

24 novembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-25.145

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01333

Texte de la **décision**

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 24 novembre 2021

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1333 F-D

Pourvoi n° Z 19-25.145

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 24 NOVEMBRE 2021

1°/ M. [H] [M], domicilié [Adresse 2],

2°/ le Syndicat national du transport aérien (SNAT CFDT), dont le siège est [Adresse 3], venant aux droits du syndicat SPASAP CFDT,

ont formé le pourvoi n° Z 19-25.145 contre l'arrêt rendu le 23 octobre 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 8), dans le litige les opposant à la société Aéroports de Paris, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, pour M. [M] trois moyens de cassation annexés au présent arrêt et pour le SNAT CFDT un moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Le Masne de Chermont, conseiller référendaire, les observations de Me Descorps-Declère, avocat de M. [M], de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat du Syndicat national du transport aérien, de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de la société Aéroports de Paris, les plaidoiries de Me Descorps-Declère et de Me Molinié, les observations orales de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 6 octobre 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Le Masne de Chermont, conseiller référendaire rapporteur, Mme Ott, conseiller, M. Gambert, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée 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, le 23 octobre 2019), M. [M] a été engagé, en qualité de « commis administratif principal », par la société Aéroports de Paris, à compter du 3 mars 1988, aux termes de plusieurs contrats de travail à durée déterminée suivis, à compter du 1er février 1989, d'un contrat de travail à durée indéterminée.
2. Il a exercé divers mandats syndicaux et de représentation du personnel de 1991 à 1997 et du mois de juin 2008 au mois de décembre 2011.
3. Il a été licencié pour faute par lettre du 22 juin 2016.
4. Il a saisi la juridiction prud'homale par requête du 12 juillet 2013 et a ultérieurement sollicité que son licenciement soit qualifié de nul ou, à défaut, de dépourvu de cause réelle et sérieuse, ainsi que la condamnation de la société au paiement de dommages-intérêts à ces titres, pour discrimination syndicale, harcèlement moral, exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité en matière de santé au travail.
5. Le Syndicat national du transport aérien-CFDT est intervenu à l'instance et a formé une demande indemnitaire pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première à troisième branches, du pourvoi du salarié

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors :

« 1°/ que lorsque survient un litige relatif à un harcèlement, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence de ce dernier et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en retenant que M. [M] démontre 'qu'il a été victime d'insultes et d'actes de violences de la part de M. [I], délégué syndical CGT le 20 juillet 2009 (I) allant jusqu'à recourir à des actes de violence enserrant le cou de M. [M] dans son avant-bras ce que celui-ci a vécu comme un étranglement', que M.

[M] 'démontre avoir informé son employeur de ces faits et lui avoir adressé sa plainte et la décision de rappel à la loi prise le 4 septembre 2009 par le procureur de la République (à l'encontre de Monsieur [I]), et que la société Aéroports de Paris 'n'a pris aucune sanction à l'encontre de M. [I] considérant que le rappel à la loi n'avait pas autorité de chose jugée et n'emportait pas preuve du fait imputé à un auteur et de sa culpabilité', qu'elle 'n'a diligenté aucune enquête et a maintenu les deux salariés au sein du même service sans prendre de mesure' malgré les demandes en ce sens de M. [M], que depuis ce dernier était suivi médicalement pour un syndrome anxio-dépressif et post traumatique, et que ces faits participaient de ceux permettant de présumer une situation de harcèlement moral, mais en jugeant néanmoins que la société Aéroports de Paris rappelle que l'agression s'est déroulée dans le cadre de l'exercice de fonctions syndicales et en période de délégation syndicale et qu'elle justifie 'sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I] par l'absence d'autorité de chose jugée du rappel à la loi', soit précisément une circonstance qu'elle avait relevée comme permettant, avec d'autres, de présumer l'existence d'un harcèlement moral, et qui ne justifie en tout état de cause pas l'absence de toute mesure et même de toute enquête de l'employeur, la cour d'appel a statué par des motifs impropres à établir que les agissements de l'employeur étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, violant ainsi les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

2°/ qu'en jugeant dans le même temps que la société Aéroports de Paris 'justifie (□) sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I] par l'absence d'autorité de chose jugée du rappel à la loi' et qu'elle avait pourtant manqué à son obligation de sécurité en ne prenant 'aucune mesure' pour remédier à la situation de 'souffrance' de M. [M] et qu'il 'lui incombait de saisir l'inspecteur du travail de cette situation et de solliciter une autorisation de modification des conditions de travail de M. [I] afin de faire cesser les actes d'intimidation de ce dernier à l'égard de M. [M]', la cour d'appel, qui a statué par motifs contradictoires, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que, subsidiairement à la deuxième branche, en jugeant que la société Aéroports de Paris avait manqué à son obligation de sécurité en ne prenant 'aucune mesure' pour remédier à la situation de 'souffrance' de M. [M] et qu'il 'lui incombait de saisir l'inspecteur du travail de cette situation et de solliciter une autorisation de modification des conditions de travail de M. [I] afin de faire cesser les actes d'intimidation de ce dernier à l'égard de M. [M]', mais que néanmoins elle 'justifie (□) sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I]' et que cela établirait que son attitude n'était pas constitutive de harcèlement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

7. Aux termes du premier texte susvisé, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

8. Il résulte du second des textes susvisés, que lorsque survient un litige, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

9. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt constate que le salarié a été victime d'insultes et de violences de la part de M. [I], délégué syndical CGT, le 20 juillet 2009, dans le couloir des locaux mis à disposition des syndicats par la société, M. [I] entendant s'opposer à l'accès du salarié à ces locaux, alors que celui-ci était légitime à y entrer, en lui serrant le cou avec son avant-bras, que le salarié a informé son employeur de ces faits et lui a adressé sa plainte ainsi que la décision de rappel à la loi prise le 4 septembre 2009 par le procureur de la République, que la société n'a diligenté aucune enquête ni pris aucune sanction contre M. [I], mais a maintenu les deux salariés au sein du même service malgré la demande de M. [M], que ce dernier a, par ailleurs, subi des actes d'intimidation de M. [I], portés à la connaissance de son employeur

par un courrier du 8 mars 2010, que la société n'a alors pris aucune mesure pour remédier à cette situation.

10. L'arrêt retient ensuite que, dès lors que la violente altercation entre les deux salariés a eu lieu dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions syndicales et à un horaire où ils étaient en période de délégation syndicale et que le rappel à la loi de M. [I] n'est pas revêtu de l'autorité de la chose jugée, les décisions prises par la société sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral.

11. En statuant ainsi, par des motifs impropres à établir que l'ensemble des faits établis par le salarié étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement et alors que des faits de violence et d'intimidation commis dans l'entreprise par un salarié protégé caractérisent un abus dans l'exercice du mandat et un manquement aux obligations découlant du contrat de travail pouvant justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire, de sorte que la circonstance qu'ils sont survenus dans le cadre de l'exercice du mandat n'est pas de nature à justifier la carence de l'employeur, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le deuxième moyen, pris en ses première à troisième branches, du pourvoi du salarié

Enoncé du moyen

12. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, alors :

