litige, la cour ayant retenu que Mme [J] avait été victime de harcèlement moral condamne la société AWP à lui verser la somme de 5'000 euros suffisant à réparer son entier préjudice. Le jugement est infirmé en ce qu'il l'a déboutée de ce chef de demande.

Sur la rupture du contrat de travail :

Aux termes de la lettre de licenciement fixant les limites du litige, Mme [J] a été licenciée pour les motifs suivants : ' [...] vous êtes en arrêt maladie depuis le 25 avril 2017, soit plus de 10 mois et demi. Or, l'article 35-b de la



convention collective dispose : 'lorsque l'absence pour maladie ou accident ne résultant pas d'un accident du travail ou de maladie professionnelle excède neuf mois continus ou non sur une même période de douze mois, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer le salarié absent.[...]'.

Sur la nullité du licenciement':

Mme [J] invoque deux moyens de nullité :

- son licenciement lui a été notifié alors qu'elle était en arrêt de travail pour maladie professionnelle
- son licenciement lui a été notifié alors qu'elle était victime de harcèlement moral ou d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

De son côté, la société AWP conteste la nullité du licenciement en faisant valoir que le harcèlement moral n'est pas caractérisé et que la maladie professionnelle de Mme [J] a été reconnue postérieurement au licenciement, peu important le caractère rétroactif décidé par le tribunal judiciaire cette décision étant inopposable à l'employeur. Elle fait également valoir qu'elle a exercé un recours devant le tribunal judiciaire sur la reconnaissance de la maladie professionnelle.

La cour ayant retenu que Mme [J] avait été victime d'agissements de harcèlement moral à l'origine de son maladie professionnelle, le licenciement est nul.

Sur les conséquences de la nullité du licenciement

Sur le salaire de référence :

Mme [J] soutient que son salaire de référence doit être établi à 4 431 euros brut correspondant à la moyenne des 12 derniers mois de salaire précédant sa mise à mi-temps thérapeutique puisque s'ajoutaient à sa rémunération mensuelle fixe, un treizième mois et une prime de vacances, ainsi qu'une rémunération variable d'un montant brut de 1000 euros

Il ressort des calculs effectués par la société AWP dans sa contestation des demandes présentées par Mme [J] qu'elle estime le salaire de référence de Mme [J] à la somme de 4 303,94 euros. Au vu des bulletins de salaire communiqués pour la période précédant le mi-temps thérapeutique, la cour évalue le salaire de référence calculé sur 12 mois précédant la mise en mi-temps thérapeutique à la somme de 4 303,94 euros brut.

Sur les dommages-intérêts pour nullité du licenciement :

Mme [J] sollicite à titre principal la condamnation de l'employeur à lui verser une somme de 159'516 euros en réparation de son préjudice. La société conclut au débouté et subsidiairement demande à la cour de limiter sa condamnation à la somme de 25'826,76 euros correspondant selon ses propres calculs à six mois de salaire.

En application de l'article L. 1235'3'1 du code du travail, les montants prévus par l'article L 1235'3 ne sont pas applicables à l'indemnité pour nullité du licenciement résultant du harcèlement moral subi. Eu égard à l'âge de la salariée (née en 1966), à son ancienneté dans l'entreprise (remontant au 1er avril 2008), au montant de son salaire mensuel brut, aux circonstances du licenciement, à ce qu'elle justifie de sa situation postérieure au licenciement (arrêt de travail, taux d'incapacité permanente de 30 % et rente annuelle de 6 237,87 euros notifiée le 8 mars 2021) la cour condamne la société AWP à verser à Mme [J] la somme de 60'000 euros à titre d'indemnité pour nullité du licenciement. Le jugement est infirmé en ce qu'il l'a déboutée de ce chef de demande.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis':

