

R.G : 14/00853

COUR D'APPEL DE NANCY

CHAMBRE SOCIALE 2

DEMANDERESSE :

Madame Virginie P. F.

Représentée par Me Stéphanie G., **avocat** au barreau de NANCY

DÉFENDERESSE :

Société FIDUCIAIRE NATIONALE JURIDIQUE ET FISCALE FIDUCIAL, prise en la personne de son représentant légal pour ce domicilié au siège social

Représentée par Me Eric J., **avocat** au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR :

Lors des débats et du délibéré,

Président : Monsieur DE CHANVILLE,

Conseillers : Monsieur BRISQUET,

Monsieur SOIN,

Greffier lors des débats : Madame PERRIN

DÉBATS :

En audience publique du 03 Mars 2016 ;

L'affaire a été mise en délibéré pour l'arrêt être rendu le 29 Avril 2016 ;

Le 29 Avril 2016, la Cour après en avoir délibéré conformément à la Loi, a rendu l'arrêt dont la teneur suit :

FAITS ET PROCÉDURE :

Mme Virginie P. F., née le 24 avril 1966, a été embauchée en qualité d'**avocate** salariée par la société Fiduciaire Nationale Juridique et Fiscale, dénommée Fiducial Sofiral (la société Fiducial) en vertu d'un contrat signé le 24 décembre 2008 qui devait prendre effet le 5 janvier 2009, sous réserve de son inscription au barreau de Nancy, l'intéressée étant jusqu'alors **avocate** au barreau de Metz.

Dans la mesure où Mme P. F. devait assurer la responsabilité du bureau secondaire de Nancy, il a été nécessaire de signer le 5 janvier 2009 un contrat d'**avocat** associé-mandataire salarié qui s'est substitué au contrat initial.

La rémunération forfaitaire annuelle brute était fixée à 44.590 euros, versée en treize mensualités de 3.430 euros.

La société employait habituellement au moins onze salariés lors de la rupture des relations contractuelles.

La relation de travail était régie par la convention collective nationale des cabinets d'**avocats** (**avocats** salariés) du 17 février 1995, étendue par arrêté du 10 juin 1996.

Une difficulté est survenue dès le début de la relation salariale dans la mesure où si Mme P. F. avait demandé sa radiation du barreau de Metz avec effet à compter du 31 décembre 2008, elle n'a pas en revanche sollicité son inscription au barreau de Nancy, pensant que cette démarche incombait à son nouvel employeur, tandis que celui-ci soutenait au contraire que cette démarche incombait à la salariée. En raison de cette difficulté, le conseil de l'ordre des **avocats** à la Cour de Nancy a constaté le 2 mars 2009 l'absence d'inscription de Mme P. F. au barreau de Nancy et a prononcé la fermeture du bureau secondaire de la société Fiducial ouvert à Nancy. Mme P. F. a finalement pu être inscrite sur sa demande au barreau de Nancy selon une délibération du conseil de l'ordre du 30 mars 2009.

Le 26 mai 2010, la directrice régionale de la société Fiducial a adressé à Mme P. F. un courrier lui faisant part d'une insuffisance de chiffre d'affaires par rapport aux objectifs et pointant différentes erreurs commises dans le suivi de certains dossiers confiés au bureau de Nancy.

Par lettre du 1er juin 2010, Mme P. F. a pris acte de la rupture de son contrat de travail en formulant un certain nombre de reproches à son employeur.

Par lettre du 4 juin 2010, la société Fiducial a contesté les faits avancés dans ce courrier en informant Mme P. F. qu'elle considérait que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en une démission.

Mme P. F. a saisi le bâtonnier du barreau de Nancy par requête parvenue le 20 juillet 2012 au secrétariat de l'ordre des **avocats** d'une demande en dommages et intérêts dirigée contre la société Fiducial qui n'en a toutefois eu connaissance que par un courrier adressé par le bâtonnier le 16 avril 2013.

Le bâtonnier n'ayant pu statuer, en raison d'une surcharge de travail, dans le délai de quatre mois prévu par l'article 149 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la **profession d'avocat**, il a invité par courrier du 6 mai 2013 Mme P. F. à saisir la Cour d'appel, ce qu'elle a fait par courrier reçu au greffe de la Cour le 19 mars 2014.

