

30 septembre 2020
Cour d'appel de Paris
RG n° 18/01855

Pôle 6 - Chambre 4

Texte de la décision

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 4

ARRET DU 30 SEPTEMBRE 2020

(n° , 12 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 18/01855 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B47O7

Décision déferée à la Cour : Jugement du 21 Décembre 2017 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOBIGNY
- RG n° F16/00772

APPELANTE

Madame [R] [S] épouse [N]

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentée par Me Savine BERNARD, avocat au barreau de PARIS, toque : C2002

INTIMEE

Comité d'entreprise COMITE REGIE D'ENTREPRISE RATP agissant en la personne de son secrétaire en exercice, Monsieur [Z] [F]

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représentée par Me Marie JANET de la SCP SCP BLUMBERG & JANET ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS, toque : G0249

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 02 Septembre 2020, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Anne-Ga'l BLANC, conseillère, chargée du rapport.

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

Monsieur Bruno BLANC, président

Monsieur Olivier MANSION, conseiller

Madame Anne-Ga'l BLANC, conseillère

Greffier, lors des débats : Mme Victoria RENARD

ARRET :

- contradictoire

- 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.

- signé par Bruno BLANC, Président et par Victoria RENARD, Greffière, présente lors de la mise à disposition.

Exposé du litige

FAITS CONSTANTS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS :

Reconnue travailleuse handicapée en raison de sa surdité, désormais appareillée, Mme [R] [S] épouse [N] (la salariée) a été embauchée dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée en qualité de caissière restaurant par le comité d'entreprise de la R.A.T.P.

Elle a ensuite été embauchée suivant contrat à durée indéterminé du 20 février 2019 en qualité de caissière cafétéria avec une reprise d'ancienneté au 5 août 2008.

Elle a subi un accident du travail ostéoarticulaire avec déboitement de l'épaule le 9 décembre 2009, accident pour lequel elle a été opérée puis arrêtée jusqu'au 30 septembre 2010. A la suite de cet accident, le médecin du travail a rendu différents avis préconisant d'abord un aménagement de poste puis un reclassement.

La salariée a de nouveau été arrêtée du 19 janvier au 22 juillet 2012.

Elle a ensuite été en formation entre août 2013 et juin 2014, en rechute d'accident du travail du 19 décembre 2014 au 1er février 2015, puis en arrêt maladie du 9 février au 6 septembre 2015.

Elle a accepté le poste d'agent administratif restaurant proposé par son employeur à compter du 1er septembre 2015.

Trois mois plus tard, elle a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave à la suite d'un contrôle des caisses et du coffre

le 2 décembre 2015, contrôle qui aurait été lui-même consécutif à la découverte, la veille, dans une poubelle, d'un sac contenant 180 euros en espèces.

La lettre de rupture du 11 janvier 2016 fait état des griefs suivants : stockage d'argent dans une armoire non sécurisée, sortie d'un sac de banque jusqu'en caisse durant le service et non remis au coffre, procédures caisse et coffre non respectées, utilisation de documents officiels à des fins personnelles sans y être autorisée et utilisation de la messagerie du restaurant à des fins personnelles.

La salariée a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande d'annulation du licenciement pour discrimination en raison de son état de santé et d'une demande subsidiaire tendant à ce que le licenciement soit dit dépourvu de cause réelle et sérieuse, des demandes financières consécutives, d'une demande d'annulation d'une sanction disciplinaire ainsi que de demandes indemnitaires pour non respect par l'employeur de son obligation de sécurité, du fait de la discrimination et des circonstances vexatoires et humiliantes entourant la rupture.

Par jugement du 21 décembre 2017, le conseil des prud'hommes de Bobigny a requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à régler les créances salariales et indemnités consécutives, outre 1.200 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile. Il a débouté la salariée pour le surplus.

La salariée a interjeté appel le 22 janvier 2018, après notification du jugement le 26 décembre précédent.

Suivant conclusions déposées sur le RPVA le 25 juin 2020, Mme [N] demande principalement l'annulation du licenciement au motif qu'il serait discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap, la condamnation de son employeur à lui verser 7.080 euros au titre de l'indemnité de préavis et 708 pour les congés payés afférents, 4.821 euros au titre de l'indemnité de licenciement et 70.800 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul.