Mme [J] soutient que la société AWP France a procédé à la retenue d'un mois d'indemnité compensatrice de préavis sur les trois mois dont elle est redevable envers elle ce qui représente une somme de 3 950 euros brut. Elle se réfère à la lettre de notification du licenciement qui l'informe que le préavis sera payé et non effectué ainsi qu'à son courrier de réclamation du 18 septembre 2018. La société AWP France s'oppose à la demande en faisant valoir que Mme [J] a bien été payée de ses trois mois de préavis lequel a couru du 13 mars 2018 au 13 juin 2018 se référant aux bulletins de contrôle qu'elle a édités pour la période du 1er avril au 13 juin 2018 ainsi qu'aux bulletins

de salaire d'avril à juin 2018 et expliquant que la période payée par le bulletin de paie est mentionnée sous la rubrique 'période d'emploi' de sorte que les bulletins des mois de mars, avril et mai 2018 rémunèrent les mois correspondants, Mme [J] ne pouvant valablement se reporter à la partie information journalière pour soutenir qu'elle n'a pas été remplie de ses droits puisque cette partie renvoie à la période du mois précédant l'établissement du bulletin de paie et recense les absences du salarié sans faire référence à la période rémunérée par le bulletin de paie. La cour considère, étant observé que les mentions figurant sur les bulletins de salaire ne sont pas contestées par Mme [J], que l'employeur justifie ainsi que celle-ci a été remplie de ses droits au titre de ses trois mois de préavis. Sa demande est rejetée et le jugement confirmé en ce qu'il l'a déboutée de ce chef de demande

Sur les autres demandes financières :

Sur les dommages-intérêts pour perte de chance de percevoir la prime liée aux objectifs :

Mme [J] réclame la condamnation de l'employeur à lui verser une somme de 2 490 euros de dommages-intérêts à ce titre en faisant valoir qu'à partir de 2016, une prime liée aux objectifs fixés par la société pouvait être perçue par chaque salarié, que son montant pouvait atteindre 1 000 euros brut annuel, qu'en 2016, au titre de l'année 2015, elle a perçu 700 euros de prime, 750 euros en 2017 pour l'année 2016, 600 en 2018 pour l'année 2017 et aucune prime pour l'année 2018. Elle fait valoir que pour l'année 2018 la prime maximale qu'elle aurait pu toucher est de 1 000 euros. Elle sollicite donc à titre de dommages-intérêts pour perte de chance la différence entre la prime qu'elle aurait pu percevoir et ce qu'elle a effectivement perçu.

La société AWP conclut au débouté.

La cour rappelle que la perte de chance se mesure à l'avantage perdu et ne peut être égale à l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle s'était réalisée. La société AWP est condamnée à verser à Mme [J] la somme de 1 000 euros de dommages-intérêts pour perte de chance de percevoir la prime liée aux objectifs.

Sur les indemnités journalières de sécurité sociale pour la période relative aux 14 mars 2018 au 31 mai 2018 :

Mme [J] réclame la condamnation de l'employeur à lui verser une somme de 3 460,20 euros à ce titre en faisant valoir que la société AWP ne lui a pas reversé les indemnités journalières de la sécurité sociale qu'elle a pourtant perçues pour son compte ainsi que cela ressort selon elle du relevé des indemnités journalières pour la période correspondant.

La société AWP s'oppose à la demande en faisant valoir qu'elle a versé les sommes dues à Mme [J], s'appuyant sur le solde de tout compte qu'elle a établi le 7 février 2020 au profit de Mme [J] à hauteur de la somme de 7 131,11 euros net faisant apparaître des indemnités journalières prévoyance et un remboursement d'indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que la copie d'un chèque de 7 131,11 euros.

