19 février 2020
Cour d'appel de Paris
RG n° 17/14118

Pôle 6 - Chambre 8

Texte de la **décision**

Entête

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 8

ARRET DU 19 FEVRIER 2020

(n° , pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/14118 - N° Portalis 35L7-V-B7B-B4P7H

Décision déférée à la Cour : Jugement du 27 Juin 2017 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 16/10893

APPELANT

Monsieur [Z] [B]

[Adresse 2]

[Localité 4]/FRANCE

né le [Date naissance 1] 1957 à GUINEE BISSAU

Représenté par Me Oleg KOVALSKY, avocat au barreau de PARIS, toque : C0679

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Partielle numéro 2017/057794 du 17/01/2018 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de [Localité 4])

INTIMEE

SCA RESTAURATION BERCY

[Adresse 3]

[Localité 4]

N° SIRET : 438 488 058

Représentée par Me Frédérique ETEVENARD, avocat au barreau de PARIS, toque : K0065

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 24 Octobre 2019, en audience publique, devant la Cour composée de :

Mme Sophie GUENIER-LEFEVRE, Présidente de chambre

Monsieur Benoît DEVIGNOT, Conseiller

Mme Corinne JACQUEMIN LAGACHE, Conseillère

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Monsieur Benoît DEVIGNOT conseiller dans les conditions prévues par l'article 785 du code de procédure civile.

Greffier, lors des débats : Monsieur Philippe ANDRIANASOLO

ARRET :

- contradictoire

- prononcé 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. Prorogé à ce jour

- signé par Sophie GUENIER LEFEVRE, Présidente et par Philippe ANDRIANASOLO, greffier de la mise à disposition, à laquelle la minute a été remise par le magistrat signataire

Exposé du litige

EXPOSE DU LITIGE

Selon contrat à durée indéterminée et à temps complet, la S.C.A. Restauration Bercy (qui exploite un restaurant sous

l'enseigne 'Chai 33" sis [Adresse 5]) a embauché à compter du 23 mai 2002 M. [Z] [B], en qualité de chef de partie.

L'article 4 du contrat, relatif à la durée du travail, a stipulé :

'(...) Vous avez droit à 3 jours de repos hebdomadaire dans les conditions prévues par la Convention Collective Nationale des H.C.R. du 30.04.97.

Compte tenu de l'activité de l'établissement, des dépassements d'horaires pourront vous être demandés. Vous déclarez par avance les accepter.

Les horaires et jours de repos sont déterminés par l'employeur et doivent être respectés.

Néanmoins, il est expressément convenu entre les parties que les horaires ainsi communiqués ne sont aucunement contractuels et ne constituent pas un élément essentiel du présent contrat. En conséquence, ils pourront être modifiés par l'employeur, notamment en fonction de l'organisation de l'entreprise et des nécessités de service'.

La convention collective des hôtels, cafés et restaurants était applicable à la relation de travail.

Selon avenant, M. [B] a été promu à compter du 1er octobre 2012 en qualité de chef de partie production.

M. [B] percevait, en dernier lieu, une rémunération mensuelle de 2 080 euros brut environ.

Par courrier du 14 janvier 2015, la société Restauration Bercy a informé son salarié d'une modification de son temps de travail qui s'organiserait désormais sous forme de cycles de quatre semaines, étant précisé qu'il devrait travailler les dimanches des deux dernières semaines de chaque cycle.

Par lettres des 19 janvier 2015, 09 février 2015 et 23 mars 2015, M. [B] a refusé cette modification et dénoncé des faits de harcèlement moral de la part notamment du chef de cuisine, M. R.

Par courriers des 02 février 2015 et 20 février 2015, la S.C.A. Restauration Bercy a précisé que la nouvelle organisation était applicable depuis le 26 janvier 2015 et qu'elle ouvrirait une enquête interne.

Contestant son nouveau planning, M. [B] a saisi, le 19 mars 2015, la juridiction prud'homale.

Par lettre du 02 avril 2015, la société Restauration Bercy a convoqué M. [B] à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, laquelle n'a finalement pas été prononcée.

M. [B] a été en arrêt maladie à compter du 31 août 2015.

Lors de la visite médicale de pré-reprise le 16 octobre 2015, puis de la seconde visite le 13 novembre 2015, le médecin du travail a conclu à l'inaptitude définitive du salarié à tout poste dans l'entreprise.