« 1°/ que lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en retenant que M. [M] démontre 'qu'il a été victime d'insultes et d'actes de violences de la part de M. [I], délégué syndical CGT le 20 juillet 2009 (□) allant jusqu'à recourir à des actes de violence enserrant le cou de M. [M] dans son avant-bras ce que celui-ci a vécu comme un étranglement', que M. [M] 'démontre avoir informé son employeur de ces faits et lui avoir adressé sa plainte et la décision de rappel à la loi prise le 4 septembre 2009 par le procureur de la République (à l'encontre de Monsieur [I])', et que la société Aéroports de Paris 'n'a pris aucune sanction à l'encontre de M. [I] considérant que le rappel à la loi n'avait pas autorité de chose jugée et n'emportait pas preuve du fait imputé à un auteur et de sa culpabilité', qu'elle 'n'a diligenté aucune enquête et a maintenu les deux salariés au sein du même service sans prendre de mesure' malgré les demandes en ce sens de M. [M], que depuis ce dernier était suivi médicalement pour un syndrome anxio-dépressif et post traumatique, et que ces faits participaient de ceux permettant de présumer une situation de harcèlement moral, mais en jugeant néanmoins que la société Aéroports de Paris rappelle que l'agression s'est déroulée dans le cadre de l'exercice de fonctions syndicales et en période de délégation syndicale et qu'elle justifie 'sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I] par l'absence d'autorité de chose jugée du rappel à la loi', soit précisément une circonstance qu'elle avait relevée comme permettant, avec d'autres, de présumer l'existence d'une discrimination, et qui ne justifie en tout état de cause pas l'absence de toute mesure et même de toute enquête de l'employeur, la cour d'appel a statué par des motifs impropres à établir que l'ensemble des agissements de l'employeur étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, violant ainsi les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail dans leur rédaction applicable à la cause ;

2°/ qu'en jugeant dans le même temps que la société Aéroports de Paris 'justifie (□) sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I] par l'absence d'autorité de chose jugée du rappel à la loi' et qu'elle avait pourtant manqué à son obligation de sécurité en ne prenant 'aucune mesure' pour remédier à la situation de 'souffrance' de M. [M] et qu'il 'lui incombait de saisir l'inspecteur du travail de cette situation et de solliciter une autorisation de modification des conditions de travail de M. [I] afin de faire cesser les actes d'intimidation de ce dernier à l'égard de M. [M]', la cour d'appel, qui a statué par motifs contradictoires, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que, subsidiairement à la deuxième branche, en jugeant que la société Aéroports de Paris avait manqué à son obligation de sécurité en ne prenant 'aucune mesure' pour remédier à la situation de 'souffrance' de M. [M] et qu'il 'lui incombait de saisir l'inspecteur du travail de cette situation et de solliciter une autorisation de modification des

conditions de travail de M. [I] afin de faire cesser les actes d'intimidation de ce dernier à l'égard de M. [M]', mais que néanmoins elle 'justifie (I) sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I]' et que cela établirait que son attitude n'était pas constitutive de discrimination, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail dans leur rédaction applicable à la cause. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5, alinéa 1er, du code du travail :

13. En application de ces textes, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

14. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, l'arrêt constate que le salarié a été victime d'insultes et de violences de la part de M. [I], délégué syndical CGT, le 20 juillet 2009, dans le couloir des locaux mis à disposition des syndicats par la société, M. [I] entendant s'opposer à l'accès du salarié à ces locaux, alors que celui-ci était légitime à y entrer, en lui serrant le cou avec son avant-bras, que le salarié a informé son employeur de ces faits et lui a adressé sa plainte ainsi que la décision de rappel à la loi prise le 4 septembre 2009 par le procureur de la République, que la société n'a diligenté aucune enquête ni pris aucune sanction contre M. [I], mais a maintenu les deux salariés au sein du même service en dépit de la demande de M. [M], que ce dernier a, par ailleurs, subi des actes d'intimidation de M. [I], portés à la connaissance de son employeur par un courrier du 8 mars 2010, que la société n'a alors pris aucune mesure pour remédier à cette situation.

15. L'arrêt retient ensuite que, dès lors que la violente altercation entre les deux salariés a eu lieu dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions syndicales et à un horaire où ils étaient en période de délégation syndicale et que le rappel à la loi de M. [I] n'est pas revêtu de l'autorité de la chose jugée, les décisions prises par la société sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

16. En statuant ainsi, par des motifs impropres à établir que les décisions de la société étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et alors que des faits de violence et d'intimidation commis dans l'entreprise par un salarié protégé caractérisent un abus dans l'exercice du mandat et un manquement aux obligations découlant du contrat de travail pouvant justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire, de sorte que la circonstance qu'ils sont survenus dans le cadre de l'exercice du mandat n'est pas de nature à justifier la carence de l'employeur, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le moyen, pris en sa première branche, du pourvoi du syndicat

Enoncé du moyen

17. Le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts, alors « que la cassation à intervenir sur le premier et/ou le deuxième moyen de cassation soutenus par M. [M] emportera censure par voie de conséquence de l'arrêt en ses dispositions concernant le syndicat et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

18. La cassation prononcée sur le deuxième moyen, pris en ses première à troisième branches, du pourvoi du salarié entraîne la cassation, par voie de conséquence, de l'arrêt en ce qu'il rejette la demande du syndicat en indemnisation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

Portée et conséquences de la cassation

19. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée sur le premier moyen, pris en ses première à troisième branches, et le deuxième moyen, pris en ses première à troisième branches, du pourvoi du salarié entraîne la cassation, par voie de conséquence, de l'arrêt en ce qu'il rejette la demande de dommages-intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déclare recevable l'intervention volontaire du Syndicat national du transport aérien-CFDT, dit que le licenciement de M. [M] est nul et condamne la société Aéroports de Paris à lui payer les sommes de 40 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul, 6 000 euros pour violation de l'obligation de sécurité et 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 23 octobre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Aéroports de Paris aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Aéroports de Paris et la condamne à payer à M. [M] la somme de 3 000 euros et au Syndicat national du transport aérien-CFDT la somme de 1 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Descorps-Declère, avocat aux Conseils, pour M. [M]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté Monsieur [M] de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, aux termes de l'arrêt attaqué, « M. [M] invoque : - une réorganisation du service Parcs en 2005 avec une nouvelle hiérarchie composée de salariés n'ayant pas antérieurement de fonction de management dont les mesures arbitraires, l'absence de considération et les propos vexatoires et humiliants ont été dénoncés par leurs subordonnés, - une dégradation de ses conditions de travail à compter de l'année 2008 au cours de laquelle il a repris une activité syndicale, - une stagnation de carrière et une absence de promotion professionnelle, - un système illicite de "ranking" par quota, ayant conduit à son affectation quasi-systématique dans la catégorie d'avancement la plus basse à savoir un avancement à 45 mois caractérisant selon lui un retard dans l'avancement (au sens de changement d'échelon de rémunération), - une réticence abusive dans la remise de son dossier professionnel individuel, - une absence de prise en compte par son employeur des agressions dont il a été victime en mai et juillet 2009 ; qu'il verse aux débats des courriels de ses supérieurs hiérarchiques dans lesquels M. [M] dénonce subir une tentative de harcèlement moral lequel est commenté par son supérieur hiérarchique en ces termes soulignés par son auteur " ça va ce n'est qu'une tentative de harcèlement moral " ; que M. [M] justifie avoir présenté de nombreuses candidatures à divers postes lesquelles n'ont pas été retenues, puis avoir été reçu à l'examen interne de présélection TCA (Technicien Centrage Avion) en 1995 mais s'être vu refuser les postes dans le secteur de l'escale auxquelles il prétendait ; qu'il établit que l'avancement était soumis à une règle de quotas selon laquelle 75 % de l'effectif avançait selon un délai de 36 mois, 5 % à 39 mois et 20 % à 45 mois