C'est à l'employeur de prouver qu'il a bien reversé à la salariée l'intégralité des sommes qu'il a perçues de la sécurité sociale pour le compte de celle-ci. Le simple décompte sans aucune référence sur les périodes concernées en date du 7 février 2020 établi par l'employeur ne suffit pas à en justifier, pas plus que la copie du chèque communiquée. Au vu des attestations de paiement communiquées pour la période courant du 17 mars 2018 au 31 mai 2018 et de ce dont la société s'est reconnue débitrice dans le solde de tout compte, la cour condamne la société AWP France à verser à Mme [J] la somme de 3'448,78 euros à ce titre. Le jugement est infirmé en ce qu'il l'a déboutée de ce chef de demande.

Sur les indemnités journalières de prévoyance pour la période du 7 avril au 31 mai 2018 :

Mme [J] réclame la condamnation de l'employeur à lui verser à ce titre la somme de 4 290 euros brut versée à la société AWP pour son compte et communique les bulletins de salaire de mai et juin 2018 ainsi que son courrier du 27 août 2018, adressé à AWP France.

La société AWP France s'oppose à la demande en faisant valoir comme précédemment que les sommes ont été versées par le chèque de 7 131,11 euros qu'elle a établi au profit de la salariée le 20 février 2020 selon décompte annexé. La cour rappelle que la copie d'un chèque ne suffit pas à établir la réalité du paiement et condamne donc

la société à verser cette somme à la salariée. Le jugement est infirmé en ce qu'il l'a déboutée de ce chef de demande.

Sur les demandes présentées au titre de la suspension du préavis en raison de la maladie professionnelle remontant au 10 juin 2017 :

Mme [J] fait valoir que du fait de la rétroactivité de la maladie professionnelle au 10 juin 2017 par l'effet du jugement du tribunal judiciaire du 9 mars 2021, elle était en arrêt de travail pour maladie professionnelle lors de la notification du licenciement, que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle dès lors que dès le mois d'avril 2017, ses arrêts de travail mentionnaient le lien entre la suspension du contrat de travail et sa maladie professionnelle, se référant à ses avis d'arrêt de travail, ou encore à l'attestation adressée au médecin conseil d'Allianz le 4 septembre 2017.

A ce titre, elle présente des demandes relatives à :

- l'indemnité de congés payés,
- l'indemnité compensatrice des jours de RTT.

La société AWP conclut au débouté en faisant valoir que la décision d'admission de prise en charge de l'arrêt maladie de Mme [J] au titre de la maladie professionnelle intervenue le 12 juillet 2019 ne suspend pas de manière rétroactive le préavis de cette dernière.

La cour considère que dès lors que le licenciement a été annulé mais que Mme [J] ne sollicite pas sa réintégration dans l'entreprise, qu'elle a été indemnisée au titre de son préavis et a perçu les indemnités de rupture, elle ne peut valablement effectuer des demandes au titre d'une suspension du préavis.

Elle est donc déboutée des demandes qu'elle présente au titre de l'indemnité de congés payés et de l'indemnité compensatrice des jours de congés payés. Le jugement est confirmé de ces chefs.

Sur les demandes présentées au titre de la suspension du préavis de licenciement au delà du 20 septembre 2019 :

Se prévalant d'une suspension de son préavis au delà du 20 septembre 2019, cette date étant celle de la fin d'un de ses arrêts maladie qu'elle prend comme référence selon ses écritures, Mme [J] présente des demandes au titre de :

- l'indemnité compensatrice de congés payés, à hauteur d'une somme de 443,10 euros par mois dont elle sollicite le paiement jusqu'à la fin de période de suspension du préavis,
- l'indemnité compensatrice des jours de RTT de six jours par an, soit 82,86 euros par mois,
- l'indemnité conventionnelle de licenciement dont elle sollicite dans le corps de ses écritures la revalorisation pour tenir compte de l'ancienneté acquise à partir du 14 juin 2018 mais à cet égard la cour relève qu'elle n'est pas saisie d'une demande à ce titre dans le dispositif de la décision de sorte qu'elle n'a pas à statuer en l'absence de prétention.