*

Mme P. F. soutient qu'elle a été victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur qui est à l'origine d'un préjudice moral dont elle demande réparation en sollicitant la condamnation de la société Fiducial au paiement d'une somme de 45.610 euros se décomposant comme suit :

- 10.000 euros pour le préjudice résultant du fait qu'elle a perdu tout goût pour la **profession d'avocat** ;
- 910 euros correspondant à une somme réglée à la CNBF pendant la période de carence entre sa démission du barreau de Metz et son inscription tardive au barreau de Nancy du fait de la société Fiducial ;
- 5.720 euros correspondant à la période ayant suivi son départ de l'entreprise où elle est restée sans rémunération ;
- 16.980 euros pour l'indemnisation du préjudice économique correspondant à la différence entre son salaire et le montant des indemnités de chômage perçues ;
- 12.000 euros pour le préjudice économique lié à l'évolution de sa carrière et au fait et qu'elle a été contrainte de changer d'orientation professionnelle.

Elle sollicite en outre la condamnation de la société Fiducial au paiement de la somme de 3.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

Elle soutient avoir mis en évidence dans le fonctionnement du bureau secondaire de Nancy des manquements aux règles déontologiques concernant le fait que les fonds reçus par la société ne transitaient pas par un compte ouvert à la CARPA et qu'une juriste salariée, qui était par ailleurs la soeur de Me T., directrice du bureau régional, ne lui rendaient pas compte de ses activités.

Elle affirme avoir en conséquence fait l'objet d'un harcèlement moral et que ses conditions de travail ont été à l'origine d'une dépression qui l'a obligée à quitter son poste puis à abandonner la **profession d'avocat**.

Mme P. F. ne sollicite toutefois pas la requalification de sa prise d'acte de rupture du contrat de travail en licenciement nul ni en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

*

La société Fiducial demande que Mme P. F. soit déboutée de l'ensemble de ses demandes et qu'elle soit condamnée au paiement de la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient que les conditions d'embauche de Mme P. F. ont été clairement définies et qu'il lui appartenait bien de solliciter elle-même son inscription au barreau de Nancy.

Elle ajoute que Mme P. F. n'a jamais fait état d'un harcèlement moral pendant l'exécution de son contrat de travail et que si des remarques ont pu lui être faites, elles étaient justifiées pour des motifs d'ordre

professionnel étrangères à tout harcèlement moral.

Elle conteste l'existence d'agissements répétés ayant eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la salariée ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La société Fiducial soutient que le choix de Mme P. F. de quitter la **profession d'avocat** ne lui est pas imputable.

*

La Cour se réfère aux conclusions des parties, visées par le greffier le 3 mars 2016, dont elles ont repris oralement les termes lors de l'audience.

MOTIVATION

- Sur le harcèlement moral :

Selon 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 sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur 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.

A - L'établissement de la matérialité de faits précis et concordants :

Mme P. F. invoque les faits suivants :

1 - L'employeur lui a reproché le non-respect de ses objectifs de chiffre d'affaires ainsi que le fait que les clients ne réglaient pas les factures en temps et en heure alors qu'elle soutient que c'est l'organisation même de son travail par le cabinet qui l'empêchait de développer son chiffre d'affaires et d'exiger le règlement des clients.

Mme P. F. communique sur ce point un courriel qui lui a été adressé le 22 janvier 2010 par sa supérieure hiérarchique, Mme Bénédicte T., faisant état de ses inquiétudes en raison d'un écart négatif de 16.049 euros par rapport au chiffre d'affaires prévu jusqu'au 30 septembre 2009 et d'un écart négatif encore plus important (17.653 euros) au cours du dernier trimestre 2009. Ce courriel fait état également d'une détérioration des délais d'encaissement qui sont passés de 38 jours au 31 décembre 2008 à 48 jours au 31 décembre 2009, avec une augmentation des encours clients. Un certain nombre de recommandations sont formulées dans ce courriel (mise en place de relances clients pour les créances les plus anciennes, facturation d'honoraires cycliques au 1er jour du 4ème mois qui suit la clôture de l'exercice).

Si Mme P. F. n'invoque aucune pièce précise démontrant que l'organisation du travail par le cabinet l'empêchait de développer son chiffre d'affaires et d'exiger le règlement des clients, elle établit en revanche l'existence des reproches adressés par l'employeur sur ces sujets.

2 - La société Fiducial a refusé pendant plusieurs mois de régler ses droits d'entrée au barreau de Nancy, ce qui s'est révélé être vexatoire pour elle et l'a conduite à vivre plusieurs mois sous la menace d'une omission du tableau.

Mme P. F. communique sur ce point un courrier qui lui a été adressé le 24 avril 2009 par l'ordre des **avocats** au barreau de Nancy lui réclamant le paiement d'un droit d'entrée de 1.800 euros (pièce n° 12) ainsi que divers courriers de relance (pièces n° 15, 16 et 19).

Elle communique également des échanges de courriels à ce sujet avec sa hiérarchie (pièces n° 13, 14, 17 et 18).

S'il résulte de ces documents que la direction régionale de la société Fiducial a demandé des explications à propos de ce droit d'entrée et a sollicité la communication de la délibération du conseil de l'ordre des **avocats** au barreau de Nancy l'ayant instauré, il n'est toutefois pas établi que l'employeur ait indiqué à un quelconque moment à Mme P. F. qu'il refusait par principe de payer cette somme.

Ce fait n'est donc pas établi.

3 - Mme P. F. a reçu des ordres et des contre-ordres de la part de Me T., sa supérieure hiérarchique, qui lui adressait également des demandes répétées.

Il résulte des pièces produites que Mme T. a donné pour instruction le 14 décembre 2009 que les dossiers concernant les **professions** libérales du cabinet de Nancy seraient désormais gérés à Strasbourg (pièce n° 21) dans un souci d'efficacité visant à spécialiser certains **avocats**. Elle a cependant précisé le lendemain que cette décision ne s'appliquait pas aux dossiers en cours mais seulement aux nouveaux dossiers concernant les **professions** libérales (pièce n° 22).

Toutefois, le 5 mai 2010, Mme T. s'est étonnée de la production par Mme P. F. d'une note de frais relative à un déplacement professionnel qui concernait un dossier de **profession**libérale en indiquant qu'il aurait dû être transféré à Strasbourg en application de ses instructions du 14 décembre 2009. Mme P. F. a répondu que ce dossier était déjà en cours à Nancy avant le 14 décembre 2009 (pièce n° 23).

Il résulte également de l'attestation établie le 3 avril 2012 par Mme Peggy R., ancienne salariée de la société Fiducial et qui était assistante juridique auprès de Mme P. F., que celle-ci devait constamment répondre aux mails de Mme T. qui lui demandait d'établir divers tableaux statistiques (chiffre d'affaires réalisé, liste des dossiers en cours, honoraires facturés etc) alors que des dossiers urgents étaient à traiter (pièce n° 24).

Ce fait est donc établi.

4 - L'emploi du temps de Mme P. F. était contrôlé étroitement et critiqué par sa supérieure hiérarchique et elle ne bénéficiait d'aucune autonomie en dépit de sa soumission à une convention de forfait en jours.

Il résulte du contrat de travail de Mme P. F. que, compte tenu de la nature de ses fonctions, de ses responsabilités et du degré d'initiative qui lui était laissé, elle était considérée comme autonome au sens de l'article L. 3121-43 du code du travail et de l'accord d'entreprise du 11 octobre 2001 et qu'à ce titre, elle bénéficiait d'une convention de forfait à raison de 218 jours travaillés sur l'année (pièces n° 1 et 2).

Par un courriel du 13 janvier 2010, Mme T. a exigé de Mme P. F. qu'elle lui communique son emploi du temps du lundi 11 janvier 2010 de 14h00 à 17h00 ainsi que celui de son assistante (pièce n° 27).

Le 14 janvier 2010, Mme T. s'est étonnée auprès de l'assistante de Mme P. F. de ce qu'un déjeuner d'affaires avec un client s'était prolongé au cours de l'après-midi du 11 janvier (pièce n° 28). Mme P. F. souligne à cet égard que cette façon de procéder en s'informant de son emploi du temps auprès de son assistante au lieu de l'interroger directement constituait une marque de défiance à son égard.

Le même jour (pièce n° 26), Mme T. a donné des instructions précises à Mme P. F. sur la façon dont elle devait rendre compte de ses absences du cabinet ('En tout état de cause, quelles que soient les raisons de votre absence, vous devez communiquer à Peggy et en cas d'absence de Peggy, à la standardiste et à défaut à Iris M. votre emploi du temps avec indication du nom du client, l'heure et le lieu du rendez-vous et une évaluation de la durée de votre rendez-vous').

Dans un courriel du 22 janvier 2010, Mme T. a reproché à Mme P. F. d'avoir quitté Nancy dès 15h00 pour se rendre à une formation qui était dispensée à Paris à 9h30 le lendemain en indiquant que ce comportement 'n'est pas professionnel' (pièce n° 29).

Dans sa lettre de prise d'acte du 1er juin 2010, Mme P. F. a déploré le fait qu'on lui avait retiré une demi-journée de congé au motif qu'elle avait quitté le cabinet le 31 décembre 2009 à 14h30, ce qui est implicitement confirmé dans le courriel de Mme T. du 22 janvier 2010 ('Par ailleurs, je vous rappelle que les **avocats** Sofiral sont des salariés et que le forfait jours n'implique pas pour l'**avocat** des horaires de travail allégés. Un **avocat** en charge de dossiers doit en l'absence de rendez-vous client être présent et joignable pendant les heures d'ouverture du bureau et n'a pas la possibilité de quitter le bureau à 14h30 sans solliciter l'autorisation de prendre une demi-journée de congé').

Mme Peggy R. affirme également dans son attestation établie le 3 avril 2012 (pièce n° 24) que l'emploi du temps de Mme P. F. était étroitement contrôlé ('ma supérieure hiérarchique, Mme F., a fait l'objet d'une surveillance constante de sa directrice régionale, Mme Bénédicte T., **avocate**, par l'intermédiaire de Mme Isabelle S., soeur de cette dernière et juriste travaillant également sur le site de Villers-les-Nancy. Cette surveillance se matérialisait notamment par ses appels téléphoniques répétés la plupart du temps quand Mme F. était en déplacement afin de vérifier l'heure de retour de rendez-vous et les clients visités').

Ce fait est donc établi.

5 - L'employeur a reproché à Mme P. F. de partir de son domicile messin pour se rendre en déplacement professionnel alors que cette faculté était prévue dans son contrat de travail.

Dans un courriel du 22 janvier 2010, Mme T. a reproché à Mme P. F., à propos d'un déplacement professionnel à Paris, d'avoir sollicité une demande de remboursement d'un billet de train pour un trajet Metz-Paris alors qu'elle n'aurait dû solliciter un remboursement que pour la partie professionnelle du trajet couvrant la distance Nancy-Paris (pièce n° 29).

L'article 5 (déplacements - remboursement de frais - utilisation d'un véhicule personnel) des conditions générales des **avocats** associés-mandataires salariés de la société Fiducial annexées au contrat de travail

de Mme P. F. comporte les dispositions suivantes : 'Les associés-mandataires salariés sont appelés à se déplacer pour le compte de la société, notamment auprès de la clientèle, pour l'accomplissement de leur mission. Le temps nécessaire à ces déplacements, notamment pour se rendre soit du bureau, soit du domicile chez le client ou inversement, est considéré comme temps de trajet et non comme temps de travail effectif. (...) Les frais engagés par l'associé-mandataire salarié dans les contacts avec la clientèle, pour le compte de Fiducial Sofiral, lui seront remboursés sur justificatifs selon les normes en vigueur au sein de la société. Les frais de déplacement engagés pour l'utilisation des transports en commun sont remboursés sur justificatifs' (pièce n° 3).

Ces dispositions qui envisagent la possibilité d'un déplacement professionnel non seulement depuis le bureau mais aussi depuis le domicile n'excluent pas de façon explicite la possibilité d'un remboursement de frais sur le trajet domicile-lieu de mission.

Ce fait est donc établi.

6 - Les notes de frais de Mme P. F. étaient constamment contrôlées et critiquées.

Mme P. F. invoque uniquement un courriel de Mme T. du 5 mai 2010 par lequel elle valide sa note de frais d'avril 2010 tout en lui rappelant que les notes de frais doivent faire ressortir la TVA et qu'elle devait donc respecter cette règle pour le mois suivant, faute de quoi la note de frais lui serait alors retournée pour correction.

Si ce courriel comporte également un reproche concernant un déplacement professionnel relatif à un dossier de **profession** libérale, déjà évoqué au point 3 ci-dessus, il ne résulte pas des pièces produites que le contrôle ainsi exercé par Mme T. sur les notes de frais ait eu un caractère anormal et injustifié susceptible de pouvoir le considérer comme un agissement de harcèlement moral.

Ce fait n'est donc pas établi.

7 - Les courriers de reproche étaient adressés à Mme P. F. sur son lieu de travail sans mention de confidentialité de sorte que tous les salariés étaient informés de la situation.

Aucune pièce n'est invoquée pour établir la matérialité de ce fait qui n'est donc pas établi.

B - La présomption de harcèlement moral :

Mme P. F. établit la matérialité de plusieurs faits ou comportements imputables à son employeur, à savoir qu'il lui était reproché le non-respect de ses objectifs, qu'il lui était adressé des demandes contradictoires ou répétées, que son emploi du temps était très étroitement contrôlé et qu'il lui était reproché de demander le remboursement de frais de déplacement professionnel depuis son domicile.

Ces éléments, pris dans leur globalité, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et il est donc nécessaire d'examiner les moyens de défense de l'employeur.

C - Les moyens de défense de l'employeur :

1 - L'absence de réalisation des objectifs :

La société Fiducial prouve par la production des tableaux de bord que la facturation émise par l'agence de Nancy est passée de 209.320 euros au cours de l'exercice du 1er octobre 2008 au 30 septembre 2009 à 163.455 euros au cours de l'exercice du 1er octobre 2009 au 30 septembre 2010 (pièces n° 45 et 46).

Il ne résulte toutefois d'aucun document que des objectifs de facturation ou de chiffre d'affaires avaient été préalablement définis et portés à la connaissance de Mme P. F., laquelle fait valoir que l'objectif pour l'année 2009 avait déjà été fixé lors de son embauche sans avoir été contractualisé.

La société Fiducial se borne en effet à produire des documents internes relatifs à la procédure budgétaire qui concernent l'entreprise dans son ensemble mais qui ne contiennent aucune information précise concernant l'agence de Nancy ou les objectifs susceptibles d'avoir été assignés à Mme P. F. (pièces n° 18 à 20).

Même si la société Fiducial fait valoir que le chiffre d'affaires du bureau de Nancy est remonté après le départ de Mme P. F., il apparaît que le reproche de non-respect des objectifs adressé à plusieurs reprises à Mme P. F. (courriel du 22 janvier 2010, courrier du 26 mai 2010), ne reposait pas sur des considérations totalement objectives.

2 - Les ordres et contre-ordres :

La société Fiducial répond sur ce point que la décision de centraliser les dossiers des **professions** libérales, à l'exception de ceux en cours, a été prise pour des raisons pratiques.

Il est évident qu'une telle décision relève du pouvoir d'organisation de l'employeur.

Toutefois, la société Fiducial ne répond pas au grief précis invoqué par Mme P. F. qui s'est vue reprocher de ne pas avoir transféré un dossier de **profession** libérale (S. Dubois) alors que la lettre de mission concernant ce dossier avait été signée en juillet 2009 et que s'agissant d'un dossier déjà en cours le 14 décembre 2009, il n'était donc pas concerné par la décision de transfert à Strasbourg.

3 - Les demandes d'information répétées :

La société Fiducial rapporte la preuve que Mme T. adressait très régulièrement des demandes d'information à l'ensemble des bureaux de la région Nord-Est placée sous son autorité. Ces demandes portaient notamment sur les tableaux de facturation, les nouveaux clients, les clients sortis, les prospects, les demandes individuelles de formation, les fiches d'évaluation des formations, les plannings des congés et les fiches de frais.