A titre subsidiaire, elle demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il écarte la faute grave mais de l'infirmier en ce qu'il qualifie la rupture de licenciement pour cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur à lui verser 7.080 euros au titre de l'indemnité de préavis et 708 euros pour les congés payés afférents, 4.821 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement et 70.800 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle demande, en tout état de cause, l'infirmer du jugement en ce qu'il la déboute de sa demande de dommages-intérêts en raison des circonstances humiliantes et vexatoires entourant le licenciement et sa condamnation à lui régler 15.000 euros sur ce fondement, l'infirmer du jugement en ce qu'il la déboute de sa demande de dommages-intérêts pour non respect de l'obligation de sécurité de résultat et de prévention des risques et sa condamnation à lui régler 30.000 euros sur ce fondement, l'infirmer du jugement en ce qu'il la déboute de sa demande de dommages-intérêts du fait du préjudice subi au titre de la discrimination en raison de son état de santé et sa condamnation à lui régler 20.000 euros sur ce fondement, l'infirmer du jugement en ce qu'il la déboute de sa demande d'annulation de la

sanction disciplinaire du 16 janvier 2013 et l'annulation de celle-ci, les intérêts légaux avec anatocisme ainsi que la condamnation du comité d'entreprise à lui régler 4.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions du 25 juin 2020, le comité social économique d'établissement central RATP conclut à l'irrecevabilité de la salariée à invoquer au soutien de ses prétentions des faits antérieurs au 25 février 2014 s'agissant de l'exécution de son contrat de travail et des faits antérieurs au 25 février 2011 s'agissant de la discrimination en raison de son état de santé. Il demande la confirmation du jugement en ce qu'il déboute la demanderesse de ses prétentions relatives à l'indemnité pour licenciement nul, de ses demandes de dommages-intérêts pour non respect de l'obligation de sécurité et pour discrimination ainsi que de sa demande d'annulation de la sanction disciplinaire du 16 janvier 2013. Il demande à la cour de réformer le jugement en ce qu'il le condamne à verser les sommes de 7.080 euros à titre d'indemnité de préavis, 708 au titre de congés payés afférents, 4.821 euros à titre d'indemnité de licenciement et 1.200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de débouter la demanderesse de l'ensemble de ses prétentions. A titre subsidiaire, il demande à la cour, de confirmer le jugement en toute ses dispositions mais en limitant le montant de la somme allouée à titre d'indemnité de licenciement à la somme de 3.500, 66 euros. Il demande en tout état de cause la condamnation de l'appelante à lui verser 3.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

Il sera renvoyé pour un plus ample exposé du litige aux conclusions des parties comme le prévoit l'article 455 du code de procédure civile.

Dans une note en délibéré du 22 septembre 2020 adressée à la demande du conseiller rapporteur, la salariée a précisé, concernant les modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement retenues, que l'accord d'entreprise ne contenait pas de disposition concernant le calcul des indemnités de licenciement autres que pour motif économique et que le calcul de l'employeur était dès lors correct.

Motivation

MOTIFS DE LA DÉCISION :

1 : Sur la qualification de la rupture :

1.1 : Sur la demande d'annulation du licenciement pour motif discriminatoire

L'article L. 1132-1 du code du travail tel que modifié par la loi n°2014-173 du 21 février 2014, puis par la loi n°2016-832 du 24 juin 2016, prévoit qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'article L. 1134-1 du même code tel qu'issu de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 dispose que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, au soutien de sa demande d'annulation du licenciement pour discrimination, la salariée allègue que l'employeur n'a pas suivi les préconisations du médecin du travail entre 2010 et 2013 en ne prenant pas les mesures d'adaptation requises et en ne la reclassant pas sur un poste n'imposant pas de porter des charges lourdes et d'utiliser une machine à café, tâches désormais incompatibles avec son état de santé en raison du déboitement de son épaule, que, quand le médecin du travail, par différents courriers, a fait pression sur l'employeur pour qu'il respecte son obligation, l'employeur lui a concomitamment notifié une sanction disciplinaire le 16 janvier 2013 et que, quand l'employeur l'a enfin reclassée, trois mois après, il la licenciat.