La société AWP France conclut au débouté, en faisant valoir comme précédemment que la reconnaissance rétroactive de la maladie professionnelle n'entraîne pas de suspension d'un préavis pour lequel la salariée a été indemnisée.

Comme précédemment, la cour relevant que le préavis a été indemnisé, que Mme [J] ne sollicite pas sa réintégration considère qu'elle ne peut valablement se prévaloir jusqu'à une date non déterminée de la suspension de son contrat de travail pour solliciter une indemnité compensatrice au titre des jours de congés payés et de RTT et la déboute de ses demandes. Le jugement est confirmé de ces chefs.

Sur la demande au titre de la mutuelle et de la prévoyance :

Mme [J] soutient que la société AWP France devra prendre en charge ses frais médicaux occasionnés par sa maladie professionnelle non remboursés par la mutuelle. Elle soutient que le montant resté à sa charge est de 1 220,50 euros. Elle se réfère à des décomptes de prestations établies par la société Mercier prévoyance santé retraite le 26 août 2019 pour des périodes courant du 29 décembre 2016 au 4 mai 2018 sans cependant justifier que ces frais sont en lien avec la maladie qui a été reconnue comme ayant une nature professionnelle de sorte qu'elle est déboutée de sa demande. Le jugement est confirmé de ce chef.

Sur l'indemnité au titre de la perte de de chance de droits à la retraite :

Mme [J] sollicite la condamnation de l'employeur à lui verser une somme de 10'000 euros de dommages-intérêts de ce chef mais la cour considère qu'elle ne justifie pas d'un préjudice distinct de celui qui a été indemnisé au titre de la nullité du licenciement et la déboute de sa demande sur ce fondement, le jugement étant confirmé de ce chef.

Sur la demande de dommages-intérêts en raison de la perte de prestations par plafonnement des droits à prévoyance augmentée à due proportion de l'ancienneté supplémentaire entre le 14 mars 2018 et la fin de la suspension du préavis de licenciement :

Cette demande est rejetée la cour ayant considéré que Mme [J] ne pouvait valablement se prévaloir d'une suspension du préavis alors qu'elle ne sollicite pas sa réintégration dans l'entreprise. Le jugement est donc confirmé en ce qu'il l'a déboutée de ce chef de demande.

Sur la demande présentée au titre de la perte de salaire pour inégalité de traitement et la réévaluation à due proportion de l'indemnité légale de licenciement :

Mme [J] sollicite la condamnation de l'employeur à lui verser une somme de 68'400 euros à ce titre. Elle fait valoir qu'en qualité de cadre intégré elle a été classifiée G alors que ses collègues, cadres au forfait, relèvent de la catégorie H. Elle soutient que la rémunération minimale garantie par la convention collective dans son avenant du 22 décembre 2011 est fixée à 31'695 euros pour la catégorie G, alors que pour la catégorie H, elle est fixée à 36 741 euros soit une différence de 16 % alors que leurs activités recouvraient les mêmes missions sous des conditions horaires moins souples pour les cadres intégrés comme elle. Elle soutient que l'identité de situation entre cadre intégré et cadre au forfait jour est établie par le fait qu'ils avaient indifféremment, telle que définie dans leur fiche métier commune, la même finalité au titre de poste de responsable de groupe, qu'ils occupaient, les mêmes missions principales et spécifiques ainsi que la même situation fonctionnelle.

La société AWP conclut au débouté en faisant valoir que le principe d'égalité de traitement ne peut s'appliquer qu'entre des salariés placés dans une situation identique. Or, tel n'était pas le cas entre les salariés intégrés comme Mme [J] et les salariés au forfait jour auxquels elle se compare. Par ailleurs, elle fait valoir que Mme [J] n'a jamais demandé à bénéficier d'une convention de forfait et que la demande de rappel de salaire est prescrite par application de l'article L. 3245'1 du code du travail.

