

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 septembre 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 982 FS-B

Pourvoi n° W 19-24.498

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 SEPTEMBRE 2021

La société Orly Ramp assistance, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° W 19-24.498 contre l'arrêt rendu le 18 septembre 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [S] [W], domicilié [Adresse 3],

2°/ au Pôle emploi de [Localité 1], dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Valéry, conseiller référendaire, les observations de la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat de la société Orly Ramp assistance, et l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 15 juin 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Valéry, conseiller référendaire rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilibert, conseillers, M. Duval, Mmes Pecqueur, Laplume, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 18 septembre 2019), M. [W] a été engagé par la société Alyzia Handling le 31 mars 2005.
2. Son contrat de travail a été transféré à la société Orly Ramp assistance et il exerçait en dernier lieu les fonctions de responsable chargement confirmé.
3. Il a saisi la juridiction prud'homale le 14 mars 2014 d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.
4. Le salarié, victime d'un accident du travail le 27 avril 2014, a été déclaré inapte à l'issue de deux examens médicaux les 15 juin 2016 et 18 juillet 2016.
5. Il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 24 octobre 2016.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

6. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser au salarié une somme au titre du solde de l'indemnité spéciale de l'article L. 1226-14 du code du travail, alors « qu'il résulte des articles L. 1226-12 et L. 1226-14 du code du travail que l'indemnité spéciale de licenciement, égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail, n'est due qu'en cas de licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail ou du refus non abusif par le salarié inapte de l'emploi proposé ; qu'en condamnant l'employeur à payer au salarié l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L 1226-14 du code du travail, bien qu'elle ait prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement nul, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L 1226-14 et L 1226-12 du code du travail. »

Réponse de la Cour

8. Ayant constaté que le salarié avait fait l'objet d'un licenciement en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail, la cour d'appel, qui a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et dit qu'elle produisait les effets d'un licenciement nul, a décidé à bon droit que l'employeur était redevable de l'indemnité spéciale de licenciement

prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Orly Ramp assistance aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Orly Ramp assistance ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze septembre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils, pour la société Orly Ramp assistance

PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT INFIRMATIF ATTAQUÉ D'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié à la date du 24 octobre 2016, condamné l'employeur à lui payer les sommes de 25.000 euros à titre d'indemnité pour « rupture » nulle, de 958,68 euros à titre de solde d'indemnité compensatrice de préavis outre congés payés incidents, de 4.000 euros « pour le harcèlement moral », de 4.000 euros pour la méconnaissance de l'obligation légale en matière de santé et de sécurité et de 1.524,76 euros au titre du solde de l'indemnité spéciale de l'article L. 1226-14 du code du travail et d'avoir ordonné le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de 3 mois ;

AUX MOTIFS QUE Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ; Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat de travail, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail était justifiée. C'est seulement dans le cas contraire que le juge doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur. Il incombe au salarié qui poursuit la résiliation judiciaire de son contrat de travail d'apporter la preuve des manquements qu'il impute à l'employeur ainsi que leur gravité. L'examen des écritures communiquées révèle que M. [W] reproche à son employeur : - un manquement à son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité en ne mettant pas en place des moyens adaptés à la protection des salariés, - la notification d'un avertissement injustifié le 30 juillet 2013, - la notification d'une mise à pied disciplinaire en lien avec son état de santé, - un manquement à l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité en ne respectant pas les prescriptions de l'article R. 4624-23 du code du travail, - un manquement à son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité en prenant des mesures favorisant le harcèlement moral qu'il a subi. Il convient de constater que Monsieur [W] considère que chacun des griefs est de nature à caractériser un manquement suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, qu'il invoque également certains de ces griefs, auquel il ajoute la dégradation de son état de santé et qui pris dans leur ensemble sont selon lui constitutifs d'un harcèlement, justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail. Il y a lieu de procéder à l'examen de ces griefs. 1- Manquement de la société à son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité caractérisé par l'absence de prévention de faits de harcèlement moral et défaillance dans la prise des mesures utiles pour y mettre fin. Monsieur [W] fait état du fait qu'il a, par une lettre du 25 juin 2012, dénoncé le harcèlement que lui faisait subir Monsieur [M] dans les termes suivants : « Salarié depuis le mois de mars au sein de l'entreprise ORA ORLY, en qualité de Chef d'équipe. Je souhaiterais vous signaler que je subis depuis plusieurs semaines des agissements répétés qui semblent tomber sous le coup de la loi et plus particulièrement de l'article L. 1152-1 du Code du travail qui stipule qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou

de compromettre son avenir professionnel. En effet, Monsieur [M] le superviseur piste, transpose chez ORA un différend survenu sur un vol que nous traitions pendant la période Service Air. Des faits inexistant à mon encontre sont relatés auprès du REP, une présence quasi systématique sur tous les vols que je traite alors qu'il n'a jamais eu de problèmes. Par votre fonction, je vous prie de bien vouloir faire le nécessaire auprès de ma direction et de la personne concernée afin que je puisse retrouver des conditions de travail normales ». Il relève que l'employeur n'a pris aucune mesure pour mettre un terme aux agissements fautifs de Monsieur [M], qu'il a, au contraire, engagé, dès le 2 juillet une procédure disciplinaire à son encontre en le convoquant à un entretien fixé au 10 juillet 2012 pour un prétendu abandon de poste durant un vol le 20 juin 2012. Il fait observer qu'aucune sanction ne lui a été infligée puisqu'il a pu établir qu'il avait été présent pour ce vol et que les déclarations de Monsieur [M] étaient mensongères. Il considère en conséquence que la société n'a nullement tenu compte du harcèlement moral dénoncé, n'a fait preuve d'aucune objectivité face aux accusations fausses de Monsieur [M] relève qu'elle n'a pris aucune sanction à l'encontre de celui-ci tolérant par là même les agissements fautifs du superviseur, Il indique que devant la persistance de la dégradation de ses conditions de travail du fait de Monsieur [M], il a saisi un conseil, qui, par une lettre du 2 novembre 2012, a dénoncé une nouvelle fois le harcèlement moral initié à son encontre. Après avoir fait observer que, ni le CHSCT, ni l'inspection du travail n'ont donné de suite aux doléances exprimées par le salarié, la société précise avoir saisi le responsable d'exploitation de la difficulté énoncée par le salarié et avoir mis en place une médiation le 7 août 2012, médiation à laquelle le salarié s'est présenté, assisté du secrétaire du CHSCT. Elle fait valoir que consigne a été donnée de ne plus positionner M. [M] comme superviseur de M. [W], consigne suivie pendant deux années ainsi que cela résulte de la déclaration de M. [W] lui-même auprès de la CPAM en date du 20 mai 2014 puisqu'il a déclaré ne plus travailler avec les 2 principaux intéressés. La société ajoute qu'aucun fait avéré particulièrement identifiable ne pouvait être retenu contre M. [M], d'autant que ses collègues et collaborateurs n'émettaient aucune critique à son égard. L'employeur communique les attestations de M. [CL], de Monsieur [X], de Monsieur [N], de Monsieur [Y] de Monsieur [CF], de Monsieur [CZ], de Monsieur [AS], de Monsieur [P], de Monsieur [T], de Monsieur [BE], de Monsieur [G], de Monsieur [E], de Monsieur [BR], de Monsieur [CH], de Monsieur [I], de Monsieur [Q] qui témoignent, de façon concordante, que Monsieur [M] ne pose aucune difficulté, qu'il exerce ses missions de manière sérieuse, et fait preuve de respect envers les autres salariés de la société. Le compte rendu de l'entretien du 7 août 2012 rédigé par Monsieur [U] rapporte les propos du salarié, son ressenti et note la proposition qui lui a été faite de provoquer une réunion avec Monsieur [M]. Il ne comporte pour autant aucune reconnaissance d'un harcèlement. Aucune sanction n'a été prononcée à l'encontre de Monsieur [W].

2- Manquement de la société à son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité : absence de respect des mesures adaptées à la protection des salariés ; Après avoir indiqué que l'activité de la société dans le cadre de prestations d'assistance aux aéronefs consiste dans le chargement et le déchargement de bagages et que la société a réduit de manière systématique le nombre de salariés affectés aux vols, afin de réduire les coûts, ce qu'il avait dénoncé par des lettres des 16 avril et 23 mai 2013, restées sans réponse, il dénonce avoir été victime le 27 mai 2013, d'un accident du travail consistant dans une cervicalgie et dorsalgie, lequel a nécessité un arrêt de travail jusqu'au 16 juin 2013 et des soins sans arrêt de travail pendant plusieurs mois. Il estime que l'accident est la conséquence du manquement récurrent de personnels en nombre suffisant pour cette activité et de la carence de l'employeur à son obligation de sécurité en matière de santé et de sécurité. Il renvoie au procès verbal du CHSCT du 21 février 2014, au procès verbal de la réunion de Comité d'entreprise du 23 mai 2014, au rapport d'expertise réalisée le 10 décembre 2014 par le Cabinet Degest, à la note des Institutions Représentatives du Personnel adressée à la Direction en date du 12 juin 2015, à la pétition établie par le personnel ORA en date du 10 août 2015 ; Il estime que ce manquement de l'employeur à son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité en ne prenant pas les mesures nécessaires à la protection de la santé de ses salariés en mettant en adéquation les moyens humains en nombre suffisant au regard de la tâche à accomplir est ainsi caractérisé et de nature à justifier la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur Outre qu'elle soutient que pour les tâches en cause les équipes sont systématiquement composées de 3 agents, que ni l'inspection du travail ni la médecine du travail ne l'ont interpellée sur cette organisation, la société fait observer que les traitements des vols ont été dénoncés aux termes de 2 lettres des 16 avril et 23 mai 2013, qu'il s'agit donc de faits anciens dont le salarié ne peut plus se prévaloir pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail. L'examen des documents communiqués par le salarié à savoir le procès-verbal du CHSCT du 21 février 2014, le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise du 23 mai 2014, et la note des institutions représentatives du personnel du 12 juin 2015 met en exergue la pénibilité des conditions de travail des salariés affectés au chargement et au déchargement des avions en termes de surcharge de travail, d'accidents du travail, de stress, de tensions. Selon la note du 12 juin 2015, il est indiqué que « le minimum de 3 personnes sur les moyens porteurs Airbus A320 Boeing-737, même quand il est respecté est insuffisant. Il ne faut pas oublier que de 2009 à 2015, l'effectif sur un avion est passé de 5 à 3 personnes ». Si ainsi que l'a retenu le conseil de

prud'hommes, la pénibilité des conditions de travail des salariés était avérée, le salarié ne communique pas d'éléments précis et suffisants pour établir que l'accident du 27 mai 2013 dont les traumatismes subis, ont nécessité un arrêt de travail jusqu'au 16 juin 2013 et des soins, résulte exclusivement des conditions de travail qui étaient mises en oeuvre, ce jour là. Au surplus, force est de relever que la saisine du conseil de prud'hommes n'est intervenue que le 14 mars 2014, soit près d'une année plus tard en sorte que les conditions de travail et l'accident du 27 mai 2013 ne peuvent être utilement invoqués comme rendant impossible la poursuite de la relation contractuelle ; 3- Notification d'un avertissement le 30 juillet 2013 ; Monsieur [W] expose avoir été affecté le 27 juin 2013 au traitement de 5 avions dont 4 dits « vrac » et 1 mécanisé, avoir sollicité un renfort, son équipe n'étant composée que de trois personnes au lieu de 4, n'avoir obtenu ce renfort que tardivement. Il fait grief à l'employeur d'avoir initié une procédure disciplinaire après qu'il avait une nouvelle fois dénoncé l'inadéquation des moyens humains mobilisés pour cette tâche et de lui avoir notifié un avertissement pour avoir refusé de traiter le vol. Monsieur [W] indique avoir en vain contesté cette sanction auprès du service des ressources humaines, du responsable d'exploitation, de l'Inspection du travail et avoir été relayé dans sa démarche par le CHSCT, les représentants du personnel et son conseil. Il sollicite l'annulation de cet avertissement. Il doit être noté qu'en page 24 de ses conclusions, la société fait valoir que le salarié a fourni une explication différente le jour de l'incident et renvoie au rapport établi par Monsieur [I] pour en justifier. Toutefois, ce rapport d'incident a été rédigé par Monsieur [I] postérieurement à un événement survenu le 2 octobre 2013 et non le 27 juin 2013. S'il est avéré qu'aux termes de la lettre du 7 juillet 2013, Monsieur [W] a émis des critiques sur la répartition des vols et des missions, et a évoqué un problème de reconnaissance bagages, l'employeur n'apporte pas la preuve qui lui incombe que M. [W] a refusé d'assumer la mission qui lui était dévolue dans l'attente de l'arrivée d'un renfort. Dans ces conditions, l'avertissement prononcé n'est pas justifié et sera annulé. 4- Notification d'une mise à pied disciplinaire en lien avec son état de santé constitutive d'une mesure discriminatoire ; Monsieur [W] expose qu'une mise à pied disciplinaire d'une journée lui a été notifiée par lettre du 19 novembre 2013, pour le sanctionner d'avoir le 2 octobre 2013, quitté le vol IB 3406-3405 sans en aviser son responsable hiérarchique qui a dû traiter le vol à sa place, ce manque d'information ainsi que le non traitement du vol constituant prétendument un abandon de poste. Il conteste le bien fondé de cette sanction indiquant avoir souffert d'un malaise avoir dès 12h15 averti le Responsable d'Exploitation Piste (REP) en sa qualité de responsable d'exploitation de ce qu'il se rendait au service médical de l'aéroport. Il affirme avoir été pris en charge par le service médical de 12h20 à 13h40 comme en témoignent l'attestation de passage et un arrêt de travail pour la journée du 2 octobre 2013, qu'il communique aux débats. Il ajoute avoir tenté en vain de joindre le REP sur son téléphone portable, avoir alors téléphoné à Monsieur [V] [BT] membre de son équipe afin que l'information soit transmise au REP. Il communique l'attestation en ce sens de Monsieur [V]. Il fait observer que la société a fait mention de son absence pour maladie du 02/10/13 de 13h45 à 16h00, soit précisément sur la plage horaire du traitement de l'avion 406/405 dont l'arrivée était prévue à 14h05 sur le planning du mois d'octobre 2013. Il rappelle que le fait pour un salarié de quitter son poste en raison de son état de santé afin de consulter un médecin ne constitue pas une faute et estime que la sanction prononcée dans ces conditions, constitue un fait de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination en lien avec son état de santé. La société répond que M. [W] a été sanctionné pour avoir, en dehors de toute situation d'urgence ayant nécessité qu'il se rende de façon imminente au service médical, laissé le vol sans responsable de chargement. Elle fait valoir que M. [W] devait a minima avertir sa hiérarchie par téléphone qu'il rentrait à son domicile. Elle fait état du fait que la régulation est toujours joignable grâce à plusieurs numéros de téléphone. Il n'est pas utilement contesté par M. [W] qu'il n'a pas, à son retour du service médical, avisé le responsable hiérarchique, se limitant à confier à l'un de ses collaborateurs le soin de le faire. Or, en dehors de toute urgence médicale non établie en l'espèce, l'employeur pouvait revendiquer le respect des processus connus du salarié consistant à avertir lui-même un responsable avant de quitter le lieu de travail. La sanction prononcée repose donc sur des considérations pertinentes, objectives, étrangères à toute discrimination en lien avec l'état de santé du salarié. Il ne sera pas fait droit à la demande d'annulation de cette sanction. 5- Manquement de la Société résultant du non respect des prescriptions de l'article R. 4624-23 du code du travail ; Monsieur [W] expose avoir été en arrêt maladie sur la période du 5 janvier 2014 au 2 mars 2014, du fait de la dégradation de ses conditions de travail et de la souffrance au travail générée par les sanctions abusives dont il faisait l'objet. Sa reprise du travail était fixée au 3 mars 2014 ce dont la société était dûment informée. Il soutient qu'il appartenait à la société d'organiser la visite médicale de reprise avant le 11 mars 2014, qu'il a repris ses fonctions et que ce n'est que le 10 avril 2014 que s'est tenue la visite médicale de reprise, soit avec un mois de retard, que le médecin a préconisé un aménagement de son poste pour une période de trois mois. A l'issue d'un arrêt de travail pour maladie ou pour accident du travail d'au moins 30 jours, l'employeur est tenu d'organiser la visite médicale de reprise dans les 8 jours suivant la fin de l'arrêt. Il ressort de la combinaison des articles L. 4121-1 et R. 4624-23 du Code du travail, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des

travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi. Il n'est pas utilement contesté que la visite de reprise à l'issue de laquelle le salarié a été déclaré apte à son poste de travail avec préconisation de ne pas porter de charges lourdes pendant 3 mois n'est intervenue que le 10 avril 2014, soit près d'un mois après la fin de l'arrêt maladie de plus de trente jours dont l'employeur était informé. Le manquement de l'employeur à ses obligations légales en ce domaine est avéré.

6- Manquement par la Société à son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité en prenant des mesures favorisant le harcèlement moral subi. Comme éléments de nature à établir que l'employeur a failli à ses obligations en matière de santé et de sécurité en prenant des mesures favorisant le harcèlement subi Monsieur [W] invoque : - les pressions à son encontre, renvoie pour en justifier aux attestations de Messieurs [Z], [AR], [V], [J], [BF], [L] qui témoignent du caractère injustifié des reproches et sanctions dont Monsieur [W] a fait l'objet sans aucune réaction de la société ainsi qu'à la main courante déposée le 20 novembre 2013, - les modifications apportées à ses vacations. Il explique à cet égard que la Société Orly Ramp Assistance avait, depuis la fin de l'année 2012, organisé ses vacations et celles de Messieurs [M] de telle sorte que les salariés n'aient pas à se croiser afin de tenir compte de ses doléances ce que son conseil n'avait pas manqué de relever le 12 novembre 2013, que la Société ORLY RAMP ASSISTANCE a, en dernier lieu, modifié ses vacations. Ainsi, le 27 avril 2014, Monsieur [W] a-t-il été informé de son changement de « grille » dès lors que sa vacation était programmée de 10h00 à 18h00, ce qui le mettait en présence de Monsieur [M] dont la vacation était prévue de 04h30 à 14h30. Il soutient avoir été le seul chef à se voir imposer une telle modification de grille et renvoie aux attestations produites aux débats pour en justifier. (Messieurs [BS], [B], [R], [BU], [A], [F], [BG] [C]) - l'accident du travail survenu le 27 avril 2014, pris en charge au titre de la législation professionnelle, résultant du choc psychologique lié à la pression subie, consécutivement au changement de planning et à la mise en présence avec Monsieur [M] - le reproche injustifié d'une absence depuis le 4 septembre 2015 résultant de la mise en demeure qui lui a été adressée le 30 septembre 2015, aux termes de laquelle il était menacé, en l'absence de justification, d'une procédure de licenciement, et ce, alors que la société ORA disposait du renouvellement de son arrêt de travail depuis le 3 septembre 2015. Il communique le document justifiant de l'envoi d'un fax le 3 septembre 2015 avisant la société de la prolongation de l'arrêt de travail jusqu'au 2 novembre 2015. Il évoque la dégradation de son état de santé et produit aux débats les arrêts médicaux pour accident du travail. Il communique aussi le certificat médical rédigé par le Docteur [D] le 24 mars 2014 qui expose que M. [W] est suivi par sa consultation depuis le 22 novembre 2013 pour des troubles anxio-dépressifs réactionnels à une souffrance au travail avec une anhédonie, aboulie apathie et anxiété envahissante. Il ajoute que M. [W] continue à se plaindre de cette pression qu'il subit ce qui entraîne un état d'épuisement psychique justifiant l'arrêt de travail Messieurs [H] et [K] font état, aux termes de leurs attestations rédigées les 9 et 10 juin 2014, qu'ils ont pu constater le « changement de comportement de Monsieur [W] » et la « dégradation de son état moral, ces derniers mois ». Monsieur [W] évoque la situation de souffrance au travail subie par un nombre important de salariés, se reporte aux différentes réunions CHSCT, CE, au rapport établi par le Cabinet Degest et aux termes de la lettre du 12 novembre 2015 dans laquelle l'Inspection du travail rapportait à Monsieur [O] représentant syndical, les remarques exprimées à l'employeur : à savoir : « J'ai assisté en date du 19 janvier à une réunion extraordinaire du CHSCT, ayant pour objet restitution d'une expertise sur les risques psycho-sociaux, votée par les représentants du personnel. Le rapport soulignant notamment les différents éléments concourant à la dégradation des conditions de travail des salariés et les conséquences : nombre d'accidents du travail, absentéisme ; sous-effectif, recours automatique aux heures supplémentaires en fin de vacation, relations explosives entre les agents etc. Or, depuis cette restitution, j'ai été destinataire de 18 courriers en septembre 2014, m'alertant sur les conditions de travail toujours particulièrement tendues, avec en plus intimidations et pressions diverses (refus de renforts, modification de congés, sanctions aléatoires?). J'ai également été destinataire en juin 2015 d'une copie du droit d'alerte déclenché dans le cadre de l'article L. 4131-1 du Code du travail, démarche attirant mon attention sur un climat anxigène, une gestion du personnel basée sur l'agressivité, une organisation du travail dans l'urgence permanente, des sanctions disciplinaires exponentielles, un sous-effectif chronique etc? Enfin, j'ai reçu en septembre 2014, la copie d'un document intitulé « pétition pour l'amélioration des conditions de travail » qui vous a également été envoyé signé par 82 salariés. Les éléments énoncés ci-dessus révèlent l'existence de risques psychosociaux toujours d'actualité dans l'entreprise, qui constituent un danger grave pour la santé des salariés. Ces risques sont en effet susceptibles d'avoir des répercussions d'ordre psychologique (anxiété, dépression) ou physique (atteintes cardio-vasculaires, digestives?). Aussi, j'attire votre attention sur la nécessaire mise en oeuvre de mesures de prévention, en agissant notamment sur l'organisation du travail, compte tenu de la part importante de salariés me faisant part de conditions de travail dégradées. Je vous rappelle que vous avez, en

matière de protection de la santé des salariés, une obligation de résultat, qui ne peut se limiter aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. »; Monsieur [W] conteste la fiabilité des témoignages et documents produits par la société, soutient avoir porté plainte le 31 mai 2017 et demande leur rejet. Ces faits pris dans leur ensemble laissent présumer un harcèlement et à tout le moins l'absence de mesures pour prévenir tout harcèlement. La société conteste tout harcèlement et soutient avoir pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir tout harcèlement. S'agissant du changement de grille à compter du 27 avril 2014, l'employeur répond que des modifications de plannings étaient déjà intervenues antérieurement ainsi que cela ressort des plannings communiqués par le salarié lui-même, que M. [W] n'avait jamais été mis en présence de M. [M] jusqu'alors, qu'il pouvait signaler la difficulté à la hiérarchie, ce qu'il s'est abstenu de faire, que le 27 avril 2014, il a travaillé pendant une heure à l'issue de laquelle, sans qu'aucun événement particulier ne soit survenu, ni qu'une quelconque incident n'ait été à déplorer entre M. [W] et M. [M], M. [W] a quitté l'entreprise en invoquant un mal-être. Toutefois, le conseil de prud'hommes a relevé à juste titre que le changement de planning intervenu le 27 avril 2014 a eu pour conséquence de placer de nouveau le salarié en présence de M. [M], alors que l'employeur s'était abstenu de le faire pendant près de 2 ans, marquant ainsi qu'il était parfaitement informé des difficultés relationnelles antérieures. Les premiers juges ont aussi constaté que cette modification est à l'origine d'un accident du travail, reconnu comme tel par la caisse primaire d'assurance-maladie. Par ailleurs, il est indéniable que l'employeur était informé dès le 3 septembre 2015 de la prolongation de l'arrêt de travail du salarié ce qui révèle que la mise en demeure adressée au salarié le 30 septembre 2015 caractérisait une pression inappropriée. Dans ce contexte, les constats médicaux ne se limitent pas à répercuter les déclarations du salarié mais révèlent, au regard des événements concomitants précédemment évoqués, que la souffrance et la dégradation de l'état de santé du salarié sont au moins pour partie en lien avec ses conditions de travail. Au regard de ces constats, la société n'apporte pas la preuve que ses décisions concernant le salarié reposaient sur des éléments objectifs, pertinents étrangers à tout harcèlement. Il découle de ce qui précède que l'employeur a commis plusieurs manquements suffisamment graves de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et dont les effets remonteront à la date du licenciement. Dès lors que le harcèlement a été caractérisé, la résiliation judiciaire aura les effets d'un licenciement nul. Le harcèlement moral subi sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 4000 euros. De même, le préjudice distinct pour violation de l'obligation de sécurité sera réparé par l'allocation d'une somme du même montant. Sur les conséquences du licenciement nul ; Selon l'article L. 1226-14 du code du travail la rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9. Il y a lieu de préciser que lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, elle doit non seulement produire les effets d'un licenciement mais dès lors que le médecin du travail avait déclaré le salarié inapte à la suite d'un accident du travail, dont il convient de constater qu'il est en lien avec le harcèlement retenu, cette rupture produit les effets d'un licenciement prononcé en violation des articles L. 1226-10, L. 1226-11 et L. 1226-12 du code du travail. L'indemnité de licenciement à laquelle le salarié peut prétendre en application des dispositions de l'article L. 1226-14 du Code du travail s'élève à la somme de : $(2.465,66 \text{ €} \times 1/5) \times 12 + (2.465,66 \text{ €} \times 1/5) \times 3/12 + (2.465,66 \text{ €} \times 2/15) \times 2 + (2.465,66 \text{ €} \times 2/15) \times 3/12 \times 2 = 13.561,08 \text{ €}$. Il a perçu une indemnité de licenciement correspondant à la somme de 12.035,32 €. Le solde de l'indemnité spéciale prévue à l'article L. 1226-14 du contrat de travail sera également allouée à hauteur de la somme de 1524,76 euros. L'article 15 de l'annexe III de la Convention Collective du Transport aérien, spécifique aux ouvriers et employés, prévoit que le préavis est d'une durée de 2 mois. L'indemnité compensatrice de préavis ressort à la somme de 4.931,32 €. Compte tenu du versement effectué à concurrence de 3.972,64 €, un solde de 958,68 € outre les congés payés afférents restent dus. Enfin, compte tenu de l'effectif de l'entreprise, du montant de la rémunération versée au salarié, de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la cour est en mesure d'allouer à Monsieur [W] une somme de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul.