Cependant, alors que les problèmes de santé de la salariée perdurent depuis plusieurs années sans dégradation de son état concomitant avec le licenciement litigieux, que la salariée a été reclassée le 7 septembre 2015 sur un poste adapté après une longue période de congé individuel de formation puis d'arrêt maladie, cette chronologie ne laisse pas, à elle seule, présumer l'existence d'une discrimination.

A titre surabondant, l'employeur prouve que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination puisque le licenciement intervient immédiatement après un contrôle de la caisse de la salariée, contrôle qui a permis de relever un certain nombre de difficultés et qui n'était aucunement arbitraire ou discriminatoire puisque lié à un événement objectif et non contesté à savoir la découverte, la veille d'un sac d'argent dans une poubelle.

La demande d'annulation du licenciement pour motif discriminatoire sera donc rejetée comme les demandes financières subséquentes et le premier jugement sera complété en ce sens.

1.2 : Sur la nature du licenciement

Il résulte des dispositions de l'article L.1231-1 du code du travail que le contrat à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Aux termes de l'article L.1232-1 du code du travail, le licenciement par l'employeur pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Il résulte par ailleurs des dispositions combinées des articles L 1232-1, L 1232-6, L 1234-1 et L 1235-1 du code du travail que devant le juge, saisi d'un litige dont la lettre de licenciement fixe les limites, il incombe à l'employeur qui a licencié un

salarié pour faute grave, d'une part d'établir l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre, d'autre part de démontrer que ces faits constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis.

Enfin, selon l'article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

En l'espèce, aux termes de la lettre de rupture du 11 janvier 2016, qui fixe les limites du litige, l'employeur fait état des griefs suivants : stockage d'argent dans une armoire non sécurisée, sortie d'un sac de banque jusqu'en caisse durant le service et non remis au coffre, procédures caisse et coffre non respectées, utilisation de documents officiels à des fins personnelles sans y être autorisée et utilisation de la messagerie du restaurant à des fins personnelles.

1.2.1 :Concernant le stockage d'argent dans une armoire non sécurisée

La salariée ne conteste pas avoir conservé dans une armoire non sécurisée une enveloppe contenant 7,20 euros. Elle indique que cette enveloppe est utilisée pour combler de petits écarts de caisse lorsque le convive n'a pas la somme due au centime près et précise que cette enveloppe était déjà existante lors de sa prise de poste.

Ce fait établi matériellement ne saurait néanmoins, comme l'ont retenu les premiers juges, être qualifiée de fautif dans la mesure où il s'agit d'une somme minime, d'un surplus d'argent et non d'un manque et qu'il s'agissait d'un usage antérieur à la prise de poste de Mme [N].

1.2.2 : Concernant l'utilisation de documents officiels à des fins personnelles sans y être autorisée

La salariée ne conteste pas avoir elle-même renseigné la déclaration d'accident du travail consécutive à une chute dans les vestiaires après son entretien du 1er décembre 2015. Elle soutient cependant qu'elle l'a fait à la demande de sa hiérarchie intermédiaire ce qui est contesté par son employeur qui verse aux débats une attestation de son chef de cuisine confirmant qu'il n'a jamais demandé à Mme [N] de remplir elle-même ce document.

Cependant, cette déclaration n'a pas été transmise autrement qu'en interne puisque Mme [N] l'a adressée à sa hiérarchie qui lui a immédiatement indiqué en retour que ce n'était pas la marche à suivre.

Il ressort des pièces versées aux débats qu'une fois informée de cette erreur, Mme [N] a porté la mention 'annulé' sur le document en sorte qu'il ne saurait lui être fait grief d'un comportement fautif mais uniquement d'une mauvaise compréhension des procédures sur ce point.

1.2.3 : Concernant l'utilisation de la messagerie du restaurant à des fins personnelles

Mme [N] reconnaît avoir adressé sur son temps de travail, les 12 novembre et 1er décembre 2015, trois courriels pour transmettre à partir de la messagerie du restaurant la candidature de son mari à un poste de responsable informatique.