La cour observe en premier lieu que qu'aucune fin de non recevoir tirée de la prescription de la demande n'est insérée dans le dispositif des conclusions de la société AWP et qu'elle n'en est donc pas saisie.

En second lieu, tout en affirmant que la situation des cadres intégrés n'est pas comparable à celle des cadres au forfait, la société indique que ni les uns ni les autres ne devaient travailler de 7 heures à 21 heures comme le prétend la salariée, que tous travaillaient un ou plusieurs samedis par mois et que tous étaient soumis à un calendrier annuel fixe et exerçaient l'activité de régulation de la même manière.

La cour en déduit, au vu de la fiche métier, que le responsable de groupe exerçait les mêmes fonctions quelle que soit sa classification de sorte que Mme [J] établit une différence de traitement et qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'elle est justifiée par des éléments objectifs, ce à quoi il échoue puisque sa démonstration tend à établir qu'ils sont dans la même situation.

Mme [J] sollicite une somme de 68 400 euros qui ne peut s'analyser que comme une demande indemnitaire dès lors que ses calculs ne sont aucunement justifiés par un décompte et ne correspondent pas non plus au pourcentage différentiel qu'elle invoque. La cour condamne en conséquence la société AWP France à verser à Mme [J] une

somme de 30 000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la perte de salaire. Le jugement est infirmé en ce qu'il l'a déboutée de ce chef de demande.

La demande tendant à la réévaluation de l'indemnité de licenciement qui n'est pas justifiée ni soutenue par un moyen quelconque est rejetée. Le jugement est confirmé sur ce point.

Sur la demande présentée au titre du recouvrement de charges et de contributions sociales prélevées sur l'indemnité de licenciement versée le 28 juin 2018 :

Mme [J] fait valoir que l'indemnité de licenciement lui a été versée pour un montant de 19'779,41 euros net alors que la société aurait dû lui verser un montant de 22'662,44 euros de sorte que lui reste due une somme de 2 883,03 euros.

La société AWP conclut au débouté en faisant valoir que l'indemnité conventionnelle de licenciement s'élevait à 19'779,41 euros et qu'aucune charge sociale n'a été prélevée ainsi que cela ressort du bulletin de salaire du mois de juin 2018 faisant apparaître le versement net et que les conclusions de Mme [J] devant la cour reconnaissent que l'indemnité était conforme à ses attentes.

La cour considère que ces éléments suffisent à justifier que Mme [J] a été remplie de ses droits et elle est par conséquent déboutée de sa demande, le jugement étant confirmé de ce chef.

Sur le complément réclamé au titre de l'indemnité spéciale de licenciement' :

Mme [J] sollicite la condamnation de l'employeur à lui verser une somme de 7 050 euros à titre de complément d'indemnité de licenciement du fait de l'indemnité spéciale de licenciement due à la salariée licenciée pendant un arrêt de travail pour maladie professionnelle

La société AWP conclut au débouté.

Le licenciement annulé n'ayant pas été prononcé du fait de l'inaptitude physique de Mme [J], sa demande en paiement d'une indemnité spéciale de licenciement est rejetée. Le jugement est confirmé en ce qu'il l'a déboutée de ce chef de demande.

Sur la demande présentée au titre de l'intéressement et de la participation aux bénéfices pour la période du 14 juin 2018 jusqu'à la date effective de fin de préavis du licenciement :

Mme [J] ne sollicitant pas sa réintégration dans l'entreprise ne peut valablement se prévaloir de la suspension du délai de préavis alors qu'elle a été indemnisée au titre de la nullité du licenciement et a perçu les indemnités de rupture de sorte que sa demande au titre de l'intéressement et la participation est rejetée et le jugement confirmé en ce qu'il l'a déboutée de ces chefs de demande.

Sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat :

Mme [J] sollicite la condamnation de l'employeur à lui verser une somme de 2 000 euros par an au titre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat conformément à la loi numéro 20 18-'213 du 24 décembre 2018 sans présenter de moyen à l'appui de cette demande de sorte que celle-ci est rejetée. Le jugement est confirmé de ce chef.