Des demandes d'explications portant sur d'autres sujets variés ont également été adressées à d'autres bureaux que celui de Nancy (pièces n° 23 à 30).

L'organisation hiérarchisée de l'entreprise attribuant à la direction régionale un rôle d'interface entre les bureaux locaux et les instances nationales explique donc la fréquence des demandes d'information qui étaient adressées à Mme P. F. par Mme T..

En dépit de cette fréquence, il est établi que ces demandes reposaient sur des considérations objectives se rattachant aux contraintes de gestion de l'entreprise qui étaient étrangères à tout harcèlement.

4 - Le contrôle de l'emploi du temps :

La société Fiducial fait valoir que l'autonomie dont Mme P. F. disposait pour organiser son travail avait pour contrepartie la nécessaire information de son employeur sur ses absences du cabinet ou ses déplacements et que compte tenu de l'organisation dont elle avait la charge, il était indispensable qu'elle transmette son emploi du temps à son équipe.

S'il est légitime que l'employeur puisse disposer des moyens de contacter un cadre bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps ou un salarié dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, la société Fiducial n'apporte cependant aucune explication objective à la demande contenue dans le courriel de Mme T. du 13 janvier 2010 ('Je vous remercie de bien vouloir me communiquer votre emploi du temps du lundi 11 janvier 2010 de 14h00 à 17h00 et celui de votre assistante') qui est révélatrice d'une volonté de contrôler a posteriori l'activité de la salariée sans qu'aucune nécessité impérieuse liée à l'exécution de son travail ne soit invoquée.

En outre, si la convention de forfait en jours sur l'année ne dispense pas le salarié de rendre compte à son employeur de la nature et de l'importance de son activité, il est toutefois contraire à l'esprit de ce dispositif d'exiger que le salarié justifie dans le moindre détail de son emploi du temps au cours de ses journées de travail, sauf à considérer alors qu'il ne s'agit pas d'un salarié bénéficiant d'une réelle autonomie et que la convention de forfait en jours n'était pas justifiée par la nature de son poste.

Le retrait, non contesté par l'employeur, d'une demi-journée de congé au motif que Mme P. F. avait quitté son bureau le 31 décembre 2009 à 14h30 est également contestable dès lors que la salariée soumise à un forfait en jours sur l'année n'était pas tenue par son contrat de travail de respecter un horaire et un temps de présence précis à son bureau.

De la même façon, il ne pouvait être reproché à Mme P. F. d'avoir quitté son bureau à 15h00 pour se rendre à une formation à Paris qui débutait le lendemain à 9h30, sauf encore une fois à nier toute véritable autonomie à Mme P. F. dans l'organisation de son emploi du temps. De surcroît, ce reproche a été formulé en des termes pouvant être blessants à l'égard de Mme P. F. ('partir la veille de la formation (...) n'est pas professionnel').

5 - Le déplacement professionnel depuis le domicile de Mme P. F. :

Sur ce point, la société Fiducial se borne à affirmer que les consignes qui ont été données à Mme P. F. pour ses déplacements professionnels étaient liées à des questions d'organisation et de gestion des coûts destinées à éviter des frais inutiles.

Elle ne produit toutefois aucun document dont il résulterait qu'il était interdit à Mme P. F. de solliciter le remboursement de ses frais en cas de déplacement professionnel depuis son domicile.

Elle ne conteste pas non plus l'interprétation faite par Mme P. F. de l'annexe à son contrat de travail selon laquelle elle était en droit de demander le remboursement des frais de déplacement depuis son domicile jusqu'au lieu de sa mission.

Le cumul de ces faits, que l'employeur ne peut justifier par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, à l'exception des demandes d'information qui étaient adressées à Mme P. F., permet de retenir l'existence d'un harcèlement moral, lequel est plus particulièrement caractérisé par le contrôle excessif de son emploi du temps et par les observations qui ont été formulées à ce sujet à plusieurs

reprises par Mme T..

Il résulte du certificat établi le 24 juin 2010 par le docteur Marc M. qu'il a vu à plusieurs reprises Mme P. F. pour des problèmes de santé liés à un stress important qu'elle rattachait à des problèmes professionnels.