Par courrier du 19 novembre 2015, la société Restauration Bercy a proposé deux postes de reclassement à M. [B], l'un en tant que chef de partie sur quatre jours hebdomadaires, l'autre en tant qu'employé polyvalent sur cinq jours hebdomadaires.

Le 25 novembre 2015, le salarié a refusé ces deux postes.

Par courrier du 27 novembre 2015, M. [B] a été convoqué à un entretien préalable au licenciement le 08 décembre 2015.

Par lettre du 15 décembre 2015, la société Restauration Bercy a licencié M. [B] pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Par jugement du 27 juin 2017 assorti de l'exécution provisoire, la formation paritaire de la section commerce du conseil de prud'hommes de Paris a :

- condamné la société Restauration Bercy à payer à M. [B] la somme de 2000 euros de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité, ainsi que la somme de 900 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- débouté M. [B] du surplus de ses demandes ;

- condamné la société Restauration Bercy aux dépens.

Pour statuer ainsi, les premiers juges ont considéré que M. [B], en réponse à la lettre de son employeur sur le harcèlement moral, ne faisait qu'alléguer un certain nombre de violences verbales et physiques sans apporter aucune précision, alors même que, présent dans l'entreprise depuis plus de treize ans, le salarié ne s'était jamais plaint de ses relations avec le chef de cuisine. Ils ont rappelé que M. [B] avait refusé les deux postes proposés. S'agissant de la demande relative à l'entrave à la recherche d'emploi et de celle au titre du harcèlement moral, les premiers juges ont estimé que le salarié n'apportait aucun élément probant. Quant à la demande en dommages et intérêts, ainsi que celle sur le défaut d'entretien personnel, le conseil a souligné l'absence de démonstration d'un préjudice. En revanche, concernant l'obligation de sécurité, les premiers juges ont considéré que l'employeur n'avait initié aucune enquête ni confrontation, comme il le proposait dans son courrier.

L'avocat de M. [B] a interjeté appel partiel par voie électronique le 06 novembre 2017, soit dans le délai légal d'un mois (prolongé d'un jour, le 05 novembre 2017 étant un dimanche) à compter de la notification à lui faite le 05 octobre 2017.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 05 février 2018, M. [B] requiert la cour d'infirmer le jugement déféré, sauf en ce qu'il a retenu une violation de l'obligation de sécurité, puis, statuant à nouveau, :

- de condamner la société Restauration Bercy à lui payer les sommes de :

- 4 174 euros d'indemnité de préavis,

- 417,40 euros de congés payés y afférents,

- 36 000 euros d'indemnité pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse,

- 10 000 euros de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité,

- 10 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- 10 000 euros de dommages et intérêts pour absence de formation professionnelle,

- 2 000 euros pour absence d'entretien professionnel,

- 10 000 euros de dommages et intérêts pour entrave à la recherche d'un emploi,

- 2 500 euros en application de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1996,

- d'ordonner la remise d'une attestation ASSEDIC et d'un certificat de travail, sous astreinte de 50 euros par jour de retard ;

- de dire qu'il sera fait application de l'article 1343-2 du code civil.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 25 avril 2018, la société Restauration Bercy sollicite :

- la confirmation du jugement déféré, en ce qu'il a considéré le licenciement comme pourvu d'une cause réelle et sérieuse, ainsi que constaté l'absence de harcèlement moral;

- l'infirmation de ce même jugement, en ce qu'elle a été condamnée à des dommages et intérêts au titre d'un prétendu manquement à l'obligation de sécurité de résultat ;

- en tout état de cause, le débouté de M. [B] de l'ensemble de ses prétentions ;

- la condamnation de celui-ci au paiement de la somme de 4200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un exposé plus détaillé des prétentions et moyens des parties, il est renvoyé, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions mentionnées ci-dessus.

La clôture a été prononcée le 17 septembre 2019 par le conseiller de la mise en état.

L'affaire a été plaidée à l'audience du 24 octobre 2019 en formation collégiale, les deux parties représentées.

Motivation

MOTIFS DE LA DECISION

1°/ Sur le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité :

M. [B] expose que la société Restauration Bercy :

- n'a pas répondu à ses doléances, mais seulement prétendu qu'elle diligenterait une enquête qui n'a pas eu lieu et dont il n'a jamais eu connaissance ;

- n'a pas rempli ses obligations s'agissant de la constitution d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT ;

- n'a pas établi de document d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs;

- ne justifie pas avoir mis en oeuvre des actions d'information et de formation de nature à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral.