Sur la demande de paiement d'une somme de 1 426,86 euros par an au titre du versement de cotisations sur le contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies souscrit par AWP France à son bénéfice pour la période allant du 14 juin 2018 à la date effective de fin de préavis du licenciement :

Mme [J] ne sollicitant pas sa réintégration dans l'entreprise ne peut valablement se prévaloir de la suspension du délai de préavis alors qu'elle a été indemnisée au titre de la nullité du licenciement et a perçu les indemnités de rupture de sorte que sa demande au titre du versement de cotisations sur le contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies souscrit par AWP France à son bénéfice est rejetée et le jugement confirmé en ce qu'il l'a déboutée de ces chefs de demande.

Sur les autres demandes :

Les intérêts au taux légal portant sur les condamnations de nature salariale sont dus à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation et ceux portant sur les condamnations de nature indemnitaire sont dus à compter de la présente décision.

La capitalisation des intérêts échus dus pour une année entière est ordonnée en application de l'article 1343'2 du code civil.

Il est fait d'office application de l'article L. 1235-4 du code civil et la société AWP France doit rembourser à l'organisme concerné les indemnités de chômage éventuellement versées à Mme [J] depuis son licenciement jusqu'à ce jour dans la limite de six mois.

La société AWP France, partie perdante, est condamnée aux dépens de première instance et d'appel et doit indemniser Mme [J] des frais exposés par elle et non compris dans les dépens à hauteur de la somme de 3 000 euros en application de [l'article 700 du code de procédure civile](#), sa propre demande sur ce même fondement étant rejetée.

#### PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par mise à disposition au greffe et contradictoirement,

Confirme le jugement sauf en ce qu'il a débouté Mme [M] [J] épouse [Y] des demandes qu'elle présente au titre de la nullité du licenciement, de l'indemnité pour nullité du licenciement, de dommages intérêts pour harcèlement moral, manquement à l'obligation de sécurité de santé, de la perte de chance de percevoir la prime liée aux objectifs, de l'indemnité liée à la perte de salaire pour inégalité de traitement, et du non-reversement des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la prévoyance,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant':

Prononce la nullité du licenciement,

Condamne la société AWP France à verser à Mme [M] [J] épouse [Y] les sommes de':

60'000 euros à titre d'indemnité pour nullité du licenciement,

5'000 euros de dommages-intérêts en réparation de son préjudice pour harcèlement moral,

50'000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi pour violation de l'obligation de sécurité,

3'448,78 euros au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale non reversées sur la période comprise entre le 17 mars 2018 et le 31 mai 2018,

4 290 euros au titre des indemnités journalières de prévoyance non reversées sur la période du 7 avril 2018 au 31 mai 2018,

1 000 euros de dommages-intérêts au titre de la perte de chance de percevoir la prime liée aux objectifs,

30'000 euros à titre d'indemnité pour perte de salaire pour inégalité de traitement,

Dit que les intérêts au taux légal portant sur les condamnations de nature salariale sont dus à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation et que les intérêts au taux légal portant sur les créances de nature salariale sont dus à compter de la présente décision,

Ordonne la capitalisation des intérêts échus dus pour une année entière,

Ordonne à la société AWP France de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage éventuellement perçues par Mme [M] [J] épouse [Y] depuis son licenciement jusqu'à ce jour dans la limite de six mois,

Déboute Mme [M] [J] épouse [Y] du surplus de ses demandes,

Dit n'y avoir lieu à application de [l'article 700 du code de procédure civile](#) au profit de la société AWP France,

Condamne la société AWP France aux dépens de première instance et d'appel et à verser à Mme [M] [J] épouse [Y] la somme de 3 000 euros sur le fondement de [l'article 700 du code de procédure civile](#).

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE