
Cour d'appel de Dijon, Chambre sociale, 9 avril 2026, n° 24/00269

CPH Dijon
14 mars 2024

>

CA Dijon
Information
9 avril 2026

Sur la décision

Référence : CA Dijon, ch. soc., 9 avr. 2026, n° 24/00269

Juridiction : Cour d'appel de Dijon

Numéro(s) : 24/00269

Importance : Inédit

Décision précédente : Conseil de prud'hommes de Dijon, 14 mars 2024, N° 2022-2694

Dispositif : Autre

Date de dernière mise à jour : 23 avril 2026

Lire la décision sur le site de la juridiction

Sur les parties

Avocat(s) :

 Loïc DUCHANOY  Nicolas PANIER

Cabinet(s) :

 LDH AVOCATS

Texte intégral

[M] [J]

C/

MUTUALITE FRANCAISE [V] [Localité 1]

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

le : 09/04/2026

à : M^e PANIER

CCC délivrée

le : 09/04/2026

à : M^e DUCHANOY

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE – AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE DIJON

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 09 AVRIL 2026

MINUTE N°

N° RG 24/00269 – N° Portalis DBVF-V-B7I-GMYI

Décision déferée à la Cour : Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de DIJON, section AD, décision attaquée en date du 14 Mars 2024, enregistrée sous le n° 2022-2694

APPELANTE :

[M] [J]

[Adresse 1]

[Localité 2]

représentée par Maître Nicolas PANIER, avocat au barreau de DIJON

INTIMÉE :

[1] SSAM VYV3 Représentée par son Président en exercice

[Adresse 2]

[Localité 3]

représentée par Maître Loïc DUCHANOY de la SCP LDH AVOCATS, avocat au barreau de DIJON

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 24 février 2026 en audience publique devant la Cour composée de :

François ARNAUD, président de chambre,

Rodolphe UGUEN-LAITHIER, conseiller,

Florence DOMENEGO, conseillère,

GREFFIERS : Léa ROUVRAY, lors des débats, et Juliette GUILLOTIN, lors de la mise à disposition au greffe,

DÉBATS: l'affaire a été mise en délibéré au 09 Avril 2026

ARRÊT : rendu contradictoirement,

PRONONCÉ par mise à disposition au greffe de la Cour, 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 François ARNAUD, président de chambre, et par Juliette GUILLOTIN, greffier, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Selon contrat à durée indéterminée du 16 mars 1997, succédant à plusieurs contrats à durée déterminée comme pré-stagiaire, puis aide-soignante, Mme [M] [J] a été engagée par la Mutualité Française Bourguignonne en qualité d'auxiliaire de puériculture à temps partiel.

À compter de 2009, Mme [J] a pris les fonctions d'aide- médico-psychologique à temps partiel au sein du centre médico-éducatif (CME) de [Localité 4], catégorie échelon 1009, coefficient 0.240 de la convention collective de travail des personnels de la Mutualité Française [2].

Ayant occupé des fonctions de représentante du personnel à compter de 2009, Mme [J] a été réélue en 2019 comme membre suppléante au conseil social et économique et en 2020 comme maire de la commune de [Localité 5].

Le 23 juillet 2020, Mme [J] a sollicité une baisse de son temps de travail mensuel à 70 % sur trois jours afin de concilier ses mandats et son poste au sein du centre médico-psychologique et a indiqué se tenir à la disposition de l'employeur pour un entretien téléphonique ou en présentiel afin d'échanger sur la conciliation entre son activité professionnelle et son mandat d'élue locale.

L'employeur a refusé ce passage à une semaine de trois jours, tout en acceptant cependant une réduction du temps partiel à 70 %, que Mme [J] a déclinée le 28 septembre 2020 estimant cette dernière inutile dans ce contexte.

Par courrier du 18 juin 2021, Mme [J] a formulé une demande de rupture conventionnelle, laquelle a été refusée par l'employeur le 24 juin 2021, puis a sollicité le 6 juillet 2021 un entretien aux fins de pouvoir échanger sur les motivations qui l'avaient conduite à engager une telle démarche.

Le 27 juillet 2021, Mme [J] a alerté les élus sur ses difficultés et ses craintes pour la rentrée, puis a adressé le 2 octobre 2021 au directeur des ressources humaines, avec copie à l'inspection du travail, un courrier dans lequel elle signalait être victime de harcèlement moral.

Mme [J] a été placée en arrêt de travail à compter du 8 novembre 2021.

Par courrier du 4 mars 2022, le conseil de Mme [J] a informé l'employeur des demandes que sa cliente entendait formuler devant la juridiction prud'homale à défaut d'arrangement amiable préalable.

Contestant les conditions d'exécution de son contrat de travail et invoquant avoir été victime de discrimination en raison de ses activités syndicales et de harcèlement moral, Mme [J] a saisi le 16 juin 2022 le conseil de prud'hommes de Dijon pour voir résilier le contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, dire que cette résiliation produira les effets d'un licenciement nul et obtenir diverses indemnités.

Par jugement du 14 mars 2024, le conseil de prud'hommes de Dijon a :

- dit que la demande de résiliation judiciaire de Mme [J] n'était pas fondée
- débouté en conséquence Mme [J] de l'ensemble de ses demandes
- dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par déclaration du 4 avril 2024, Mme [J] a relevé appel de cette décision.

Dans son avis du 2 mai 2024, le médecin du travail a déclaré Mme [J] inapte à son poste de travail.

Mme [J] a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 31 mai 2024.

Dans ses dernières conclusions transmises par RPVA le 20 janvier 2026, Mme [M] [J], appelante, demande à la cour de :

- infirmer le jugement en toutes ses dispositions
- résilier son contrat de travail aux torts exclusifs de la [3] [V], Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [4]
- dire que la résiliation produira les effets d'un licenciement nul, compte tenu des faits de harcèlement moral subis, et subsidiairement les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, compte tenu des graves violations de l'employeur à l'obligation légale de sécurité,
- à titre subsidiaire, dire que les manquements de l'employeur à son obligation légale de sécurité ont contribué à son inaptitude physique
- dire que le licenciement pour inaptitude doit être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse
- en tout état de cause, condamner la [3] [V], Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [4] à lui payer :

o la somme de 51860,88 euros net au titre de l'indemnité pour licenciement nul à titre principal, à titre subsidiaire 28811,60 euros à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse

o 2881,12 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme brute de 288,12 euros au titre des congés payés afférents,

o 13281,04 euros net à titre de solde restant dû sur l'indemnité spéciale de licenciement de 26562,08 euros due, en lieu et place de l'indemnité de licenciement versée pour 13281,04 euros,

o 5000 euros de dommages-intérêts pour harcèlement moral

o 5000 euros de dommages-intérêts pour discrimination

— fixer la somme à laquelle sera condamnée la [3] [V], Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [4] au titre de l'indemnité de licenciement,

— fixer la moyenne de salaire à 1440,58 euros

— condamner l'employeur à lui remettre l'ensemble des documents conformes à la décision à intervenir de fin de contrat, à savoir un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte, une attestation France travail ainsi que des bulletins de salaire rectifiés,

— condamner l'employeur aux entiers dépens et à lui payer la somme de 4000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— condamner l'employeur aux intérêts au taux légal à compter de la notification de la convocation de la [3] [V], Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [4] devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes de Dijon,

— rejeter l'ensemble des demandes présentées par la Mutualité Française Bourguignonne, Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [4].

Dans ses dernières conclusions transmises par RPVA le 19 janvier 2026, la [3] [V], Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [2] [Localité 6], intimée, demande à la cour de :

— confirmer le jugement en ce qu'il a dit que la résiliation judiciaire de son contrat de travail n'était pas fondée et a débouté la salariée de l'intégralité de ses demandes

— juger irrecevable la contestation du licenciement pour inaptitude prononcé le 31 mai 2024

— juger irrecevables les demandes nouvelles faites en cause d'appel pour la première fois

— juger subsidiairement mal fondée la contestation du licenciement pour inaptitude prononcé le 31 mai 2024

— débouter Mme [J] de ses demandes de se voir allouer :

o 51860,88 euros nets de dommages et intérêts au titre de la nullité du licenciement et subsidiairement la somme de 28811,60 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

o 12376,55 euros nets à titre d'indemnité de licenciement

o 2881,12 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

o 288,12 euros bruts au titre des congés payés afférents

o 5000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour discrimination

o 5000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral

o 4000 euros nets au titre de l'article 700 du code de procédure civile

— condamner Mme [J] à lui payer la somme de 2500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Pour l'exposé complet des moyens des parties, la cour se réfère à leurs dernières conclusions susvisées, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 22 janvier 2026.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

I – Sur les demandes nouvelles :

Selon l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité soulevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers ou de la survenance ou la révélation d'un fait.

Au cas présent, la notification du licenciement de Mme [J] le 31 mai 2024, alors que le jugement du conseil de prud'hommes avait déjà été rendu et la cour saisie d'un appel de la salariée le concernant, constitue à l'évidence la révélation d'un fait qui justifie que de nouvelles prétentions soient formulées à hauteur de cour.

Par ailleurs, les demandes de dommages et intérêts pour les faits de harcèlement moral et les faits de discrimination constituent la conséquence des manquements imputés à l'employeur pour justifier la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de sorte que Mme [J] peut ajouter ces dernières aux prétentions d'ores et déjà soumises aux premiers juges en application de l'article 566 du code de procédure civile.

Il en est de même pour l'indemnité spéciale de licenciement laquelle n'est que la conséquence du licenciement pour inaptitude en lien avec une maladie professionnelle ou un accident de travail.

L'intimée n'est en conséquence pas fondée à soulever l'irrecevabilité des demandes nouvellement présentées à hauteur de cour par la salariée.

II – Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail :

La résiliation judiciaire du contrat de travail peut être prononcée lorsque l'une des parties rapporte la preuve de l'inexécution par l'autre partie des obligations qui étaient les siennes et lorsque les manquements ainsi constatés présentent une gravité suffisante pour voir rompu le lien de subordination (Cass soc.12 juin 2014 n° 13-11.448).

La résiliation judiciaire du contrat de travail à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass soc- 20 janvier 1998 n° 95-43.350).

Au cas présent, Mme [J] reproche à son employeur d'avoir manqué gravement à son obligation de sécurité en :

- la confrontant à une discrimination en raison de ses activités syndicales et de son mandat de maire
- participant à sa mise à l'écart, son dénigrement et l'atteinte à sa dignité
- s'étant abstenu de réaction aux risques psychosociaux factuellement rapportés dès 2017
- n'ayant mené aucune enquête ou pris aucune mesure, même après le signalement de harcèlement du 2 octobre 2021 et la mise en demeure du 4 mars 2022, manquements particulièrement graves ayant dégradé ses conditions de travail et conduit à l'apparition d'une maladie professionnelle.

A – Sur la discrimination syndicale et au titre de ses mandats électifs :

Par application de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, en raison de ses activités syndicales ou de l'exercice d'un mandat électif.

L'article L. 2141-5 du code du travail interdit au surplus à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe et indirecte et à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, en application de l'article L.1134-1 du code du travail.

Au cas présent, Mme [J] soutient avoir subi une discrimination depuis sa réélection le 12 juin 2019 comme membre suppléante au conseil social et économique et comme maire de la commune de [Localité 5] depuis le 26 mai 2020, caractérisée en :

- une absence d'entretien obligatoire de début de mandat de maire malgré plusieurs relances
- un refus d'aménagement loyal de ses horaires de travail
- une mise à l'écart par l'exclusion de fait des réunions hebdomadaires et la réalisation de tâches subalternes
- une stigmatisation du fait de ses mandats
- une suppression des heures d'équivalences après la demande de rupture conventionnelle.

Pour justifier des atteintes portées à ces deux mandats, l'appelante se prévaut notamment de :

- l'entretien professionnel du 5 octobre 2020 mentionnant " Mme [J] a, du fait de ses absences dues à son statut d'élue syndicale et municipale, du mal à trouver, retrouver, sa place au sein de l'équipe éducative" et celui du 19 juillet 2021 mentionnant les « absences du fait de ses mandats » au Bilan général comme étant des « échecs » selon l'intitulé du paragraphe, et constatant que « ses absences du fait de ses mandats d'élue (syndicat, mairie) font qu'il est compliqué de programmer des activités régulières et l'empêchent de participer aux différentes réunions institutionnelles hebdomadaires (synthèses, analyse de la pratique, travail de réflexion...) »
- son courrier du 23 juillet 2020 sollicitant la réduction de son temps de travail à 70 % et la réalisation de ce dernier sur trois jours, et le courrier de réponse de l'employeur
- la demande de rupture conventionnelle du 18 juin 2021 et le refus que lui a opposé l'employeur
- sa demande d'entretien formulée le 6 juillet 2021 pour venir exposer les motivations l'ayant conduite à faire la demande de rupture
- l'enquête menée par la CPAM suite à la maladie professionnelle qu'elle a déclarée le 31 octobre 2022
- l'attestation de Mme [N], monitrice-éducatrice ayant travaillé d'avril à octobre 2021 au CME « Le sapin bleu », relevant « les bonjours timides ou absents à son égard » et « elle n'était plus associée aux projets, plus sollicitée pour son avis ou ses idées »
- le cahier de liaison relatant une réunion du 16 juillet 2021 au cours de laquelle sa demande de rupture conventionnelle a été abordée en son absence et révélée au reste du personnel
- son courriel du 28 septembre 2021 sollicitant le rappel d'heures de récupération selon une pratique supprimée sans explication à compter de sa demande de rupture conventionnelle.

De tels éléments pris dans leur ensemble laissent présumer une situation de discrimination en lien avec ses activités syndicales et électives.

Pour s'en expliquer, l'employeur conteste toute discrimination opérée au détriment de la salariée et rappelle à l'appui qu'il a fait droit à la demande de Mme [J] de réduire à 70 % son temps de travail et de lui libérer le jeudi, jour où elle indiquait devoir remplir ses obligations de maire, ainsi que le vendredi après-midi; que le refus opposé pour le vendredi matin tenait compte des contraintes impératives de service, l'établissement où était affectée Mme [J] ne pouvant fonctionner deux jours sans aide-médico psychologique, poste qu'elle occupait seule; que la modification du planning avait été opérée après discussion avec la salariée, laquelle n'avait jamais formalisé de manière écrite une demande d'entretien spécifique de prise de fonction de maire; que dans les entretiens d'évaluation, il n'avait fait que retranscrire les difficultés évoquées par la salariée elle-même en octobre 2020, sans lui reprocher ses activités syndicales ou électives; que si les services avaient pu remonter également des difficultés, les évoquer n'était pas fautif et qu'il n'était enfin aucunement tenu d'accepter une rupture conventionnelle.

Si l'employeur a certes proposé de réduire le temps de travail de la salariée à hauteur de 70 % conformément à sa demande, il n'a cependant pas procédé aux modifications qui s'imposaient aux fins de permettre à la salariée de remplir ses fonctions contractuelles, tout en exerçant son mandat de membre du CSE et son mandat de maire.

En effet, si son pouvoir de direction lui permettait de ne libérer que le jeudi et que le vendredi après-midi pour des raisons d'organisation interne à l'établissement, l'employeur se devait cependant d'aménager le poste de travail de la salariée, sa charge de travail et ses objectifs professionnels au regard de telles fonctions (Cass soc 6 juillet 2010 n° 09-41.354), ce dont il ne justifie pas en l'état. Il n'a par ailleurs pas donné suite à la demande d'entretien qu'a sollicitée à plusieurs reprises la salariée pour déterminer les modalités pratiques d'exercice de son emploi au regard de ses deux mandats, sans réelle raison avancée, au mépris des dispositions de l'article L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales.

Les investigations menées par la caisse, dans le cadre de la demande de reconnaissance de maladie professionnelle déposée par la salariée le 7 septembre 2022, mettent au contraire en exergue que l'employeur n'a pas modifié l'organisation interne de l'établissement pour permettre à la salariée d'assister aux réunions de service des dossiers la concernant; qu'il a au contraire fait disparaître cette dernière des plannings; qu'elle a été reléguée à d'autres tâches que celles prévues contractuellement, n'apparaissant plus qu'en « accompagnement » et n'intervenant plus sur le terrain; qu'elle a été mise à l'écart par la direction puis par ses collègues, lesquels ont fini par solliciter son départ dès lors qu'ils devaient assurer la charge de son remplacement comme en témoignent les échanges sur le groupe WhatsApp.

L'employeur n'établit pas les contraintes internes auxquelles il se serait confronté pour organiser les réunions de service sur des journées où la salariée était dans l'établissement ou pour lui maintenir les dossiers et missions qu'elle traitait préalablement tout en les adaptant à la durée de travail ainsi réduite.

L'employeur ne justifie pas plus des raisons objectives et dénuées de tout lien avec ses activités de membre du CSE et de maire ayant pu le conduire à une telle restriction de sa sphère d'activité et à la mise à l'écart subséquente laquelle ne pouvait que conduire la salariée à solliciter la rupture de son contrat de travail. L'entretien d'évaluation de juillet 2021 témoigne au contraire de l'interférence de telles activités sur les missions contractuelles de Mme [J] et l'absence de toute réflexion engagée par l'employeur pour lui permettre de figurer sur les plannings des temps de prise en charge régulières auprès des enfants et de participer aux réunions institutionnelles hebdomadaires.

À défaut de toute preuve contraire rapportée, cette mise à l'écart progressive de Mme [J], selon une répartition horaire hebdomadaire que la cour peine à comprendre en raison de la suppression subséquente des activités de terrain et des suivis de dossiers, ne peut être considérée que comme ayant été prise en raison des activités syndicales et électives de la salariée, de sorte que la discrimination est caractérisée.

B – 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 de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En application de l'article L.1154-1 du même code, lorsque survient un litige relatif à l'application de l'article L.1152-1 du code du travail, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Au cas présent, Mme [J] reproche à son employeur de l'avoir harcelée moralement en :

- la mettant à l'écart, en lui affectant des tâches subalternes, en l'excluant de fait des réunions hebdomadaires et en ne répondant pas à ses alertes
- la déconsidérant, notamment en discutant en son absence de sa demande de rupture conventionnelle en réunion et en émettant des critiques répétées à l'encontre de son investissement
- portant atteinte à sa dignité en divulguant sa demande de rupture conventionnelle
- générant une souffrance psychique au travail, ayant entraîné l'inaptitude constatée par le médecin du travail et une maladie professionnelle, faits ayant dégradé ses conditions de travail et altéré sa santé physique et mentale.

Pour en justifier, la salariée se prévaut des mêmes pièces que celles invoquées à l'appui de la discrimination ci-dessus évoquée, outre :

- son alerte du 27 juillet 2021 de deux élus du CSE sur ses difficultés et ses craintes pour la rentrée

—son courrier du 2 octobre 2021 à la DRH, avec copie aux élus et à l'inspection du travail, faisant état du harcèlement moral dont elle était victime

—le jugement du pôle social du tribunal judiciaire de Dijon du 10 juin 2025

—ses arrêts de travail pour maladie depuis le 8 novembre 2021, l'avis d'inaptitude du médecin du travail du 2 mai 2024, le courrier du Docteur [W], psychiatre, du 11 février 2025, l'attestation de séance de Mme [E] [B], psychologue, sans date, et son dossier de médecine du travail.

De tels éléments de faits pris dans leur ensemble laissent présumer une situation de harcèlement moral.

Pour s'en expliquer, l'employeur soutient qu'il a fait droit à la demande de réduction du temps de travail de 80 à 70 % de Mme [J]; qu'il n'était aucunement dans l'obligation d'accepter la rupture conventionnelle que la salariée a sollicitée afin de se consacrer à d'autres activités; que la salariée n'a fait état de harcèlement moral qu'en suite du refus de sa demande de rupture conventionnelle; qu'il a toujours émis des appréciations favorables sur les compétences de la salariée; qu'elle a été arrêtée à compter du mois de novembre 2021 pour maladie simple et que si elle a adressé le 7 septembre 2022 une demande de reconnaissance de maladie professionnelle au titre d'un épisode dépressif, le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) a refusé cette prise en charge de sorte que la maladie professionnelle lui est inopposable.

Les investigations menées par la caisse, dans le cadre de la demande de reconnaissance de maladie professionnelle déposée par la salariée le 7 septembre 2022, mettent cependant en exergue que :

—la salariée a été mise à l'écart par ses collègues en raison de ses absences, qu'elle n'arrivait plus à faire ses activités et qu'une telle situation a été créatrice de tensions, les salariés faisant bloc contre elle, comme l'ont relevé Mme [L], secrétaire, et Mme [H], directrice, et comme le confirme la conversation WhatsApp du 6 janvier 2023

—sa légitimité à intervenir auprès des équipes et des enfants a été remise en cause du fait de son absence sur le terrain, comme l'ont souligné Mme [I] et Mme [P], monitrices éducatrices

—elle a été reléguée à d'autres tâches que celles prévues contractuellement, l'employeur ayant reconnu lui-même que «Les projets ont été faits en ne tenant pas compte de sa présence. Mais quand elle était là il y avait des choses à faire avec les enfants (')».

Mme [J] a au surplus été sommée par une de ses collègues de partir dans le cadre d'une conversation par messagerie groupée WhatsApp du 6 janvier 2023 pour être remplacée «par une personne compétente», «s'il te reste un peu d'estime pour les enfants du CME et tes anciens collègues» .

Les certificats médicaux produits témoignent que Mme [J] a développé à compter du 12 novembre 2021 un épisode dépressif sévère ayant justifié un suivi régulier par un psychiatre à compter de cette date, puis par un psychologue à compter du 6 juillet 2024.

Ce faisant, Mme [J] a subi un isolement, une privation de missions, une exclusion des réunions ou des projets caractérisant le coeur de son métier , avec retrait des dossiers confiés, caractéristique d'une «mise au placard» ayant conduit à la dégradation importante de ses conditions de travail et de son état de santé.

De tels agissement répétés constituent des faits de harcèlement moral, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges.

La discrimination en raison des activités syndicales et électives de Mme [J] et le harcèlement moral dont elle a été victime sont en conséquence démontrés et constituent des manquements suffisamment graves pour justifier que la résiliation du contrat de travail soit prononcée aux torts exclusifs de l'employeur.

Le jugement sera en conséquence infirmé en ce qu'il a débouté la salariée de ce chef de demande et la résiliation judiciaire du contrat de travail sera prononcée à la date du 31 mai 2024, date à laquelle le licenciement pour inaptitude a été notifié.

L'employeur sera condamné à payer à la salariée la somme de 3000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination et la somme de 3000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement en réparation des préjudices subis, au titre des demandes nouvelles présentées par la salariée à hauteur de cour.

C – Sur les conséquences financières de la rupture :

La résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement nul lorsque le manquement invoqué concerne des faits de discrimination ou des faits de harcèlement moral.

En application de l'article L.1235-3-1 du code du travail, lorsque le licenciement est entâché d'une nullité pour harcèlement moral ou discrimination, le juge octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux six derniers mois.

Compte-tenu de l'ancienneté de la salariée (29 ans et 5 mois), des éléments produits sur sa situation personnelle et professionnelle et du salaire de référence (1440,58 euros), il y a lieu de condamner l'employeur à payer à la salariée la somme de 25 000 euros, laquelle répare l'entier préjudice subi.

L'employeur sera également condamné à payer à Mme [J] la somme de 2881,16 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 288,11 euros au titre des congés payés afférents.

Si lorsque que le licenciement pour inaptitude a été prononcé postérieurement à la résiliation judiciaire du contrat de travail l'employeur reste redevable de l'indemnité spéciale de licenciement (Cass. soc. 15 septembre 2021 n° 19-24.498), c'est à la condition que les conditions requises du salarié pour y prétendre soient réunies.

Il est ainsi de jurisprudence constante que les règles protectrices des victimes d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié , quel que soit le moment où elle a été constatée ou invoquée, a au moins partiellement pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Au cas présent, Mme [J] sollicite à hauteur de cour le doublement de l'indemnité de licenciement qu'elle a perçue en suite de son licenciement pour inaptitude notifiée en cours de procédure.

Si l'employeur soutient qu'une telle reconnaissance ne lui est pas opposable, cette argumentation ne saurait prospérer dès lors que quand bien même la caisse a rejeté, après avis d'un premier CRRMP, la prise en charge de la maladie au titre de la législation professionnelle dans sa décision du 5 mai 2023, Mme [J] a informé l'employeur dans son courrier du 20 mai 2024, suite à la réception de sa lettre de convocation à l'entretien préalable, qu'elle avait saisi le pôle social du tribunal judiciaire de Dijon pour examiner sa demande de maladie professionnelle et qu'elle entendait en conséquence bénéficier, dans le cadre du licenciement, des mesures protectrices afférentes.

Le pôle social a depuis statué et reconnu le caractère professionnel de la maladie dont était affectée Mme [J] dans un jugement du 10 juin 2025 dont il n'est pas établi que la caisse en aurait relevé appel ou l'employeur engagé une tierce opposition.

Si une telle décision ne lie la juridiction prud'homale que sur l'existence de la maladie professionnelle (Cass. soc. 18 septembre 2024 n° 22-22782), les développements ci-dessus permettent cependant de retenir le lien entre la maladie développée par la salariée et l'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande de Mme [J] et de condamner l'employeur à lui payer la somme de 13281,04 euros net à titre de solde restant dû sur l'indemnité spéciale de licenciement.

III – Sur les autres demandes :

L'employeur sera condamné à remettre à Mme [J] un solde de tout compte, un bulletin de paye récapitulatif et une attestation [5] rectifiés au regard des présentes condamnations, à l'exclusion de tout autre document.

Les condamnations ainsi prononcées porteront intérêts au taux légal :

— à compter de la convocation devant le bureau de conciliation, qui vaut citation en justice en application de l'article R.1452-5 du code du travail, pour les sommes allouées au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents

— à compter de la présente décision s'agissant des dommages et intérêts alloués pour la rupture du contrat de travail et les faits de discrimination et de harcèlement.

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a statué sur les dépens et les frais irrépétibles.

Partie perdante, la [1], Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [Localité 1] sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel et déboutée de sa demande présentées sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La [1], Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [2] [Localité 6], sera condamnée à payer à Mme [M] [J] la somme de 2500 euros au titre de ses frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant contradictoirement, après débats en audience publique et en avoir délibéré conformément à la loi, :

Déclare recevables les demandes nouvelles présentées par Mme [J]

Infirmes le jugement du conseil de prud'hommes de Dijon en toutes ses dispositions

Statuant à nouveau et y ajoutant :

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [M] [J] à la date du 31 mai 2024

Dit que cette résiliation produira les effets d'un licenciement nul

Fixe la moyenne des salaires de Mme [J] à 1440,54 euros

Condamne en conséquence la [3] [V], Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [4], à payer à Mme [M] [J] les sommes suivantes :

- 3000 euros à titre de dommages et intérêts pour les faits de discrimination
- 3000 euros à titre de dommages et intérêts pour le harcèlement moral
- 25000 euros à titre de dommages et intérêts pour le licenciement nul
- 2881,16 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 288,11 euros au titre des congés payés afférents
- 13281,04 euros au titre du solde de l'indemnité spéciale de licenciement

Rappelle que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter du 20 juin 2022, date de la convocation devant le bureau de conciliation, pour les sommes allouées au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents et à compter de la présente décision s'agissant des dommages et intérêts

Ordonne la remise par la [3] [V], Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [2] [Localité 6], d'un solde de tout compte, d'un bulletin de paye récapitulatif et d'une attestation [5] rectifiés au regard des présentes condamnations, à l'exclusion de tout autre document

Condamne la [3] [V], Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [2] [Localité 6], aux dépens de première instance et d'appel

Et par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la [3] [V], Service de Soins et Accompagnements Mutualistes, [4], à payer à Mme [J] la somme de 2500 euros et la déboute de sa demande présentée sur le même fondement.

Le greffier Le président

Juliette GUILLOTIN François ARNAUD