et n'avoir quant à lui bénéficié que d'un avancement à 45 mois avant d'avoir été soumis à l'avancement automatique à 60 mois pendant sa période d'arrêt de de travail ; qu'il prouve n'avoir été mis en mesure de consulter son dossier par la société ADP que le 20 décembre 2013 alors qu'il avait sollicité une copie de son dossier le 11 juillet 2013 ; qu'il démontre par la production de son dépôt de plainte, de son audition, de celle de Monsieur [I], de la convocation de ce dernier devant le délégué du procureur aux fins d'un rappel à la loi pour violences volontaires et des attestations des témoins qu'il a été victime d'insultes et d'actes de violences de la part de M. [I], délégué syndical CGT le 20 juillet 2009 dans le couloir des locaux mis à disposition par l'entreprise aux syndicats, M. [I] entendant s'opposer à l'accès de M. [M] à ces locaux alors qu'il était légitime à y entrer et allant jusqu'à recourir à des actes de violence enserrant le cou de M. [M] dans son avant-bras ce que celui-ci a vécu comme un étranglement ; que M. [M] démontre avoir informé son employeur de ces faits et lui avoir adressé sa plainte et la décision de rappel à la loi prise le 4 septembre 2009 par le procureur de la République ; que la société Aéroports de Paris n'a pris aucune sanction à l'encontre de M. [I] considérant que le rappel à-la loi n'avait pas autorité de chose jugée et n'emportait pas preuve du fait imputé à un auteur et de sa culpabilité ; qu'elle n'a diligenté aucune enquête et a maintenu les deux salariés au sein du même service sans prendre de mesure malgré la demande de M. [M] que son employeur prenne des mesures pour garantir sa santé et sa sécurité ; qu'il justifie être suivi médicalement depuis 2009 pour un syndrome anxio dépressif et post traumatique ; que les éléments ainsi établis, pris dans leur ensemble, font présumer une situation de harcèlement moral ; que la société Aéroports de Paris souligne, d'une part, que la violente altercation entre M. [M] et M. [I] le 20 juillet 2009 a eu lieu dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions syndicales et à un horaire où ils étaient en période de délégation syndicale ; qu'elle justifie, d'autre part, sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I] par l'absence d'autorité de chose jugée du rappel à la loi ; que s'agissant de l'absence de promotion de M. [M] dans une catégorie supérieure, la société Aéroports de Paris établit que, selon le bilan social 2012, 27 % des salariés ont plus de vingt ans d'ancienneté et ont exécuté toute leur carrière au sein de la catégorie exécution ; qu'elle démontre également que le statut ne prévoit pas de dispositif de changement de catégorie professionnelle (exécution, maîtrise, cadre) en lien avec l'ancienneté ou l'expérience du collaborateur ou au regard d'une formation qu'il aurait suivie ; qu'elle fait valoir que la candidature en 1996 au poste de technicien de préparation de vol en 1996 s'est heurtée à la suppression progressive de l'activité d'escale au sein de la société laquelle n'est pas contestée par M. [M] ; qu'au surplus, elle relève que les nombreuses candidatures de M. [M] à d'autres postes sont situées majoritairement entre 1997 et 2007, période au cours de laquelle il n'avait pas d'activité syndicale ; que s'agissant des candidatures ultérieures qui n'ont pas été retenues, la société verse aux débats les évaluations réalisées par les recruteurs qui font état d'insuffisances pour exercer le poste considéré à savoir coordonnateur sûreté ; qu'il en résulte que la situation de M. [M] qui n'a connu que deux changements de catégorie en vingt- années, n'est pas atypique et que l'absence d'avancement plus rapide trouve sa cause dans l'organisation de la société, de façon étrangère à toute discrimination syndicale ; que s'agissant de l'avancement, la société établit que l'article 28 du statut du personnel prévoit un changement automatique d'échelon pour les "non cadres" après 5 années dans le même échelon (soit 60 mois) et qu'aucun avancement sauf situation exceptionnelle ne peut avoir lieu pour les non cadres dans un délai inférieur à 36 mois ; que surtout, la société établit que M. [M] a dû attendre 45 mois pour obtenir un avancement tant au cours des périodes pendant lesquelles il n'avait pas de mandat syndical que pendant celles où il était titulaire de tels mandats et que l'allongement de la durée entre deux avancements est allée de pair avec une baisse de sa performance au regard de ses évaluations à compter de 2003 ; que s'agissant des modalités d'avancement, rien ne vient contredire les affirmations de l'employeur selon lesquelles les évaluations des salariés sont indépendantes du processus d'avancement au sens où les évaluations réalisées par plusieurs notateurs ont lieu chaque année que le salarié soit ou non proposable à l'avancement lequel ne peut avoir lieu que tous les 36 mois au mieux, le nombre de proposables à l'avancement est décidé postérieurement à l'évaluation réalisée par les notateurs d'un groupe de salariés composé de salariés proposables et non proposables à l'avancement et les évaluateurs n'ont pas connaissance des collaborateurs qui sont ou non proposables à l'avancement ; que quant à la période d'arrêt de travail de M. [M] au cours de laquelle il n'a bénéficié que d'un avancement à 60 mois elle s'explique par l'absence d'évaluations pendant cette période ce qui faisait obstacle à un avancement plus rapide ; qu'en outre, M. [M] dont le temps de délégation ne dépassait pas de manière continue 50 % de son temps de travail mensuel ne pouvait bénéficier des dispositions de l'article 1.1 du chapitre IV de l'accord sur le droit syndical à Aéroports de Paris en date du 20 juin 2010 qui prévoyait un avancement à 38 mois pour les représentants du personnel de

catégorie 1 et 2 dont le mandat de représentant du personnel ouvrait droit à un temps de délégation égal ou supérieur à 50 % du temps de travail mensuel ; que la société ADP justifie avoir proposé le 20 décembre 2013 à M. [M], qui avait sollicité une copie de son dossier le 11 juillet 2013, et après lui avoir adressé une fiche récapitulative le 1er août 2013, de venir consulter son dossier ; elle n'a pas fait de résistance abusive ; qu'elle établit ainsi que les décisions qu'elle a prises l'ont été au regard d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral » ;

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS QUE, aux termes du jugement entrepris, « Monsieur [M] [H] caractérise le harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail pour n'avoir pas bénéficié d'avancement professionnel, s'être vu supprimer des primes de manière injustifiées, avoir été rappelé à l'ordre sans raison, avoir fait l'objet d'un contrôle inopiné d'un contrôleur du travail, d'avoir été confronté à une réticence du son employeur à lui remettre son dossier professionnel et surtout par le fait que son employeur n'ait pas pris en compte l'agression dont il aurait fait l'objet sur son lieu de travail le 20.07.2009 ; que sur la non prise en compte de l'agression, Monsieur [M] [H] fait grief à son employeur de n'avoir pas pris en compte l'agression physique et verbale dont il a fait l'objet de la part de Monsieur [I] le 20.07.2009 ; que les parties divergent sur les conditions dans lesquelles est intervenue une altercation ayant conduit à un débordement de Monsieur [I] qui a fait l'objet d'un rappel à la loi par un magistrat à la suite de la plainte déposée par Monsieur [M], laquelle mesure ordonnée par le parquet n'a pas valeur de l'autorité de la chose jugée ; que l'altercation ayant pour origine un antagonisme personnel et syndical entre les deux protagonistes détenteurs d'un mandat de représentation est intervenue dans un espace dédiée à l'activité syndicale et non sur un site d'exploitation ; que Monsieur [M] [H] produit le témoignage de son collègue, Monsieur [B], témoin de l'altercation litigieuse, attestant « du comportement agressif » de Monsieur [I], lequel lançant à son interlocuteur « je t'interdis de faire des adhésions dans les parcs, car les parcs, sont à la CGT, Monsieur [I] a pointé l'index sur le visage de Monsieur [M] [H]. Je suis intervenu car je craignais que Monsieur [I] n'aille plus loin dans la gestuelle », (pièce n° 43 du demandeur) ; qu'au demeurant, ce témoignage ne s'accorde pas avec la plainte de Monsieur [M] [H] déposée auprès du commissariat de la DPAF de Roissy, selon laquelle il aurait été étranglé par derrière à l'aide de son avant-bras gauche pendant 10 secondes et l'aurait également serré fort la main droite, laissant quelques marques sur le poignet droit » ; que toutefois le certificat médical établi sur réquisition fait état de griffures sur la région maxillaire et de douleur cervicale ainsi que d'un retentissement d'ordre psychologique entraînant une incapacité totale de travail de 6 jours ; qu'ADP dans le courrier du 27.07.2007 adressé à Monsieur [I] relatif à l'altercation avec le demandeur, lui fait part du caractère inacceptable de son comportement aggravé par le fait qu'il soit le fait d'un représentant du personnel, précisant qu'il ne s'interdisait nullement une sanction à son égard en cas de qualification pénale des faits ; que de manière équitable, ADP, dans un courrier adressé à Monsieur [M] [H] le même jour, marquait sa désapprobation à l'égard de son comportement ; que Monsieur [M] [H] déplorant par courrier du 08.03.2010 à l'adresse de son employeur fait observer (sic) que le comportement de Monsieur [I] n'a point changé déclarant « En effet lors de la réunion d'information sur les effectifs il ne s'est pas exprimé démocratiquement mais a plutôt hurlé en demandant une suspension de séance par l'exigence d'une exclusion de la CFDT » ; qu'il se plaint dans ce même courrier du dénigrement dont il a fait par le syndicat CGT en raison « son supposé retrait de mandat par son syndicat d'origine (la CFTC) », démontrant ainsi qu'il n'entendait pas faire reproche à ADP d'avoir ignoré l'incident à l'origine de son arrêt de travail, mais qu'il sollicitait une prise de position de la direction de la société envers une organisation syndicale et Monsieur [I] son représentant ; qu'il n'appartenait pas à la direction d'ADP d'interférer sur un différend extraprofessionnel ; que sur la suppression de primes, considérant les termes de l'article 37 du statut du personnel, s'il est avéré qu'un salarié de l'entreprise, victime d'un accident de travail a droit au maintien de sa rémunération jusqu'à consolidation ou guérison, celle-ci exclut les primes de sujétion de la rémunération ; que sur le fondement de la note DG/167-285 du 17.6.1999 complémentaire au statut du personnel et déclinant les éléments de la rémunération des salariés, Monsieur [M] [H] était privé de sa prime de langue, de responsabilité et de conduite durant son arrêt reconnu posteriori comme un accident de travail ; que cette mesure s'appuyant sur une note n'ayant pas fait l'objet d'un accord d'entreprise, ce que relevait le syndicat CFDT dans une communication contestant l'exclusion de certaines primes de la rémunération à maintenir pour les salariés victimes d'accident de travail s'appliquait à l'ensemble du personnel, il ne saurait être excipé de cette position de principe un agissement relevant d'un fait de harcèlement visant spécifiquement Monsieur [M] [H] ; que sur l'absence d'avancement professionnel, Monsieur [M] [H] a été engagé en mars 1988 en qualité d'agent d'exécution catégorie I-A ; qu'il a exercé plusieurs mandats syndicaux de l'année 1990 à l'année 1996 ; qu'il a été promu agent