La société Bercy Restauration réplique que :

- l'inaptitude ne saurait, en soi, caractériser un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité ;

- aucun lien ne peut être établi entre les conditions de travail du salarié et son état dépressif ;

- le salarié n'a jamais été en mesure d'étayer les griefs qu'il formule ;

- s'agissant des institutions représentatives du personnel, un procès-verbal de carence a été dressé le 13 février 2014 ;

- elle produit le document unique d'évaluation des risques du personnel ;

- elle est accompagnée, depuis 2012, par une entreprise spécialisée en solutions de management pour la prévention et la gestion des risques professionnels.

En application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

En l'espèce, si la société Restauration Bercy a bien répondu par deux lettres aux doléances que son salarié a détaillées dans les courriers des 19 janvier 2015, 09 février 2015 et 23 mars 2015, elle ne justifie d'aucune mesure concrète (autre que d'avoir renoncé à le faire travailler les dimanches et lundis) ou, pour le moins, d'investigations.

Elle ne produit pas l'enquête interne annoncée.

Ainsi, même si l'entreprise verse aux débats un procès-verbal de carence du 13 février 2014 s'agissant des élections professionnelles et un document unique de prévention des risques professionnels, il convient de confirmer les premiers juges, en ce qu'ils ont retenu un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité et condamné celui-ci à une somme de 2000 euros de dommages et intérêts.

2°/ Sur le harcèlement moral :

M. [B] expose que :

- il a été victime d'une grave dépression du fait des agissements de harcèlement moral;

- il a adressé des correspondances à son employeur pour dénoncer le harcèlement subi consistant en des violences verbales comme physiques ;

- ses jours de repos ont été modifiés sans son accord, ce qui désorganisait sa vie personnelle ;

- l'enclenchement d'une procédure disciplinaire sans fondement et le refus de procéder à une enquête constituent une violation de l'obligation de sécurité, mais participent également au harcèlement moral ;

- l'employeur n'a pas répondu à ses plaintes.

La société Restauration Bercy réplique que :

- le salarié, n'acceptant pas la modification de ses horaires, pourtant décidée en conformité avec le contrat de travail, a pris le parti de se plaindre d'un prétendu harcèlement moral ;

- la dénonciation du harcèlement moral est aussi incohérente qu'imprécise, avec un seul exemple datant de plusieurs années ;

- aucun élément ne vient étayer les propos de M. [B] ;

- certains faits allégués ne concernent pas celui-ci ;

- à partir du mois d'avril 2015, M. [B] n'a plus été soumis au cycle qui lui avait été attribué, ce qui prouve l'attention portée par la société le concernant ;

- le harcèlement moral ne peut pas se déduire de la constatation par le médecin de l'état dépressif de M. [B], ce médecin ne faisant que citer les doléances du patient.

Il résulte de l'article L.1152-1 du code du travail qu'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 ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Conformément à l'article L.1154-1, dans sa rédaction alors applicable, il appartient, dans un premier temps, au salarié d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, 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.

Lorsque le salarié produit des certificats médicaux, ceux-ci font partie des éléments susceptibles d'établir la présomption

de harcèlement et le juge doit les prendre en compte dans son appréciation globale.

En l'espèce, M. [B] établit, de façon précise et concordante, les faits suivants :

- la modification du planning dont il a été informé par courrier du 14 janvier 2015 et qui le contraignait à travailler désormais un dimanche sur deux, ce qui avait nécessairement des conséquences sur sa vie privée ;

- le courrier du 19 janvier 2015, dans lequel il mentionne une dégradation de ses conditions de travail depuis une année, pouvant être qualifiée, précise-t-il, de harcèlement moral de la part du chef de cuisine, M. R.

- le courrier du 09 février 2015 où il apporte les précisions sollicitées par son employeur, en détaillant les violences physiques et verbales subies 'depuis plusieurs années' ;

- la lettre du 23 mars 2015 de dénonciation d'autres faits survenus notamment au cours du mois de février 2015 ;

- l'attestation de M. [H] qui, salarié de l'entreprise pendant l'année 2013, confirme la pression subie par le personnel et ajoute 'A retenir envers mon collègue [B] [Z], nous allons s'occupé de son cas, qu'il soit d'accord ou pas' ;

- le manquement de l'employeur, tel qu'exposé ci-dessus (voir 1°), à l'obligation de sécurité;

- la procédure disciplinaire engagée le 02 avril 2015 à laquelle l'employeur n'a finalement donné aucune suite ;

- l'arrêt maladie presque ininterrompu du 31 août 2015 au 24 décembre 2015 ;

- le certificat, établi le 25 septembre 2015, par un médecin psychiatre dans les termes suivants (pièce n°29 de l'appelant) :

' (...) Le patient présente un état dépressif et ne semble pas capable de retourner dans le restaurant où il était cuisinier.

