

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

EXTRAIT DES MINUTES  
DU GREFFE

**COUR D'APPEL DE PARIS**  
**22ème Chambre A**

**ARRET DU 04 Juin 2008**  
(n° 1, 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 05/07473**

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 14 Avril 2005 par le conseil de prud'hommes de PARIS - Section Industrie - RG n° 04/08436

**APPELANTE**

**S.A. ALSTOM TRANSPORTS**

25 avenue Kléber  
75116 PARIS

représentée par Me Françoise BOS, avocat au barreau de PARIS, toque : A 538

**INTIMEE**

**Madame**

55, boulevard [REDACTED]  
75010 PARIS

comparant en personne, assistée de Me SELARL RAVISY ET ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS substitué par Me Didier MEDECIN, avocat au barreau de PARIS, toque : L203

**COMPOSITION DE LA COUR :**

L'affaire a été débattue le 16 Avril 2008, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Marie-Noëlle VIROTTE-DUCHARME, Président

Madame Gabrielle VONFELT, Conseiller

Mme Jeanne DREVET, vice-président placé, désigné par ordonnance du 31 mars 2008 de Monsieur le Premier Président pour compléter la 22<sup>ème</sup> Chambre, Section A de la Cour d'appel de Paris,  
qui en ont délibéré

**Greffier** : Mme Pierrette BOISDEVOT, lors des débats

**ARRET :**

- contradictoire
- prononcé publiquement par Madame Marie-Noëlle VIROTTE-DUCHARME, Président
- signé par Madame Marie-Noëlle VIROTTE-DUCHARME, président et par Mme Pierrette BOISDEVOT, greffier présent lors du prononcé.



Vu le jugement du conseil de prud'hommes de Paris (section industrie - chambre 1) en date du 14 avril 2005 qui a :

- condamné la SA ALSTOM TRANSPORT à verser à Mme [REDACTED] les sommes suivantes :
  - 9 458,79 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation et ce jusqu'au jour du paiement,
  - 15 000 € au titre du préjudice moral,
  - 20 000 € au titre des dommages et intérêts pour rupture abusive avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement et jusqu'au jour du paiement,
- ordonné l'exécution provisoire en application de l'article 515 du NCPC,
- débouté Mme [REDACTED] du surplus de ses demandes,
- condamné la SA ALSTOM TRANSPORT aux dépens et au paiement de 1 750 € au titre de l'article 700 du NCPC ;

Vu la déclaration d'appel et les conclusions déposées et soutenues à l'audience par la SA ALSTOM TRANSPORT qui demande à la Cour de :

- dire recevable et bien fondé l'appel interjeté par la société ALSTOM du jugement du conseil de prud'hommes,
- confirmer ce jugement en ce qu'il a refusé de prononcer la nullité du jugement prononcé,
- débouter Mme [REDACTED] de ses demandes en réintégration et paiement de salaires,
- réformer le jugement rendu en ce qu'il a considéré que Mme [REDACTED] était victime de harcèlement et estimé que le licenciement intervenu ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse,
- débouter Mme [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement,
- dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse,
- qualifier celle-ci de faute grave,
- condamner Mme [REDACTED] au remboursement des sommes payées par la société au titre des condamnations prononcées par le conseil,

Subsidiairement,

- si la Cour estime que la cause réelle et sérieuse n'est pas constitutive d'une faute grave, procéder à la requalification corrélative et limiter la confirmation du jugement à la condamnation au préavis et congés payés sur préavis,

Très subsidiairement,

- réduire le montant des dommages et intérêts alloués tant au titre du harcèlement que du licenciement,
- débouter Mme [REDACTED] de toute autre demande,
- condamner Mme [REDACTED] au paiement de la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du NCPC, ainsi qu'aux entiers dépens.

Vu les conclusions déposées et soutenues à l'audience par Mme [REDACTED] qui demande à la Cour de :

1. sur les demandes au titre de l'exécution du contrat de travail

- constater que [REDACTED] établit des faits répétés relevant de la qualification de harcèlement moral,
- constater que ces agissements l'ont plongée dans un état anxio-dépressif dont l'employeur supporte la responsabilité,
- par conséquent confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SA

ALSTOM TRANSPORT à verser à Mme [REDACTED] une somme de 15 000 € à titre de réparation du préjudice moral et de santé qu'elle lui a causé,

2. sur les demandes au titre de la rupture du contrat de travail

- constater que Mme [REDACTED] a été licenciée pour faute grave en violation d'une liberté fondamentale (liberté d'expression) et dans le cadre d'un processus de harcèlement moral,

A titre principal, infirmer le jugement entrepris et dire que Mme [REDACTED] a fait l'objet d'un licenciement nul.