1°) ALORS D'UNE PART QUE la société exposante avait fait valoir et démontré que le salarié avait fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie à compter du 5 janvier 2014, lequel avait été prolongé à plusieurs reprises depuis l'Algérie jusqu'au 3 mars 2014, que la visite de reprise n'avait pu se tenir postérieurement dès lors que le salarié avait fait l'objet d'un nouvel arrêt de travail du 24 au 31 mars 2014, suivi d'une prise de congé les 1er et 2 avril 2014 de sorte que la visite de reprise qui avait finalement eu lieu le 10 avril suivant était bien intervenue dans les 8 jours de la reprise du travail le 3 avril 2014 (conclusions d'appel p. 2 et 23); qu'en se bornant à relever que la visite de reprise n'est intervenue que le 10

avril 2014, soit près d'un mois après la fin de l'arrêt maladie de plus de 30 jours sans nullement répondre au moyen dont elle était saisie tiré de l'existence d'un nouvel arrêt de travail du 24 au 31 mars 2014, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS D'AUTRE PART QUE la société exposante avait expressément contesté que le 27 avril 2014, consécutivement à un changement de son planning, Monsieur [W] qui avait quitté son poste de travail au bout d'une heure sans émettre la moindre remarque ni revendication auprès de son employeur, ait même rencontré Monsieur [M] avec lequel aucun incident n'était intervenu (conclusions d'appel p. 31); qu'en retenant, pour conclure que le salarié aurait été victime de harcèlement moral ou à tout le moins que l'employeur n'aurait pas pris de mesures pour prévenir tout harcèlement, que « le conseil de prud'hommes a relevé à juste titre que le changement de planning intervenu le 27 avril 2014 a eu pour conséquence de placer de nouveau le salarié en présence de M. [M], alors que l'employeur s'était abstenu de le faire pendant près de 2 ans, marquant ainsi qu'il était parfaitement informé des difficultés relationnelles antérieures », cependant que le conseil de prud'hommes loin d'avoir relevé que les deux salariés auraient été mis « en présence » à la suite du changement de planning, avait au contraire retenu que ce changement « a eu pour conséquence de placer de nouveau Monsieur [S] [W] et Monsieur [M] dans la même équipe » et qu'il importait peu que « les salariés concernés ne se soient pas croisés » a dénaturé les termes clairs et précis du jugement de première instance dont il ne ressortait pas que les deux salariés avaient été mis en présence et a méconnu le principe faisant interdiction au juge de dénaturer les pièces du dossier ;

3°) ALORS DE TROISIEME PART et en tout état de cause QUE saisis d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, les juges du fond doivent se prononcer exclusivement au regard des griefs invoqués par le salarié ; qu'au titre des griefs liés au harcèlement moral en considération desquels il sollicitait la résiliation judiciaire de son contrat de travail, le salarié invoquait d'une part le manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les faits de harcèlement moral auxquels se serait livré M. [M] à son égard en 2012 et de sa défaillance à cette occasion dans la prise des mesures utiles pour y mettre fin et d'autre part, le manquement de l'employeur à ses obligations « en prenant des mesures favorisant le harcèlement moral subi par Monsieur [W] » à l'occasion du changement de planning qu'il lui avait imposé le 27 avril 2014 ayant pour conséquence de le placer une nouvelle fois en présence de M. [M] (conclusions d'appel du salarié p. 9) ; qu'après avoir expressément écarté le premier de ces griefs, (arrêt p. 4 et 5) la cour d'appel qui, pour faire droit à la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail retient l'absence de mesure prise par l'employeur pour prévenir tout harcèlement en considération du changement de planning intervenu le 27 avril 2014, s'est prononcée en considération d'un grief qui n'était pas celui invoqué par le salarié et a violé les articles 1184 du code civil devenu 1224 dudit code et L. 1231-1 et L. 1235-1 du Code du travail ;