Il ne supporte plus dit-il la surcharge de travail ainsi que les échanges avec ses patrons.

Il a des insomnies pendant lesquelles il repense au travail. (...)'.

- les deux avis d'inaptitude émis le 16 octobre 2015 et le 13 novembre 2015 par le médecin du travail.

Ces faits, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

L'employeur ne justifie pas des éléments qui sont mentionnés dans le courrier du 14 janvier 2015 comme nécessitant un changement de planning de M. [B].

Il ne verse aux débats aucune pièce permettant de remettre en cause les faits relatés par le salarié et l'attestation.

La société Restauration Bercy n'expose pas davantage les raisons qui auraient fait obstacle à une enquête interne sur le harcèlement dénoncé, ainsi que celles qui l'ont conduite à engager puis à renoncer à une procédure disciplinaire à l'encontre de M. [B].

Elle n'a pas contesté les deux avis du médecin du travail.

Ce faisant, elle n'apporte à la cour aucun élément objectif permettant de justifier les décisions prises ou les faits établis.

Au regard de la durée pendant laquelle le harcèlement moral est établi et des conséquences sur l'état de santé du salarié, il convient de condamner la société Restauration Bercy à payer à M. [B], en réparation du préjudice subi à ce titre, un montant de 5000 euros de dommages et intérêts.

3°/ Sur la nullité du licenciement :

M. [B] expose que la déclaration d'inaptitude est la conséquence directe de l'état dépressif, du harcèlement moral et de la violation de l'obligation de sécurité.

Conformément à l'article L.1152-3 du code du travail, toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions relatives au harcèlement moral, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

En l'espèce, le mal-être ressenti par le salarié tel qu'exprimé dans ses trois courriers des mois de janvier à mars 2015, le certificat du 25 septembre 2015 établi par un psychiatre, ainsi que la concomitance entre l'arrêt de travail de plusieurs mois et les deux avis du médecin du travail constatant l'inaptitude de l'intéressé à tout poste dans l'entreprise établissent un lien entre le harcèlement moral subi et l'inaptitude, qu'aucun élément ne vient écarter, quand bien même, sur la fiche du 13 novembre 2015, le médecin du travail (qui a conclu à l'inaptitude) a-t-il coché, à la rubrique 'visite de reprise', la croix 'maladie ou accident non professionnel'.

En conséquence, le licenciement doit être déclaré nul.

4°/ Sur l'indemnité de préavis et l'indemnité pour licenciement nul :

En application de l'article L.1235-3-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, le salarié victime d'un licenciement nul qui ne demande pas sa réintégration a droit, quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise, aux indemnités de rupture (donc l'indemnité compensatrice de préavis) et à une indemnité au moins égale à six mois de salaire au titre du caractère illicite du licenciement.

En l'espèce, il convient d'allouer à M. [B] une somme de 4174 euros d'indemnité compensatrice de préavis et une somme de 417,40 euros de congés payés y afférents, ces sommes étant contestées dans leur principe, mais non dans leurs montants.

Eu égard à l'ancienneté, à l'âge et à la rémunération de M. [B] à l'époque du licenciement, ainsi qu' à sa situation professionnelle ultérieure, l'indemnité de licenciement nul doit être fixée à un montant de 20000 euros.

5°/ Sur l'absence de formation professionnelle :

M. [B] expose que :

- l'employeur n'a jamais cherché à assurer son adaptation et sa formation à l'évolution de son emploi ;

- il n'a reçu aucune formation lui permettant de changer de catégorie professionnelle.

La société Restauration Bercy réplique que le salarié a suivi plusieurs formations pendant les années 2008, 2010,2011, 2012 et 2013.

L'article L.6321-1 al.1 et 2 du code du travail dispose que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et qu'il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

En l'espèce, l'employeur prouve, par des attestations de participation et des bordereaux d'émargement, que le salarié a suivi plusieurs formations les années 2010 à 2013.

En outre, l'appelant ne justifie d'aucun préjudice découlant d'une éventuelle absence de formation pendant l'année 2014.