d'exécution principal I-B à compter du 1er avril 2002 ; que le statut d'ADP prévoit un dispositif d'avancement des carrières à l'ancienneté dans la même catégorie ; que Monsieur [M] [H] comme tous les salariés du groupe était éligible à une promotion sur des critères de compétence et d'aptitude à occuper un poste d'une catégorie supérieure, en application de l'article 29 du statut du personnel ; que Monsieur [M] [H] a exercé de nouveaux mandats syndicaux par intermittence à compter de l'année 2008 ; qu'il fait grief à ADP de n'avoir jamais répondu favorablement aux candidatures qu'il avait soumises à sa direction sur les postes à pourvoir en interne dans l'entreprise ; que la société ADP justifie les refus successifs qu'elle lui a notifiés après sélection de candidats jugés plus aptes ; qu'aucune des réponses écrites de la direction des ressources humaines ne permet de déceler que ses décisions aient été guidées par l'activité syndicale antérieure ou contemporaine à ses sollicitations ; qu'au demeurant ADP justifie ses positions par les appréciations portées par sa hiérarchie en toute responsabilité dans les comptes rendus d'entretien d'évaluation annuels que Monsieur [M] [H] a pu commenter ; qu'il a été relevé à son sujet qu' « il peut y avoir chez lui des problèmes de disponibilité d'esprit par rapport à son travail » ; « Manque d'aisance sur le plan intellectuelle (sic) », « les analyses manquent de finesse, pas toujours rigoureux, motivations faibles, n'a pas le dynamisme nécessaire », éléments qui ne permettent pas de démontrer que sa mobilité fonctionnelle après avoir candidaté à plusieurs reprises sans succès ait été le fait de son implication syndicale ; que contestant la licéité des articles ayant nuit à son déroulement de carrière, Monsieur [M] [H] ne démontre pas que les dispositions des articles 28 et 29 ont eu pour effet dans leur rédaction d'empêcher toute évolution de carrière, celle-ci étant assise sur des pré-requis et des aptitudes à occuper des fonctions requérant des qualifications que sa hiérarchie était à même d'apprécier ; que sur la visite de contrôle, considérant les articles L. 323-6 et 315-1 du code la sécurité sociale subordonnant le maintien de la rémunération d'un salarié absent pour raison de santé à l'acquiescement à des visites de contrôle à l'initiative de l'employeur ou de la caisse primaire d'assurance maladie : que celui-ci exercé par ADP dans les 15 jours qui ont suivi le premier arrêt de travail de Monsieur [M] [H] relève d'un droit dont il n'est pas démontré qu'il ait eu pour objet une intimidation envers son salarié, étant précisé qu'il n'a jamais été réédité durant les 18 mois qui ont suivi son absence de l'entreprise » ;

ALORS en premier lieu QUE lorsque survient un litige relatif à un harcèlement, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence de ce dernier et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en retenant que Monsieur [M] démontre « qu'il a été victime d'insultes et d'actes de violences de la part de M. [I], délégué syndical CGT le 20 juillet 2009 (□) allant jusqu'à recourir à des actes de violence enserrant le cou de M. [M] dans son avant-bras ce que celui-ci a vécu comme un étranglement » (arrêt, p. 5), que Monsieur [M] « démontre avoir informé son employeur de ces faits et lui avoir adressé sa plainte et la décision de rappel à la loi prise le 4 septembre 2009 par le procureur de la République (à l'encontre de Monsieur [I]) » (ibid.), et que la société Aéroports de Paris « n'a pris aucune sanction à l'encontre de M. [I] considérant que le rappel à la loi n'avait pas autorité de chose jugée et n'emportait pas preuve du fait imputé à un auteur et de sa culpabilité » (ibid.), qu'elle « n'a diligenté aucune enquête et a maintenu les deux salariés au sein du même mesure sans prendre de mesure » (ibid.) malgré les demandes en ce sens de Monsieur [M], que depuis ce dernier était suivi médicalement pour un syndrome anxio-dépressif et post traumatique, et que ces faits participaient de ceux permettant de présumer une situation de harcèlement moral (ibid.), mais en jugeant néanmoins que la société Aéroport de Paris rappelle que l'agression s'est déroulée dans le cadre de l'exercice de fonctions syndicales et en période de délégation syndicale et qu'elle justifie « sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I] par l'absence d'autorité de chose jugée du rappel à la loi » (ibid.), soit précisément une circonstance qu'elle avait relevée comme permettant, avec d'autres, de présumer l'existence d'un harcèlement moral, et qui ne justifie en tout état de cause pas l'absence de toute mesure et même de toute enquête de l'employeur, la cour d'appel a statué par des motifs impropres à établir que les agissements de l'employeur étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, violant ainsi les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS en deuxième lieu QU'en jugeant dans le même temps que la société Aéroport de Paris « justifie (□) sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I] par l'absence d'autorité de chose jugée du rappel à la loi » (arrêt, p. 5) et qu'elle avait pourtant manqué à son obligation de sécurité en ne prenant « aucune mesure » pour remédier à la situation de « souffrance » de Monsieur [M] (arrêt, p.10 §1) et qu'il « lui incombait de saisir