Cependant, l'usage privé de la messagerie professionnelle n'est pas fautif s'il n'est pas excessif ce qui ne saurait être le cas en l'espèce s'agissant uniquement de trois messages qui présentaient au surplus un caractère mixte puisque la salariée proposaient la candidature de son mari à son propre employeur, la direction des ressources humaines semblant d'ailleurs l'y encourager puisqu'elle s'étonnait en retour au premier envoi que le curriculum vitae de l'intéressé n'y soit pas joint.

Au surplus, le temps de rédaction de ces messages, nécessairement très limité au vu de leur contenu, ne saurait à lui seul interdire à la salarié d'accomplir sa charge de travail quotidienne.

Cette utilisation ponctuelle de la messagerie du restaurant à des fins personnelles n'est donc pas fautive.

1.2.4 Concernant le non respect des procédures caisse et coffre

Le 2 décembre 2015, lendemain de la découverte d'un sac d'espèces dans la poubelle, le responsable gestion a procédé à un inventaire du coffre et constaté la présence de trois sacs de banque ouverts contenant 30 euros en chèques, 1 230 euros en billets de banque et 5,64 euros de monnaie, le détail des espèces correspondant à 0,02 euros près au dernier enregistrement du bordereau. Il a également procédé au contrôle des fonds de caisse présents dans le coffre qui présentaient pour trois d'entre eux sur les quatre contrôlés une différence allant de 1,04 euros à 6,07 euros

Lors de son entretien préalable, la salariée a reconnu qu'elle ne 'rentrait' pas les sacs ouverts dans l'inventaire coffre considérant que remplir le bordereau espèces suffisait à justifier les montants présents dans les sacs ouverts, qu'elle ne contrôlait pas les fonds de caisse des autres caissières considérant que chaque caissière en était responsable puisque, en tant qu'agent administratif 'grand centre', il ne lui incombait que la centralisation des encaissements de la journée. Elle reconnaissait qu'elle n'avait pas contrôlé son propre fonds de caisse la veille en fin de service.

Or, il n'est pas démontré par les pièces produites que Mme [N] était en charge du contrôle quotidien des caisses de ses collègues. Ce grief ne peut donc qu'être écarté.

En revanche, il résulte de l'examen des fiches techniques versées aux débats dont il n'est pas contesté qu'elles ont été remises à la salariée que le contrôle du fond de caisse doit être quotidien et qu'elle doit procéder à la saisie informatique des données caisses et coffre.

Il est cependant établi que la veille du contrôle, la salariée avait été convoquée pour un entretien professionnel à 15h ce qui limitait la durée de sa journée de travail puisqu'elle termine habituellement à 15h32 et qu'elle procède logiquement aux contrôles et aux saisies informatiques en fin de journée.

Il ressort également des pièces communiquées que le système informatique de saisie était défaillant et allongeait lourdement les procédures de travail ce que la salariée a dénoncé à son employeur par un courriel du 13 novembre 2015 (le système de saisie 'ne remonte pas les informations nécessaires en temps et en heure, il me faut redémarrer trois fois le PC pour pouvoir enfin avoir les relevés justes, cela me prend jusqu'à 40 minutes'), courriel auquel ce dernier ne démontre pas avoir répondu.

Dans ces circonstances, les faits litigieux ne peuvent être qualifiés de fautifs.

1.2 4 : Concernant la sortie d'un sac de banque jusqu'en caisse durant le service et non remis au coffre

Il est constant que le 1er décembre 2015, après le départ de la salariée, le chef de cuisine du restaurant a indiqué avoir retrouvé un sac de banque contenant 180 euros en pièces et billets dans une poubelle.

La salariée a reconnu avoir sorti du coffre le sac de banque comprenant le fond de caisse de réserve afin d'alimenter sa caisse durant le service, avoir ensuite caché le sac sous sa caisse afin de l'alimenter durant le service et avoir omis de le remettre dans le coffre à la fin du service. Elle précise néanmoins qu'elle n'a pas mis le sac de banque dans la poubelle.

La matérialité des faits reprochés est donc établie sans que le fait que le sac ait été trouvé dans une poubelle à supposer cette circonstance avérée ne soit expliqué.

Cependant, le contexte de leur survenue a été rappelé ci-dessus à savoir une journée raccourcie et des conditions de travail dégradées en raison d'un logiciel comptable défaillant.

Il s'agit par ailleurs d'un fait isolé qui relève de la simple négligence chez une salariée, certes ancienne dans l'entreprise mais récemment affectée à son nouveau poste et dont la fragilité était connue de son employeur. En outre, s'agissant

d'un premier fait pour une salariée débutante, il aurait parfaitement pu donner lieu à un simple rappel des procédures en vigueur.

Dès lors, non seulement la faute grave rendant impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis n'est pas caractérisée, mais le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le jugement sera donc infirmé en ce qu'il dit le licenciement intervenu pour cause réelle et sérieuse.

2 : Sur les conséquences financières de la rupture

2.1 : Sur l'indemnité de préavis

En application de l'article L.1234-1 du code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans à un préavis de deux mois.

Aux termes de l'article L.5213-9 du code du travail, en cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 1234-1 est doublée pour les bénéficiaires du chapitre II, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

La salariée est donc en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis de trois mois soit une somme de 7.080 euros (3 x 2.360 euros), majorée des congés payés afférents soit 708 euros.

Le comité régie d'entreprise R.A.T.P. sera condamné au paiement de cette somme, le jugement étant confirmé sur ce point.

2.2 : Sur l'indemnité légale de licenciement

En application de l'article L.1234-9 du code du travail dans sa version applicable au présent litige, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Aux termes des articles R.1234-2 et suivants dans leur version applicable au présent litige, l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. Elle ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

En l'espèce, au regard de l'ancienneté de la salariée, le montant minimum de l'indemnité de licenciement s'établit à 3.500,67 euros ($7 \times 2.360 \times 1/5$) + ($5/12 \times 2.360 \times 1/5$).

Le comité d'entreprise de la R.A.T.P. sera donc condamné au paiement de cette somme et le jugement sera infirmé en ce qu'il condamne le comité d'entreprise RATP à payer la somme de 4.821 euros de ce chef.

2.3 : Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

En application de l'article L.1235-3 du code du travail dans sa version applicable au présent litige, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

En l'espèce, la salariée ne sollicite pas sa réintégration.

Compte tenu de son ancienneté, de son âge, de son état de santé, des circonstances du licenciement et des perspectives très limitées de retour à l'emploi de la salariée, telles qu'elles résultent des pièces et des explications fournies, cette indemnité sera fixée à 8 mois de salaire soit 18.880 euros.

Le comité d'entreprise de la R.A.T.P. sera condamné au paiement de cette somme.

3 : Sur la sanction disciplinaire du 16 janvier 2013

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les règles d'aménagement de la preuve prévues par l'article L.1134-1 du même code en matière de discrimination ont d'ores et déjà été rappelées ci-dessus.

En l'espèce, la salariée affirme qu'elle aurait été sanctionnée de manière discriminatoire le 16 juin 2013. Elle soutient que cette sanction, non justifiée par ailleurs, est en réalité motivée par les pressions concomitantes du médecin du travail sur son employeur pour qu'il procède à son reclassement. Elle démontre que le service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est intervenu le 11 décembre 2012 auprès de son employeur et que la médecine du travail a adressé deux lettres au comité pour dénoncer sa situation le 18 décembre 2012 et le 10 janvier 2013.

Il n'est pas contesté que quelques jours plus tard, le 16 janvier 2013, son employeur lui notifiât une sanction de 1er degré (observation versée au dossier) pour avoir bloqué un coffre lors d'un remplacement de trois jours.

Cette chronologie laisse présumer la discrimination.

Cependant, l'employeur établit que la faute était motivée par des éléments objectifs puisque la salariée reconnaît elle-même dans son courriel du 27 janvier 2013 qu'elle avait bloqué le coffre en voulant le refermer, la poignée restant alors en position haute.

Il convient dès lors de rejeter la demande d'annulation de la sanction disciplinaire pour discrimination.

Par ailleurs, il résulte des articles L.1333-1 et L.1333-2 du code du travail, qu'en cas de litige sur une sanction disciplinaire, le juge apprécie si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction qui doit être proportionnée à la faute commise, que l'employeur fournit les éléments retenus pour prendre la sanction, qu'au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le juge forme sa conviction et que, si un doute subsiste, il profite au salarié.