Il ressort également des attestations établies par des amis de Mme P. F. (Mme Bonnie K., Mme D.-G., M. Marc B., Mme Suzanne N.) qu'ils ont constaté son changement de comportement à partir de l'année 2009 et la dégradation de son moral (tristesse, repli sur soi, mise en doute de ses capacités professionnelles) en raison de difficultés relationnelles avec son employeur.

Il est donc établi que le harcèlement moral subi par Mme P. F. a eu pour effet de porter atteinte à sa dignité et d'altérer sa santé, peu importe le fait souligné par l'employeur qu'elle n'ait pas fait état de ce harcèlement pendant l'exécution de son contrat de travail ou qu'elle n'ait pas alerté le comité d'entreprise, l'inspection du travail ou la médecine du travail. La société Fiducial soutient en revanche à tort que Mme P. F. n'avait pas fait état de ce harcèlement au moment de la rupture du contrat de travail alors que son courrier de prise d'acte du 1er juin 2010 évoque certains des faits retenus au titre du harcèlement moral (remise en cause de son autonomie, horaires surveillés en dépit de son statut de cadre au forfait, retrait d'une demi-journée de congé) même si cette qualification n'est pas expressément invoquée dans le courrier.

- Sur la réparation du préjudice résultant du harcèlement moral :

Il n'y a pas lieu de suivre Mme P. F. dans le détail de son argumentation destinée à chiffrer le préjudice qu'elle affirme avoir subi du fait du harcèlement moral.

Elle invoque en effet à ce propos des éléments qui sont sans lien avec le harcèlement, tel que le préjudice supposé résulter de la période de carence entre sa démission du barreau de Metz et son inscription tardive au barreau de Nancy, alors même qu'elle ne soutient pas que cet incident est constitutif d'un agissement de harcèlement moral imputable à la société Fiducial.

Elle invoque encore des préjudices de nature économique correspondant selon elle à la différence entre la rémunération qu'elle percevait en tant que salariée de la société Fiducial et les indemnités versées par Pôle emploi ou à son changement d'orientation professionnelle. Ces préjudices sont toutefois consécutifs à la perte de son emploi, alors qu'elle ne demande pas que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse, et non au harcèlement moral subi pendant l'exécution de son contrat de travail.

Il convient par conséquent de limiter la réparation au préjudice moral résultant du harcèlement moral.

Compte tenu des circonstances du harcèlement, de sa durée d'environ un an et des conséquences dommageables qu'il a produit, Mme P. F. a subi un préjudice moral qui sera réparé par l'allocation d'une somme que la Cour est en mesure de fixer à 8.000 euros.

- Sur les frais irrépétibles et les dépens :

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme P. F. la totalité des frais irrépétibles qu'elle a dû exposer devant la présente Cour et il y a lieu en conséquence de condamner la société Fiducial à lui payer la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Fiducial, partie perdante, doit être déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et condamnée aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant par arrêt contradictoire,

Vu l'article 149 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la **profession d'avocat**,

DIT que Mme Virginie P. F. a subi des agissements de harcèlement moral de la part de son employeur, la société Fiduciaire Nationale Juridique et Fiscale, dénommée Fiducial Sofiral, dans le cadre de ses fonctions d'**avocat** associé-mandataire salarié exercées du 5 janvier 2009 au 1er juin 2010 ;

CONDAMNE la société Fiduciaire Nationale Juridique et Fiscale, dénommée Fiducial Sofiral, à payer à Mme Virginie P. F. la somme de 8.000 euros (HUIT MILLE EUROS) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison des agissements de harcèlement moral ;

CONDAMNE la société Fiduciaire Nationale Juridique et Fiscale, dénommée Fiducial Sofiral, à payer à Mme Virginie P. F. la somme de 1.500 euros (MILLE CINQ CENTS EUROS) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE la société Fiduciaire Nationale Juridique et Fiscale, dénommée Fiducial Sofiral, de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société Fiduciaire Nationale Juridique et Fiscale, dénommée Fiducial Sofiral, aux entiers dépens.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt 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,

Et signé par Monsieur De CHANVILLE, président, et par Madame RIVORY, greffier placé, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,

Minute en douze pages.