M. [B] est donc débouté de sa demande en dommages et intérêts pour absence de formation professionnelle.

6°/ Sur l'absence d'entretien professionnel :

M. [B] expose qu'il n'a jamais bénéficié d'un entretien professionnel ou de seconde partie de carrière qui lui aurait permis de bénéficier d'une action de formation.

L'article L. 6315-1-I dispose notamment qu'à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

En l'espèce, l'appelant ne justifie en rien d'un préjudice découlant de l'absence d'entretien professionnel.

M. [B] est donc débouté de sa demande en dommages et intérêts à ce titre.

7°/ Sur l'entrave à la recherche d'emploi :

M. [B] soutient que la société Restauration Bercy entrave sa recherche d'emploi en donnant des informations négatives à ses nouveaux employeurs potentiels.

Il n'en apporte pas la moindre preuve.

Il est donc débouté de sa demande en dommages et intérêts à ce titre.

8°/ Sur les intérêts de retard :

Les intérêts échus sur les sommes allouées -dus au moins pour une année entière- produiront intérêt, en application de l'article 1343-2 nouveau du code civil.

9°/ Sur la remise sous astreinte d'une attestation Pôle emploi et d'un certificat de travail :

Il n'y a pas lieu d'ordonner la remise d'un certificat de travail rectifié.

Il convient, en revanche, de condamner la société Restauration Bercy à remettre à M. [B] une attestation Pôle emploi conforme au présent arrêt.

Cette condamnation est assortie d'une astreinte de 30 euros par jour de retard, passé un délai de deux mois à compter du prononcé de la présente décision et sans que l'astreinte puisse courir pendant plus de quatre mois.

10°/ Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile :

La société Restauration Bercy est condamnée aux dépens d'appel, comme elle l'a été à ceux de première instance.

Cette société est déboutée de sa demande présentée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Il y a lieu de confirmer la décision des premiers juges qui ont condamné la société Restauration Bercy à payer à M. [B] la somme de 900 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par ailleurs, la société Restauration Bercy est condamnée, au titre de la procédure d'appel, à verser à Maître Oleg Kowalski, avocat de M. [B], la somme de 2000 € en application et dans les conditions de l'article 700-2° du code de procédure civile.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

CONFIRME le jugement déféré, en ce qu'il a :

- alloué un montant de 2 000 euros de dommages et intérêts à M. [Z] [B] en raison du manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité ;

- rejeté les demandes en dommages et intérêts pour absence de formation professionnelle, absence d'entretien professionnel et entrave à la recherche d'un emploi;

- rejeté la demande en remise sous astreinte d'un certificat de travail rectifié ;

- condamné la S.C.A. Restauration Bercy à payer à M. [Z] [B] la somme de 900 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamné la S.C.A. Restauration Bercy aux dépens de première instance ;

INFIRME le jugement déféré pour le surplus ;

Statuant à nouveau et y ajoutant,

DECLARE le licenciement nul ;

CONDAMNE la S.C.A. Restauration Bercy à payer à M. [Z] [B] les sommes de :

- 4 174 euros d'indemnité compensatrice de préavis ;

- 417,40 euros de congés payés y afférents ;

- 5 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

- 20 000 euros dommages et intérêts pour licenciement nul ;

DIT que les intérêts échus sur les sommes allouées -dus au moins pour une année entière- produiront intérêt, en application de l'article 1343-2 nouveau du code civil ;

CONDAMNE la S.C.A. Restauration Bercy à remettre à M. [Z] [B] une attestation Pôle emploi conforme au présent arrêt, cette condamnation étant assortie d'une astreinte de 30 euros par jour de retard, passé un délai de deux mois à compter du prononcé de la présente décision et sans que l'astreinte puisse courir pendant plus de quatre mois ;

DEBOUTE la S.C.A. Restauration Bercy de sa demande présentée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la S.C.A. Restauration Bercy à verser, au titre de la procédure d'appel, à Maître Oleg Kowalski, avocat de M. [Z] [B], la somme de 2 000 euros en application et dans les conditions de l'article 700-2° du code de procédure civile ;

CONDAMNE la S.C.A. Restauration Bercy aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LA PRESIDENTE

S. GUENIER LEFEVRE

Décision **de la Cour de cassation**

Cour de cassation Chambre sociale 13 avril 2022

VOIR LA DÉCISION

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 13-04-2022

- Cour d'appel de Paris K8 19-02-2020