En l'espèce, la sanction du 1er degré est motivée par le fait que la salariée aurait bloqué un coffre à la suite d'une mauvaise manipulation. Cette sanction consistait en une simple observation versée à son dossier. Or, la salariée verse aux débats un courriel du 27 janvier suivant aux termes duquel elle conteste cette sanction, indiquant avoir respecté la procédure, ne pas avoir effectué de mauvaise manipulation et avoir informé le chef de cuisine en amont d'un dysfonctionnement du coffre, dysfonctionnement que ce dernier aurait d'ailleurs reconnu. En réponse à cette argumentation, l'employeur qui évoque désormais une 'mauvaise manipulation des fonds' sans davantage de précision ne fournit à la cour aucun des éléments qui auraient été retenus pour contrecarrer les justificatifs de sa sanction en sorte que la sanction litigieuse ne pourra qu'être annulée, le jugement étant complété sur ce point.

4.1 : Sur les dommages-intérêts pour discrimination

4.1.1 : Sur la prescription

En application de l'article L.1134-5 du code du travail, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

En l'espèce, la requête ayant été introduite le 25 février 2016, la salariée peut donc invoquer au soutien de sa demande tous les faits postérieurs au 25 février 2011.

4.1.2 : Sur les mesures discriminatoires invoquées

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les règles d'aménagement de la preuve prévues par l'article L.1134-1 ont d'ores et déjà été rappelées ci-dessus.

En l'espèce, la salariée soutient qu'elle aurait été mise à l'écart dans le processus de recrutement interne, sanctionnée sur le plan disciplinaire et non reclassée du fait de son état de santé.

Le caractère discriminatoire de la sanction du 16 janvier 2013 a d'ores et déjà été écarté.

Concernant les recrutements internes et le processus de reclassement, la chronologie rappelée ci-dessus et notamment la concomitance entre les rappels de la médecine du travail et l'absence de recrutement et de reclassement laissent présumer la discrimination.

L'employeur soutient, concernant le reclassement qu'il a été proposé à Madame [N] un poste de caissière restaurant dans une structure plus petite dès le mois de janvier 2011, puis un poste d'agent de restaurant pour lequel la médecine du travail

a indiqué son désaccord, puis un poste de caissière de restaurant à Philidor, puis un poste de caissière de restaurant à Bastille.

Il justifie des ces différentes propositions, ainsi que de différents remplacements de la salariée sur des postes de caissière restaurant, étant souligné que la salariée a été régulièrement en arrêt puis en formation entre 2012 et 2014 ce qui limitait les plages de temps sur lesquelles son reclassement effectif pouvait être envisagé.

Concernant les refus de recrutement, l'employeur soutient ne pas avoir été en mesure de retenir la candidature de Madame [N] en raison non pas de son état de santé mais de son profil en termes de formation et d'expérience professionnelle. S'agissant du poste de conseiller-accueil-vente, l'employeur présente des éléments objectifs sur la nécessité pour le candidat d'avoir des connaissances approfondies sur les produits touristiques, sur le fait que la salariée n'en disposait pas ainsi que sur le recrutement effectif de salariées ayant des expériences professionnelles et des diplômes dans ce domaine touristique. Concernant enfin la candidature de la salariée à un poste d'assistante de direction, l'employeur établit avoir recruté une salariée qui présentait une expérience acquise à ce poste contrairement à Madame [N].

La discrimination ne sera donc pas retenue et le jugement sera confirmé en ce qu'il rejette la demande de dommages-intérêts de ce chef.

4.2 : Sur les dommages-intérêts pour non respect par l'employeur de son obligation de sécurité et de prévention des risque également constitutif d'un harcèlement moral

L'employeur est tenu, en application des articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail, d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé de son personnel, l'obligeant notamment à prendre en considération les recommandations du médecin du travail.

4.2.1. Sur la prescription de l'action

L'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa version applicable au présent litige, dispose que toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Le premier alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7 et L. 1237-14, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.