l'inspecteur du travail de cette situation et de solliciter une autorisation de modification des conditions de travail de M. [I] afin de faire cesser les actes d'intimidation de ce dernier à l'égard de M. [M] » (ibid. §3), la cour d'appel, qui a statué par motifs contradictoires, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS en troisième lieu QUE, subsidiairement à la deuxième branche, en jugeant que la société Aéroports de Paris avait manqué à son obligation de sécurité en ne prenant « aucune mesure » pour remédier à la situation de « souffrance » de Monsieur [M] (arrêt, p.10 §1) et qu'il « lui incombait de saisir l'inspecteur du travail de cette situation et de solliciter une autorisation de modification des conditions de travail de M. [I] afin de faire cesser les actes d'intimidation de ce dernier à l'égard de M. [M] » (ibid. §3), mais que néanmoins elle « justifie (¶) sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I] » et que cela établirait que son attitude n'était pas constitutive de harcèlement (arrêt, p.5), la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS en quatrième lieu QUE les juges doivent examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié au titre du harcèlement moral ; que Monsieur [M] alléguait et établissait que les agressions dont il avait été victime de la part de Monsieur [I] avaient commencé avant l'agression physique du 20 juillet 2009 et s'étaient poursuivies plusieurs années après celle-ci ; qu'il produisait et citait notamment en ce sens (conclusions, p.33) le témoignage de Monsieur [B] ayant attesté du « comportement agressif de Monsieur [I] envers Monsieur [M] » en mai 2009 devant le PC du pôle 2 du terminal AB et avoir été contraint d'intervenir pour protéger Monsieur [M], agression dont la Direction de proximité de l'employeur a immédiatement été informée, qu'il rappelait que Monsieur [I], du fait de l'absence de toute réaction de l'employeur, avait continué d'harcéler Monsieur [M] après l'agression du 20 juillet 2009, notamment par des insultes dans les couloirs communs des locaux des organisations syndicales, par des provocations verbales récurrentes faisant notamment référence au fait que la Direction des ressources humaines ne prendrait aucune mesure en faveur de Monsieur [M], par des crachats au sol à proximité de Monsieur [M], par des menaces téléphoniques ayant donné lieu à un procès-verbal de constat d'huissier et une main courante (ibid. p.38), que Monsieur [M] rappelait encore qu'il avait dû diligenter un avocat afin que celui-ci écrive en conséquence, en décembre 2009, à la société Aéroports de Paris, afin de lui demander de prendre les mesures qui s'imposaient pour garantir sa santé et sa sécurité, qu'il avait sollicité à plusieurs reprises le Directeur des Ressources humaines aux mêmes fins (ibid., p.39), ainsi que le Président Directeur Général de la société le 30 mai 2011 (ibid.), qu'il avait encore écrit à la Direction des Ressources humaines en février 2014, après de nouvelles menaces de Monsieur [I] (ibid. p.40), et qu'à aucun moment la société Aéroports de Paris n'avait pourtant ni répondu à ses messages d'alerte ni pris la moindre mesure pour mettre fin à ces agressions qui duraient déjà depuis plusieurs années ; qu'en déboutant Monsieur [M] de sa demande après avoir réduit les agressions qu'il rappelait avoir subies sur son lieu de travail à la seule agression du 20 juillet 2009, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS en cinquième lieu QUE Monsieur [M] rappelait avoir été « victime du système d'avancement par quotas totalement illicite, mis en place au sein de la société » (conclusions, p.23), système dont le caractère impératif était établi par différentes notes de service et procès-verbaux des réunions des représentants du personnel, qu'il rappelait que « ces quotas d'avancement conditionnent les évaluations des salariés » (ibid. p.26), et qu'il citait notamment en ce sens, parmi de nombreuses dénonciations syndicales de l'illicéité du système mis en place, modifié seulement en 2017, une représentante FO ayant témoigné, lors de la séance du comité d'entreprise du 22 septembre 2016, que du fait du maintien de la règle des quotas, « les managers que j'ai vus sont sur le fonctionnement de trouver 25 % de mauvais pour respecter ce qui est fait habituellement » (conclusions, p.29 ; pièce n° 122, p.54), de sorte que peu importait que les évaluations aient précédé ou non la désignation des proposables à l'avancement ; que la cour d'appel, après avoir admis que Monsieur [M] « établit que l'avancement était soumis à une règle de quotas selon laquelle 75 % de l'effectif avançait selon un délai de 36 mois, 5 % à 39 mois et 20 % à 45 mois et n'avoir quant à lui bénéficié que d'un avancement à 45 mois avant d'avoir été soumis à l'avancement automatique à 60 mois pendant sa période d'arrêt de travail » (arrêt, p.5), en jugeant cependant que « l'allongement de la durée entre deux avancements (de Monsieur [M]) est allée de pair avec une baisse de sa performance au regard de ses évaluations à compter de 2003 » (arrêt, p.6) et que rien ne contredirait les

affirmations de l'employeur selon lesquelles les évaluations des salariés seraient indépendantes du processus d'avancement dans la mesure où les évaluations ont lieu chaque année que le salarié soit ou non proposable à l'avancement, que le nombre de proposables est décidé postérieurement à l'évaluation et que les évaluateurs n'ont pas connaissance des collaborateurs qui sont ou non proposables à l'avancement (ibid.), sans vérifier, comme il lui était demandé, si le système mis en place n'était pas impératif et ne conduisait pas les évaluateurs, sans même encore connaître les proposables à l'avancement, à déterminer au moins pour partie les résultats de leurs évaluations selon les quotas qu'ils savaient devoir respecter, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS en sixième lieu QUE Monsieur [M] rappelait avoir été « victime du système d'avancement par quotas totalement illicite, mis en place au sein de la société » (conclusions, p.23), système dont le caractère impératif était établi par différentes notes de service et procès-verbaux des réunions des représentants du personnel, qu'il rappelait que « ces quotas d'avancement conditionnent les évaluations des salariés » (ibid. p.26), et qu'il citait notamment en ce sens, parmi de nombreuses dénonciations syndicales de l'illicéité du système mis en place, modifié seulement en 2017, une représentante FO ayant témoigné, lors de la séance du comité d'entreprise du 22 septembre 2016, que du fait du maintien de la règle des quotas, « les managers que j'ai vus sont sur le fonctionnement de trouver 25 % de mauvais pour respecter ce qui est fait habituellement » (conclusions, p.29 ; pièce n° 122, p.54), de sorte que peu importait que les évaluations aient précédé ou non la désignation des proposables à l'avancement ; que la cour d'appel, après avoir admis que Monsieur [M] « établit que l'avancement était soumis à une règle de quotas selon laquelle 75 % de l'effectif avançait selon un délai de 36 mois, 5 % à 39 mois et 20 % à 45 mois et n'avoir quant à lui bénéficié que d'un avancement à 45 mois avant d'avoir été soumis à l'avancement automatique à 60 mois pendant sa période d'arrêt de travail » (arrêt, p.5), en jugeant cependant que « l'allongement de la durée entre deux avancements (de Monsieur [M]) est allée de pair avec une baisse de sa performance au regard de ses évaluations à compter de 2003 » (arrêt, p.6) et que rien ne contredirait les affirmations de l'employeur selon lesquelles les évaluations des salariés seraient indépendantes du processus d'avancement dans la mesure où les évaluations ont lieu chaque année que le salarié soit ou non proposable à l'avancement, que le nombre de proposables est décidé postérieurement à l'évaluation et que les évaluateurs n'ont pas connaissance des collaborateurs qui sont ou non proposables à l'avancement (ibid.), sans vérifier, comme il lui était demandé, si l'avancement défavorable de Monsieur [M] n'avait pas été déterminé sur les bases d'un système illicite, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS en septième lieu QUE Monsieur [M] rappelait, page 19 de ses conclusions, que dans le but d'occuper un poste dans le secteur de l'escale, il avait passé et réussi avec succès un examen interne de pré-sélection TCA (Technicien Centrage Avions - poste haute maîtrise), sans avoir ensuite jamais été promu à un poste dans le secteur de l'escale par son employeur ni même avoir pu y réaliser un détachement temporaire, et que « le processus de réorganisation de l'escale – qui (ne) devait conduire à la fermeture de l'activité qu'en 2007, soit 10 ans plus tard – » ne pouvait en aucun cas justifier la décision de la société Aéroports de Paris de ne pas le nommer à un poste dans le secteur de l'escale, en ajoutant que « si tel était véritablement le cas, pourquoi la société continuait-elle à laisser passer cet examen de pré-sélection ? » (ibid.) ; qu'en se limitant à retenir, après avoir jugé que le refus opposé à Monsieur [M] d'accéder à un poste dans le secteur de l'escale permettait, avec d'autres faits, de présumer l'existence d'un harcèlement moral (arrêt, p.5), que la candidature de Monsieur [M] en 1996 au poste de technicien de préparation de vol « s'est heurtée à la suppression progressive de l'activité d'escale au sein de la société laquelle n'est pas contestée par M. [M] » (ibid.), sans relever aucune justification objective au refus de l'employeur opposé à tout accès au poste en question pendant les dix années de continuation de l'activité d'escale qui ont suivi l'obtention d'un examen que ledit employeur avait lui-même organisé, la cour d'appel a statué par des motifs impropres à établir que les agissements de l'employeur étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, violant ainsi les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS en huitième lieu QUE page 17 de ses conclusions, Monsieur [M] exposait qu'en lui refusant un poste dans le domaine de l'escale, la société Aéroports de Paris avait violé l'accord relatif à la formation qu'elle avait signé en

1989 et 1992 et stipulant que « la formation acquise est un des éléments pris en compte dans le pourvoi des emplois », que « l'entreprise s'engage à pourvoir les emplois vacants, correspondant à ces formations, par des agents ayant réussi les examens professionnels organisés à l'issue de la formation » et que « dans cet esprit et dans le respect de la procédure de pourvoi aux emplois, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité d'un poste correspondant à la nouvelle formation acquise, à examiner en priorité la candidature de l'agent de retour de longue formation » ; qu'en ne répondant pas à ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS en neuvième lieu QUE dès lors que les faits, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, les juges ne peuvent rejeter la demande du salarié qu'à la condition de constater, par des motifs opérants, que l'ensemble des faits étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en jugeant, après avoir retenu que Monsieur [M] « justifie avoir présenté de nombreuses candidatures à divers postes lesquelles n'ont pas été retenues » (arrêt, p.4) et que ces refus, avec d'autres faits, font présumer une situation de harcèlement moral (ibid.), que les nombreuses candidatures de Monsieur [M] à d'autres postes que dans le secteur de l'escala « sont situées majoritairement entre 1997 et 2007, période au cours de laquelle il n'avait pas d'activité syndicale » (arrêt, p.5 in fine-p.6 in limine), la cour d'appel a statué par des motifs impropres à établir que les agissements de l'employeur étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, violant ainsi les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS en dixième lieu QUE les juges doivent examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié au titre du harcèlement moral ; que Monsieur [M] faisait état, pages 11 et 12 de ses conclusions, en produisant plusieurs documents en justifiant, des mesures arbitraires ainsi que des propos vexatoires et humiliants tenus par plusieurs supérieurs hiérarchiques (pièces n° 135 à 140 communiquées devant la cour d'appel) et confirmés par d'autres salariés ayant dénoncé le « climat malsain et de stress permanent », les « énormes dégâts psychiques », ou encore les « propos humiliants, indignes et inacceptables » desdits supérieurs, ainsi que des réclamations consécutives adressées à la direction auxquelles celle-ci n'avait pas jugé bon de répondre ; qu'en déboutant Monsieur [M] de sa demande sans se prononcer sur la matérialité de ces faits, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS en onzième lieu QUE, subsidiairement à la dixième branche, dès lors que les faits, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, les juges ne peuvent rejeter la demande du salarié qu'à la condition de constater, par des motifs opérants, que l'ensemble des faits étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'après avoir retenu que les éléments, pris dans leur ensemble, faisaient présumer une situation de harcèlement moral, la cour d'appel a retenu que l'employeur établissait que les décisions prises l'ont été au regard d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral ; qu'en statuant de la sorte, sans constater que les propos vexatoires et humiliants tenus par plusieurs supérieurs hiérarchiques étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS en douzième lieu QUE pages 31 à 32 de ses conclusions, Monsieur [M] dénonçait le fait qu'à chaque mise à disposition de son dossier professionnel individuel, celui-ci était incomplet « puisque, notamment, certaines formations suivies au sein de la société ADP n'apparaissaient pas et certaines périodes d'intérim réalisé sur d'autres postes n'étaient pas identifiées (pièces 102 et 103) » (conclusions, p.31), qu'il rappelait qu'il avait demandé en vain à plusieurs reprises à son employeur la remise de l'intégralité des postulations réalisées, de l'intégralité de ses évaluations professionnelles, de ses fiches d'activité syndicale (notamment FO) qui avaient disparu de son dossier, ainsi que la copie de l'examen de présélection de Technicien Centrage Avions (TCA) qu'il avait réussi en 1996, et qu'après un nouvel accès proposé par l'employeur à un dossier toujours incomplet, il avait interrogé celui-ci, par courriel du 2 mai 2016, « sur l'absence de ces pièces et demandait de nouveau à ce que ces éléments lui soient communiqués » (ibid. p.33), ce à quoi il n'avait reçu aucune réponse autre que sa convocation à un entretien préalable au licenciement (ibid.) ; qu'en jugeant que « la société ADP justifie avoir proposé le 20

décembre 2013 à M. [M] qui avait sollicité une copie de son dossier le 11 juillet 2013, et après lui avoir adressé une fiche récapitulative le 1er août 2013, de venir consulter son dossier. Elle n'a pas fait de résistance abusive » (arrêt, p.6), sans répondre aux conclusions de Monsieur [M] rappelant que le dossier mis à sa disposition était incomplet, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté Monsieur [M] de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, aux termes de l'arrêt attaqué, « M. [M] invoque : - une réorganisation du service Parcs en 2005 avec une nouvelle hiérarchie composée de salariés n'ayant pas antérieurement de fonction de management dont les mesures arbitraires, l'absence de considération et les propos vexatoires et humiliants ont été dénoncés par leurs subordonnés, - une dégradation de ses conditions de travail à compter de l'année 2008 au cours de laquelle il a repris une activité syndicale, - une stagnation de carrière et une absence de promotion professionnelle, - un système illicite de "ranking" par quota ayant conduit à son affectation quasi-systématique dans la catégorie d'avancement la plus basse à savoir un avancement à 45 mois caractérisant selon lui un retard dans l'avancement (au sens de changement d'échelon de rémunération), - une réticence abusive dans la remise de son dossier professionnel individuel, - une absence de prise en compte par son employeur des agressions dont il a été victime en mai 2009 et juillet 2009 ; qu'il justifie avoir présenté de nombreuses candidatures à divers postes aux fins de promotion lesquelles n'ont pas été retenues, puis avoir été reçu à l'examen interne de pré-sélection TCA (Technicien Centrage Avion) en 1995 mais s'être vu refuser les postes dans le secteur de l'escale auxquelles il prétendait ; qu'il établit également que l'avancement était soumis à une règle de quotas selon laquelle 75 % de l'effectif avançait selon un délai de 36 mois, 5 % à 39 mois et 20 % à 45 mois ; qu'il démontre par la production de son dépôt de plainte, de son audition, de celle de M. [I], de la convocation de ce dernier devant le délégué du procureur aux fins d'un rappel à la loi pour violences volontaires et des attestations des témoins qu'il a été victime d'insultes et d'actes de violences par strangulation de la part de M. [I], délégué syndical CGT le 20 juillet 2009 dans le couloir des locaux mis à disposition par l'entreprise aux syndicats, M. [I] entendant s'opposer à l'accès de M. [M] à ces locaux alors qu'il était légitime à y entrer et en allant jusqu'à recourir à des actes de violence ; que M. [M] démontre avoir informé son employeur de ces faits et lui avoir adressé sa plainte et la décision de rappel à la loi prise le 4 septembre 2009 par le procureur de la République ; que la société Aéroports de Paris n'a pris aucune sanction à l'encontre de M. [I] considérant que le rappel à la loi n'avait pas autorité de chose jugée et n'emportait pas preuve du fait imputé à un auteur et de sa culpabilité ; qu'elle n'a diligenté aucune enquête et a maintenu les deux salariés au sein du même service sans prendre de mesure malgré la demande de M. [M] que son employeur prenne des mesures pour garantir sa santé et sa sécurité ; que M. [M] présente ainsi des faits lesquels, pris dans leur ensemble, font présumer une situation de discrimination syndicale ; que s'agissant de l'absence de promotion de M. [M] dans une catégorie supérieure, la société Aéroports de Paris établit que selon le bilan social 2012, 27 % des salariés ont plus de vingt ans d'ancienneté et ont exécuté toute leur carrière au sein de la catégorie exécution ; qu'elle démontre également que le statut ne prévoit pas de dispositif de changement de catégorie professionnelle (exécution, maîtrise, cadre) en lien avec l'ancienneté ou l'expérience du collaborateur ou au regard d'une formation qu'il aurait suivie ; que la candidature de M. [M] en 1996 au poste de technicien de préparation de vol en 1996 s'est heurtée à la suppression progressive de l'activité d'escale au sein de la société ; qu'au surplus, les nombreuses candidatures de M. [M] à d'autres postes sont situées majoritairement entre 1997 et 2007, période au cours de laquelle il n'avait pas d'activité syndicale ; que s'agissant des candidatures ultérieures qui n'ont pas été retenues, la société verse aux débats les évaluations réalisées par les recruteurs qui font état d'insuffisances pour exercer le poste considéré à savoir coordonnateur sûreté ; qu'il en résulte que la situation de M. [M] qui n'a connu que deux changements de catégorie en vingt années, n'est pas atypique et que l'absence d'avancement plus rapide trouve sa cause dans l'organisation de la société de façon étrangère à toute discrimination syndicale ; que s'agissant de l'avancement, la société établit que l'article 28 du statut du personnel prévoit un avancement à l'ancienneté par changement automatique d'échelon pour les non cadre après 5 années dans le même échelon et un avancement au choix sous réserve d'un minimum de trois ans de service dans le même échelon et en fonction de l'appréciation des supérieurs hiérarchiques de sorte qu'aucun avancement sauf situation exceptionnelle ne