4°) ALORS DE QUATRIEME PART et en tout état de cause QU' au titre des griefs liés au harcèlement moral en considération desquels il sollicitait la résiliation judiciaire de son contrat de travail, le salarié invoquait d'une part, le manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les faits de harcèlement moral auxquels se serait livré M. [M] à son égard en 2012 et sa défaillance à cette occasion dans la prise des mesures utiles pour y mettre fin et, d'autre part, le manquement de l'employeur à ses obligations « en prenant des mesures favorisant le harcèlement moral subi par Monsieur [W] » à l'occasion du changement de planning qu'il lui avait imposé le 27 avril 2014, ayant pour conséquence de le placer une nouvelle fois en présence de M. [M] (conclusions d'appel du salarié p. 9) ; qu'après avoir expressément écarté le premier grief ci-dessus visé lié au prétendu harcèlement moral dont M. [M] se serait rendu coupable en 2012, la cour d'appel qui, pour retenir le second, relève que « le conseil de prud'hommes a relevé à juste titre que le changement de planning intervenu le 27 avril 2014 a eu pour conséquence de placer le nouveau salarié en présence de M. [M], alors que l'employeur s'était abstenu de le faire pendant près de 2 ans, marquant ainsi qu'il était parfaitement informé des difficultés relationnelles antérieures », n'a pas caractérisé concrètement et au regard des circonstances de l'espèce, en quoi, au-delà du simple constat de « difficultés relationnelles antérieures », le changement de planning litigieux aurait constitué une mesure favorisant le harcèlement moral du salarié ou même une absence de mesure pour prévenir tout harcèlement n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1184 du code civil devenu 1224 dudit code et L. 1231-1 et L. 1235-1 du Code du travail, ensemble les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

5°) ALORS DE CINQUIEME PART et en tout état de cause QU' en retenant, pour conclure à la réalité du harcèlement moral et « à tout le moins » de « l'absence de mesures pour prévenir tout harcèlement », que « le conseil de prud'hommes a relevé à juste titre que le changement de planning intervenu le 27 avril 2014 a eu pour conséquence de placer le

nouveau salarié en présence de M. [M], alors que l'employeur s'était abstenu de le faire pendant près de 2 ans, marquant ainsi qu'il était parfaitement informé des difficultés relationnelles antérieures », sans nullement rechercher ni préciser, au-delà de la seule volonté exprimée par M. [W] de ne plus travailler avec M. [M] et du seul constat de « difficultés relationnelles antérieures », d'où il ressortait que M. [M] se serait précédemment rendu coupable de harcèlement moral ou même d'un quelconque comportement répréhensible au détriment de M. [W], ce que la société exposante avait expressément contesté, la cour d'appel n'a pas établi ni caractérisé en quoi le seul fait pour l'employeur, à l'occasion d'une réorganisation du planning relevant de son pouvoir de direction, de mettre en présence M. [W] et M. [M], caractérisait un harcèlement moral et « à tout le moins » l'absence de mesure imputable à l'employeur pour prévenir tout harcèlement moral et n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1184 du code civil devenu 1224 dudit code et L. 1231-1 et L. 1235-1 du Code du travail, ensemble les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT ATTAQUÉ D'AVOIR condamné l'employeur à verser au salarié la somme de 1.524,76 euros au titre du solde de l'indemnité spéciale de l'article L. 1226-14 du code du travail ;

AUX MOTIFS QUE sur les conséquences du licenciement nul ; que selon l'article L. 1226-14 du code du travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 ; qu'il y a lieu de préciser que lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, elle doit non seulement produire les effets d'un licenciement mais dès lors que le médecin du travail avait déclaré le salarié inapte à la suite d'un accident du travail dont il convient de constater qu'il est en lien avec le harcèlement retenu, cette rupture produit les effets d'un licenciement prononcé en violation des articles L. 1226-10, L. 1226-11 et L. 1226-12 du code du travail ; que l'indemnité de licenciement à laquelle le salarié peut prétendre en application des dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail s'élève à la somme de : 13.561,08 euros ; qu'il a perçu une indemnité de licenciement correspondant à la somme de 12.035,32 euros ; que le solde de l'indemnité spéciale prévue à l'article L. 1226-14 du contrat de travail sera également allouée à hauteur de la somme de 1524,76 euros ;

ALORS QU' il résulte des articles L. 1226-12 et L. 1226-14 du code du travail que l'indemnité spéciale de licenciement, égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail, n'est due qu'en cas de licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail ou du refus non abusif par le salarié inapte de l'emploi proposé ; qu'en condamnant l'employeur à payer au salarié l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail, bien qu'elle ait prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement nul, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 1226-14 et L. 1226-12 du code du travail.