En conséquence :

- ordonner la réintégration de Mme [REDACTED] dans l'emploi qu'elle occupait à la date de son licenciement sous astreinte de 500 € par jour de retard à compter de la date de réintégration fixée par la Cour et se réserver expressément la faculté de liquider cette astreinte,

- condamner la SA ALSTOM TRANSPORT à verser à Mme [REDACTED] une somme de 189 175,80 € (à parfaire - salaire échus entre le 16 juillet 2003 et le 16 juillet 2008),

- condamner la SA ALSTOM TRANSPORT à verser à Mme [REDACTED] une somme de 15 000 € à titre de réparation du préjudice moral causé par son licenciement,

- ordonner la compensation avec les sommes versées au titre du licenciement abusif dans le cadre de l'exécution provisoire du jugement prud'homal,

A titre subsidiaire confirmer le jugement entrepris dans son principe et constater que Mme [REDACTED] a fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse; infirmer le jugement entrepris dans son quantum,

En conséquence,

- condamner la SA ALSTOM TRANSPORT à verser à Mme [REDACTED] les sommes suivantes :

- Indemnité compensatrice de préavis (3 mois) : 9 458,79 €

- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis : 945,88 €

- Prorata de la prime d'intéressement et de la prime de participation afférentes au préavis non effectué,

- dommages et intérêts pour licenciement abusif (un an de salaire): 37835,16 €

- ordonner la délivrance de fiches de paie afférentes au préavis, d'une attestation ASSEDIC et d'un certificat de travail rectifiés, mentionnant le 16 octobre 2003 comme date de sortie réelle de l'entreprise,

- assortir chacune de ses obligations d'une astreinte de 100 € par document et par jour de retard à courir à compter de l'expiration du délai de huitaine ouvert par la notification de l'arrêt à intervenir et se réserver expressément la faculté de liquider cette astreinte,

3. sur les demandes annexes

- assortir les condamnations des intérêts légaux,

- condamner la SA ALSTOM TRANSPORT aux dépens éventuels et au paiement de la somme de 5 000 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

**LA COUR,**

Considérant que Mme [REDACTED] a été engagée, après une mission d'intérim de janvier à mars 2001, par contrat à durée indéterminée à compter du 17 septembre 2001, en qualité d'assistante vice-président, par la SA ALSTOM TRANSPORT, qui emploie plus de 10 salariés et qui applique la convention collective de la métallurgie de la région parisienne ;

Que le 8 juillet 2003, Mme [REDACTED] a été convoquée à un entretien préalable fixé au 11 juillet 2003, puis avancé au 10 juillet 2003 ;

Que par lettre du 15 juillet 2003, Mme [REDACTED] a été licenciée pour faute grave ;

Que le 15 décembre 2003, Mme [REDACTED] a saisi la formation des référés (section départage), qui par décision du 30 novembre 2004 a dit n'y avoir lieu à référé ;

Que le 16 juin 2004, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes ;

### ***SUR LE HARCELEMENT MORAL***

Considérant que Mme [REDACTED] expose à l'appui de son appel qu'à son retour de congé maladie en novembre 2002, elle n'a pas été réellement réintégrée dans ses fonctions ; qu'elle souligne qu'elle a été mise au placard et en état d'oisiveté forcée ; qu'elle aurait également fait l'objet de discrimination salariale, de rétention d'information et d'absence de communication ; qu'elle fait valoir qu'à partir de janvier 2003, avec l'arrivée de M. ESTAY, vice-président, elle a dû faire face à des marques continuelles de défiances de sa part puis de franche hostilité ; qu'elle ajoute qu'elle a été dans l'obligation de déménager son bureau au milieu du plateau des secrétaires, éloigné de ses supérieurs hiérarchiques ; qu'elle fait état de ce que ses candidatures internes pour changer de poste ont été bloquées, qu'elle a été mise en quarantaine, qu'elle a été la cible de rumeur malveillante et de reproches infondés et que son évaluation professionnelle a été dépréciée ; que ces agissements ont provoqués une dégradation de son état de santé et ont engagés la responsabilité de son employeur ;

Que la SA ALSTOM TRANSPORT rétorque que la dégradation des conditions de travail de la salariée résulte de son sentiment de persécution et de son hostilité envers son entourage ; que l'employeur soutient que l'altération de santé de Mme [REDACTED] est étrangère à la société ; qu'elle conteste l'existence d'un harcèlement moral et l'octroi de dommages-intérêts ;

Considérant qu'aux termes de l'article L.1152-1 (anciennement L.122-49) 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 » ;

Qu'en vertu de l'article L.1154-1 (anciennement L.122-52) du code du travail, en cas de litige relatif à l'application de l'article L. 1152-1 « dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu des 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 » ;

Qu'en l'espèce, Mme [REDACTED] produit un message libellé, en des termes particulièrement abrupts et peu avenants : « [REDACTED], va chercher 1 papier pour moi chez Isabelle [REDACTED] », émanant de son supérieur hiérarchique M. ESTAY ;