peut avoir lieu pour les non cadres dans un délai inférieur à 36 mois ; que surtout, elle établit que M. [M] a dû attendre 45 mois pour obtenir un avancement tant au cours des périodes pendant lesquelles il n'avait pas de mandat syndical que pendant celles où il était titulaire de tels mandats et que l'allongement de la durée entre deux avancements est allée de pair avec une baisse de sa performance au regard de ses évaluations à compter de 2003 ; que s'agissant des modalités d'avancement, les évaluations des salariés sont indépendantes du processus d'avancement au sens où les évaluations réalisées par plusieurs notateurs ont lieu chaque année que le salarié soit ou non proposable à l'avancement lequel ne peut avoir lieu que tous les 36 mois au mieux, le nombre de proposables à l'avancement est décidé postérieurement à l'évaluation réalisée par les notateurs d'un groupe de salariés composé de salariés proposables et non proposables à l'avancement et les évaluateurs n'ont pas connaissance des collaborateurs qui sont ou non proposables à l'avancement ; qu'en outre, M. [M] dont le temps de délégation ne dépassait pas de manière continue 50 % de son temps de travail mensuel ne pouvait bénéficier des dispositions de l'article 1.1 du chapitre IV de l'accord sur le droit syndical à Aéroports de Paris en date du 20 juin 2010 qui prévoyait un avancement à 38 mois pour les représentants du personnel de catégorie 1 et 2 dont le mandat de représentant du personnel ouvrait droit à un temps de délégation égal ou supérieur à 50 % du temps de travail mensuel ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que M. [M] n'a pas subi de discrimination syndicale » ;

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS QUE, aux termes du jugement entrepris, « Monsieur [M] [H] soutient que la société ADP, en application de l'article 28 des statuts du personnel était tenu par une obligation renforcée d'organiser un entretien d'évaluation permettant de bénéficier d'un avancement plus rapide, dit : « au choix » résultant de l'appréciation par sa hiérarchie de la qualité de ses prestations de travail, l'article 28 du statut des personnels invoqué par Monsieur [M] [H] se borne à préciser que l'attribution « au choix » de l'avancement réduisait la durée maximum de 5 ans d'un changement d'échelon sur proposition de la hiérarchie ; qu'il est constant que le détachement syndical ne doit pas écarter les salariés assurant la défense des intérêts individuels ou collectifs des salariés du déroulement de carrière ; que Monsieur [M] [H] s'est vu accorder des heures de délégations syndicales par le syndicat CFTC à raison de 37h52 à compter du 21 mai 2008 ; d'une journée en date du 24 septembre 2008 pour représenter son syndical en réunion de constitution d'un comité de groupe en remplacement de son président : - de 3 jours en janvier 2009, - et de 6 jours en février 2009 ; que le syndical CFDT lui confiant un mandat de délégué syndical au titre de la section lui attribuait 15 heures de délégation le 25 juin 2009, puis 37h52 mensuelle à compter du 08 juillet 2009, et un quart temps supplémentaire de délégation syndicale à compter du 26 octobre 2010 ; que Monsieur [M] [H] a été absent pour maladie par intermittence à compter 20.07.2009 jusqu'au mois de mars 2011 date à partir de laquelle a été reconnu comme « accident de travail » le motif de ses arrêts en raison de la réactivation des symptômes psychologiques qu'il a développés après l'accrochage dont il avait fait l'objet ; qu'il puisse être fait grief à la société ADP de n'avoir pas tenu d'entretien d'évaluation en 2010 ; que le Conseil portant une attention toute particulière aux appréciations de son encadrement depuis son engagement, il sera relevé qu'à compter de l'année 2004, Monsieur [M] [H] était perçu comme « agent volontaire pour assurer des intérim », mais « émotif », résistant difficilement à la pression, « attention de gérer les priorités, absences non motivées, transmission de l'information embrouillée, en baisse permanente en 2005 sur les 3 ans de notation, doit améliorer son relationnel avec ses collègues et sa hiérarchie », « refus régulier d'exécuter des demandes des RTA, discute les ordres, n'est jamais ou il doit être, élément pénible à gérer..., étant toutefois reconnu comme un agent volontaire, en 2008, agent démotivé, ne parvient plus à mettre en oeuvre son expérience d'agent pare, travail irrégulier, pas d'esprit d'équipe agent peu fiable... » ; qu'il n'est pas contesté que Monsieur [M] [H] engagé à l'échelon 108 en 1988 a bénéficié d'un avancement à 9 reprises puisqu'il était positionné eu 2013 à l'échelon 122 ; qu'il a pu ainsi bénéficier à plusieurs reprises d'un avancement sans attendre la durée maximum de 5 ans du fait de la satisfaction donnée à sa direction ; que Monsieur [M] [H] ne puisse se prévaloir du dispositif d'avancement automatique en application de l'accord d'entreprise visant les représentant syndicaux, en effet ledit accord visait les seuls détachements à temps plein dont il n'a jamais fait l'objet ; que les appréciations en 2009 sont à l'avenant de ces dernières, Monsieur [M] [H] ne peut se prévaloir d'un rejet de ses candidatures successives dans le but d'accéder à une catégorie supérieure pour les raisons qu'il invoque » ;

ALORS en premier lieu QUE lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une

discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en retenant que Monsieur [M] démontre « qu'il a été victime d'insultes et d'actes de violences de la part de M. [I], délégué syndical CGT le 20 juillet 2009 (□) allant jusqu'à recourir à des actes de violence enserrant le cou de M. [M] dans son avant-bras ce que celui-ci a vécu comme un étranglement » (arrêt, p.5), que Monsieur [M] « démontre avoir informé son employeur de ces faits et lui avoir adressé sa plainte et la décision de rappel à la loi prise le 4 septembre 2009 par le procureur de la République (à l'encontre de Monsieur [I]) » (ibid.), et que la société Aéroports de Paris « n'a pris aucune sanction à l'encontre de M. [I] considérant que le rappel à la loi n'avait pas autorité de chose jugée et n'emportait pas preuve du fait imputé à un auteur et de sa culpabilité » (ibid.), qu'elle « n'a diligencé aucune enquête et a maintenu les deux salariés au sein du même service sans prendre de mesure » (ibid.) malgré les demandes en ce sens de Monsieur [M], que depuis ce dernier était suivi médicalement pour un syndrome anxio-dépressif et post traumatique, et que ces faits participaient de ceux permettant de présumer une situation de harcèlement moral (ibid.), mais en jugeant néanmoins que la société Aéroport de Paris rappelle que l'agression s'est déroulée dans le cadre de l'exercice de fonctions syndicales et en période de délégation syndicale et qu'elle justifie « sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I] par l'absence d'autorité de chose jugée du rappel à la loi » (ibid.), soit précisément une circonstance qu'elle avait relevée comme permettant, avec d'autres, de présumer l'existence d'une discrimination, et qui ne justifie en tout état de cause pas l'absence de toute mesure et même de toute enquête de l'employeur, la cour d'appel a statué par des motifs impropres à établir que l'ensemble des agissements de l'employeur étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, violant ainsi les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail dans leur rédaction applicable à la cause ;