Si l'appelante soutient que les faits constitutifs d'un manquement à l'obligation de sécurité seraient également

constitutifs d'un harcèlement moral ce qui permettrait d'écarter l'application des dispositions susmentionnées sur le fondement de l'article L.1471-1 alinéa 2 ou à tout le moins du fait qu'en matière de harcèlement, la prescription ne commencerait qu'à compter du dernier acte de harcèlement, elle n'allègue pas réellement avoir subi des agissements répétés de harcèlement moral ayant 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 de sorte que le régime spécial de prescription prévu pour le harcèlement moral ne pourra être retenu.

Concernant les faits antérieurs au 17 juin 2013, pour lesquels la prescription quinquennale était en cours à cette date, la nouvelle durée biennale de prescription s'applique sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure, soit cinq ans, en sorte qu'ils étaient prescrits au plus tard le 17 juin 2015 et qu'ils ne peuvent donc être invoqués au soutien de l'action en exécution introduite par la requête postérieure du 25 février 2016.

Concernant les faits postérieurs au 17 juin 2013, la prescription biennale s'applique en sorte que les faits antérieurs au 25 février 2014 sont prescrits et ne peuvent être invoqués au soutien de la présente demande.

4.2.2 Sur le manquement invoqué

Postérieurement au 25 février 2014, la salariée a été en formation jusqu'en juin 2014, en rechute d'accident du travail du 19 décembre 2014 au 1er février 2015, puis en arrêt maladie du 9 février au 6 septembre 2015. Elle a accepté le poste d'agent administratif restaurant proposé par son employeur à compter du 1er septembre 2015.

Entre juin et décembre 2014, seule période de présence effective dans les effectifs, aucun manquement effectif n'est allégué.

Le jugement de première instance sera donc confirmé en ce qu'il rejette la demande de dommages-intérêts pour non respect par l'employeur de son obligation de sécurité et de prévention des risque également constitutif d'un harcèlement moral.

4.2.3 : Sur les dommages-intérêts pour les circonstances vexatoires et humiliantes de la rupture

La salariée ne démontre pas que les circonstances de la rupture du contrat de travail aient présenté un caractère humiliant et vexatoire et le jugement sera confirmé en ce qu'il rejette sa demande de dommages-intérêts de ce chef.

5 : Sur les intérêts et l'anatocisme

Conformément aux dispositions de l'article 1231-7 du code civil, les intérêts au taux légal, avec capitalisation dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil, courent sur les créances salariales à compter de l'accusé de réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation, et sur les créances indemnitaires confirmées à compter du jugement de première instance et sur les autres sommes à compter du présent arrêt.

6 : Sur les autres demandes

Les dispositions du jugement de première instance seront confirmées en ce qui concerne les dépens et les frais irrépétibles.

Partie perdante, l'employeur supportera la charge des dépens et devra régler à Mme [N] la somme de 4.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel.

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

La cour statuant par mise à disposition, par décision contradictoire :

- Confirme le jugement du 23 mai 2018, sauf en ce qu'il qualifie la rupture de licenciement pour cause réelle et sérieuse, qu'il condamne l'employeur à régler la somme de 4.821 euros à titre d'indemnité de licenciement et qu'il rejette la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Statuant à nouveau et y ajoutant :

- Rejette la demande d'annulation du licenciement pour motif discriminatoire ;

- Dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

- Condamne le comité d'entreprise comité régie d'entreprise de la R.A.T.P. à payer à Mme [R] [S] épouse [N] la somme de 3.500,67 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- Condamne le comité d'entreprise comité régie d'entreprise de la R.A.T.P. à régler à Mme [R] [S] épouse [N] la somme de 18.880 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Annule la sanction disciplinaire du 16 janvier 2013 ;
- Dit que les intérêts au taux légal, avec capitalisation dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil, courent sur les créances salariales à compter de l'accusé de réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation, et sur les créances indemnitaires confirmées à compter du jugement de première instance et sur les autres sommes à compter du présent arrêt ;
- Condamne le comité d'entreprise de la R.A.T.P. à verser à Mme [R] [S] épouse [N] la somme de 4.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamne le comité d'entreprise de la R.A.T.P. aux dépens.

LA GREFFIÈRE LE PRÉSIDENT

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 21 septembre 2022

[VOIR LA DÉCISION](#)

Les dates clés

- [Cour de cassation Chambre sociale 21-09-2022](#)
- Cour d'appel de Paris K4 30-09-2020