Que si l'employeur ne conteste pas l'existence de celui-ci, il soutient qu'il s'agit seulement d'un mot griffonné précipitamment ; que toutefois, ces circonstances ne dispensaient pas M. ESTAY d'utiliser une formulation plus respectueuse envers sa salariée ;

Que la salariée verse aux débats l'attestation de M. [REDACTED] qui témoigne du déménagement de Mme [REDACTED], assistante de vice-président, « de son bureau agréablement agencé à un bureau beaucoup moins agréable » et qu'il résulte du plan des lieux que son

nouveau bureau est situé au milieu des secrétaires alors que le précédent ne l'était pas, qu'il était mieux agencé, et situé à proximité de la lumière naturelle ;

Que ce déménagement est intervenu sans aucune raison donnée par l'employeur ;

Que l'évaluation des activités professionnelles de la salariée de 2002/ 2003 a été modifiée à la suite de l'entretien, Mme [REDACTED] n'acceptant pas l'appréciation initiale faite par ses supérieurs hiérarchiques ; qu'ainsi les commentaires initiaux :

- « fait preuve d'un esprit positif, est chaleureuse, souriante
- démontre un sens de l'accueil
- a le sens de la discrétion
- fait preuve de calme
- a une volonté d'organisation d'équipe
- est très attachée au respect mutuel et est très sensible à l'ambiance de travail »,

ont été transformé en :

- « attitude positive et chaleureuse
- doit améliorer le respect des délais et de la rigueur dans les tâches effectuées
- doit respecter le « reporting » strict et direct à sa hiérarchie » ;

et ce au désavantage de la salariée; que l'employeur ne conteste pas ces faits ;

Que Mme [REDACTED] produit également l'attestation de M. [REDACTED], non contredite, qui déclare que lors d'une conversation téléphonique avec un membre du personnel de la SA ALSTOM TRANSPORT, il lui a été confié que MM. ESTAY et EYMEOD, supérieurs hiérarchiques de la salariée, cherchaient un prétexte pour « virer » Mme [REDACTED] ;

Qu'il s'ensuit que l'ensemble de ces faits dont la preuve contraire n'est pas rapportée, établissent à eux seuls l'existence d'agissements répétés de nature à dégrader les conditions de travail de Mme [REDACTED] et à altérer sa santé physique ou mentale, ainsi que cela résulte des certificats médicaux attestant d'un état dépressif progressif et d'anxiété réactionnelle ; que donc le harcèlement moral est suffisamment caractérisé ;

Qu'il convient de confirmer le jugement ayant retenu l'existence du harcèlement moral ;

Considérant que conformément à l'article L. 4121-1 (anciennement L. 230-2) du code du travail, faisant peser sur l'employeur, envers ses salariés, une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, il convient également d'allouer à Mme [REDACTED] le montant suffisamment justifié de 5 000 € au titre de la réparation du préjudice moral que lui a causé ce harcèlement, la SA ALSTOM TRANSPORT ne démontrant pas avoir mené des actions de nature à prévenir ces agissements fautifs ;

Qu'il y a lieu d'infirmier le jugement seulement sur le montant de l'indemnité à allouer de ce chef ;

### **SUR LE LICENCIEMENT**

Considérant que Mme [REDACTED] affirme qu'elle a été licenciée à la suite du courriel du 4 juillet 2003 qu'elle avait envoyé à M. ESTAY ; qu'elle déclare que le licenciement a pour conséquence l'exercice de la liberté d'expression et s'inscrit dans le cadre d'un processus de harcèlement professionnel ; qu'elle fait valoir que le licenciement est réputé nul et que la réintégration est de droit lorsqu'elle est sollicitée par le salarié ; qu'elle précise que MM. ESTAY et EYMEOD ont quitté la société et que son état de santé est compatible avec une reprise de son travail à temps plein ;

Que la SA ALSTOM TRANSPORT conteste la violation d'une liberté fondamentale dans le motif du licenciement s'agissant en l'espèce, selon l'employeur d'une prise à partie de la salariée envers son supérieur hiérarchique ; qu'ayant réfuté également le harcèlement moral, elle s'oppose à la nullité du licenciement et la réintégration demandée par la salariée ;

Considérant que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ;

Considérant qu'aux termes de l'article L.1152-3 (anciennement article L. 122-49 alinéa 3) du code du travail, est nulle toute rupture du contrat de travail intervenue notamment en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1152 1 de ce code concernant le harcèlement moral ;

Qu'en l'espèce, la lettre de licenciement du 15 juillet 2003 est rédigée comme suit :

*« (...) Le 4 juillet 2003 vous avez adressé à votre supérieur hiérarchique, Monsieur ESTAY, un courrier électronique intitulé « Franchement... et entre nous 2 (...).*

*Les propos que vous avez tenus sont inacceptables tant ils sont désobligeant et insolent.*

*Votre manque de maîtrise de vous-même se traduit également par des rapports conflictuels avec d'autres assistantes, ce qui a pour conséquence de perturber le bon secrétariat du service.*

*Au regard de l'ensemble de ces faits, nous avons pris la décision de vous licencier pour faute grave (...) » ;*

Que le licenciement est intervenu à la suite du courriel du 4 juillet 2003 de Mme [REDACTED], visé dans la lettre de licenciement par lequel elle se plaint des agissements de l'employeur caractérisant le harcèlement moral ;

Que ce courriel étant la conséquence du harcèlement moral dont la salariée était l'objet, l'employeur, responsable de cette situation, ne pouvait s'en prévaloir, pour justifier son licenciement ;

Qu'en conséquence, pour ce seul motif le licenciement intervenu doit être déclaré nul en raison du harcèlement moral démontré et ce sans avoir à se prononcer sur la violation de la liberté d'expression de la salariée ;

Que le jugement sera infirmé et le licenciement annulé ;

### ***SUR LES CONSEQUENCES DU LICENCIEMENT NUL***

Considérant que le licenciement d'un salarié harcelé, et qui est atteint de nullité, ouvre droit à la réintégration pour le salarié qui la demande ainsi qu'au paiement d'une somme correspondant à la totalité du préjudice subi entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires perdus, les revenus tirés d'une autre activité et le revenu de remplacement qu'il a pu percevoir pendant cette période devant être déduits de sa créance de réparation ;

Qu'en l'espèce, Mme [REDACTED] est en droit d'obtenir sa réintégration, la SA ALSTOM TRANSPORT ne prétendant pas qu'elle serait impossible, dans son emploi ou dans un emploi équivalent au plus tard le 17 juillet 2008, sous astreinte de 5 00 € par jour de retard à compter de cette date, sans que la Cour se réserve le droit de la liquider ;

Que l'employeur s'oppose, en raison notamment des nombreux arrêts de maladie de la salariée, au paiement de la somme de 189 175,80 € concernant les salaires échus pour la période du 16 juillet 2003 au 16 juillet 2008, montant réclamé corrélativement à la réintégration ; que cependant ces demandes concernant tant le préjudice moral que matériel seront accueillies, sous réserve toutefois pour ce dernier de la déduction des revenus de remplacement ; que le préjudice moral lié au licenciement, étant distinct de celui lié au harcèlement, sera également réparé ; qu'ainsi il sera allouée la somme totale limitée à 140 000 €, réparant la totalité du préjudice ainsi éprouvé par la salariée, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Que la demande de compensation ne peut être examinée dans le cadre du présent litige puisqu'il s'agit d'une question d'exécution de la décision ;

### ***SUR LA REMISE DES DOCUMENTS***

Considérant que Mme [REDACTED] est en droit d'obtenir de son employeur la remise du certificat de travail, des bulletins de salaires et de l'attestation de l'ASSEDIC conformes aux dispositions du présent arrêt ; qu'il y a donc lieu de faire droit à cette demande, sans toutefois assortir cette mesure d'une astreinte ;

Que le jugement sera également infirmé en ce qu'il avait rejeté la demande de remise des documents sociaux ;

Considérant que la SA ALSTOM TRANSPORT, qui succombe, sera condamnée aux dépens d'appel ;

### ***PAR CES MOTIFS***

Infirmant partiellement le jugement,

Déclare nul le licenciement de Mme [REDACTED],

Ordonne la réintégration de Mme [REDACTED] dans son emploi ou dans un emploi équivalent au sein de la SA ALSTOM TRANSPORT, au plus tard le 17 juillet 2008, sous astreinte de 500 € par jour de retard à compter de cette date, sans que la Cour se réserve le droit de la liquider,

Condamne la SA ALSTOM TRANSPORT à payer à Mme [REDACTED] les sommes suivantes :

- 5 000 € au titre de la réparation du préjudice moral causé par le harcèlement moral avec intérêts au taux légal à compter du jugement,
- 140 000 €, réparant l'ensemble du préjudice moral et matériel lié au licenciement nul avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

Ordonne, sans assortir cette mesure d'une astreinte, la délivrance par la SA ALSTOM TRANSPORT à Mme [REDACTED] du certificat de travail, des bulletins de salaires et de l'attestation de l'ASSEDIC conformes au présent arrêt ;

Confirme le jugement pour le surplus,

Déboute les parties de toutes demandes autres, plus amples ou contraires,

Condamne la SA ALSTOM TRANSPORT aux dépens d'appel,

Vu l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SA ALSTOM TRANSPORT à payer à Mme [REDACTED] la somme complémentaire de 1500 € au titre de ce texte en cause d'appel.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte, lorsqu'ils en seront légalement requis.