ALORS en deuxième lieu QU'en jugeant dans le même temps que la société Aéroport de Paris « justifie (□) sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I] par l'absence d'autorité de chose jugée du rappel à la loi » (arrêt, p.5) et qu'elle avait pourtant manqué à son obligation de sécurité en ne prenant « aucune mesure » pour remédier à la situation de « souffrance » de Monsieur [M] (arrêt, p.10§1) et qu'il « lui incombait de saisir l'inspecteur du travail de cette situation et de solliciter une autorisation de modification des conditions de travail de M. [I] afin de faire cesser les actes d'intimidation de ce dernier à l'égard de M. [M] » (ibid. §3), la cour d'appel, qui a statué par motifs contradictoires, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS en troisième lieu QUE, subsidiairement à la deuxième branche, en jugeant que la société Aéroports de Paris avait manqué à son obligation de sécurité en ne prenant « aucune mesure » pour remédier à la situation de « souffrance » de Monsieur [M] (arrêt, p.10 §1) et qu'il « lui incombait de saisir l'inspecteur du travail de cette situation et de solliciter une autorisation de modification des conditions de travail de M. [I] afin de faire cesser les actes d'intimidation de ce dernier à l'égard de M. [M] » (ibid. §3), mais que néanmoins elle « justifie (□) sa décision de ne pas prendre de sanction à l'égard de M. [I] » et que cela établirait que son attitude n'était pas constitutive de discrimination (arrêt, p.5), la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail dans leur rédaction applicable à la cause ;

ALORS en quatrième lieu QUE les juges doivent examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié au titre de la discrimination ; que Monsieur [M] alléguait et établissait que les agressions dont il avait été victime de la part de Monsieur [I] avaient commencé avant l'agression physique du 20 juillet 2009 et s'étaient poursuivies plusieurs années après celle-ci ; qu'il produisait et citait notamment en ce sens (conclusions, p.33) le témoignage de Monsieur [B] ayant attesté du « comportement agressif de Monsieur [I] envers Monsieur [M] » en mai 2009 devant le PC du pôle 2 du terminal AB et avoir été contraint d'intervenir pour protéger Monsieur [M], agression dont la Direction de proximité de l'employeur a immédiatement été informée, qu'il rappelait que Monsieur [I], du fait de l'absence de toute réaction de l'employeur, avait continué d'harcéler Monsieur [M] après l'agression du 20 juillet 2009, notamment par des insultes dans les couloirs communs des locaux des organisations syndicales, par des provocations verbales récurrentes faisant notamment référence au fait que la Direction des ressources humaines ne prendrait aucune mesure en faveur de Monsieur [M], par des crachats au sol à proximité de Monsieur [M], par des menaces téléphoniques ayant donné lieu à un procès-verbal de constat d'huissier et une main courante (ibid. p.38), que Monsieur [M] rappelait encore qu'il avait dû diligenter un avocat afin que celui-ci écrive en conséquence,

en décembre 2009, à la société Aéroports de Paris, afin de lui demander de prendre les mesures qui s'imposaient pour garantir sa santé et sa sécurité, qu'il avait sollicité à plusieurs reprises le Directeur des Ressources humaines aux mêmes fins (ibid., p.39), ainsi que le Président Directeur Général de la société le 30 mai 2011 (ibid.), qu'il avait encore écrit à la Direction des Ressources humaines en février 2014, après de nouvelles menaces de Monsieur [I] (ibid. p.40), et qu'à aucun moment la société Aéroports de Paris n'avait pourtant ni répondu à ses messages d'alerte ni pris la moindre mesure pour mettre fin à ces agressions qui duraient déjà depuis plusieurs années ; qu'en déboutant Monsieur [M] de sa demande après avoir réduit les agressions qu'il rappelait avoir subies sur son lieu de travail à la seule agression du 20 juillet 2009, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L.1134-1 du code du travail dans leur rédaction applicable à la cause ;

ALORS en cinquième lieu QUE Monsieur [M] rappelait avoir été « victime du système d'avancement par quotas totalement illicite, mis en place au sein de la société » (conclusions, p.23), système dont le caractère impératif était établi par différentes notes de service et procès-verbaux des réunions des représentants du personnel, qu'il rappelait que « ces quotas d'avancement conditionnent les évaluations des salariés » (ibid. p.26), et qu'il citait notamment en ce sens, parmi de nombreuses dénonciations syndicales de l'illicéité du système mis en place, modifié seulement en 2017, une représentante FO ayant témoigné, lors de la séance du comité d'entreprise du 22 septembre 2016, que du fait du maintien de la règle des quotas, « les managers que j'ai vus sont sur le fonctionnement de trouver 25 % de mauvais pour respecter ce qui est fait habituellement » (conclusions, p.29 ; pièce n° 122, p.54), de sorte que peu importait que les évaluations aient précédé ou non la désignation des proposables à l'avancement ; que la cour d'appel, après avoir admis que Monsieur [M] « établit que l'avancement était soumis à une règle de quotas selon laquelle 75 % de l'effectif avançait selon un délai de 36 mois, 5 % à 39 mois et 20 % à 45 mois et n'avoir quant à lui bénéficié que d'un avancement à 45 mois avant d'avoir été soumis à l'avancement automatique à 60 mois pendant sa période d'arrêt de travail » (arrêt, p.5), en jugeant cependant que « l'allongement de la durée entre deux avancements (de Monsieur [M]) est allée de pair avec une baisse de sa performance au regard de ses évaluations à compter de 2003 » (arrêt, p.6) et que rien ne contredirait les affirmations de l'employeur selon lesquelles les évaluations des salariés seraient indépendantes du processus d'avancement dans la mesure où les évaluations ont lieu chaque année que le salarié soit ou non proposable à l'avancement, que le nombre de proposables est décidé postérieurement à l'évaluation et que les évaluateurs n'ont pas connaissance des collaborateurs qui sont ou non proposables à l'avancement (ibid.), sans vérifier, comme il lui était demandé, si le système mis en place n'était pas impératif et ne conduisait pas les évaluateurs, sans même encore connaître les proposables à l'avancement, à déterminer au moins pour partie les résultats de leurs évaluations selon les quotas qu'ils savaient devoir respecter, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail dans leur rédaction applicable à la cause ;

ALORS en sixième lieu QUE Monsieur [M] rappelait avoir été « victime du système d'avancement par quotas totalement illicite, mis en place au sein de la société » (conclusions, p.23), système dont le caractère impératif était établi par différentes notes de service et procès-verbaux des réunions des représentants du personnel ou encore par les déclarations du Responsable du département Rémunération et avantages sociaux de l'employeur, qu'il rappelait que « ces quotas d'avancement conditionnent les évaluations des salariés » (ibid. p.26), et qu'il citait notamment en ce sens, parmi de nombreuses dénonciations syndicales de l'illicéité du système mis en place, modifié seulement en 2017, une représentante FO ayant témoigné, lors de la séance du comité d'entreprise du 22 septembre 2016, que du fait du maintien de la règle des quotas, « les managers que j'ai vus sont sur le fonctionnement de trouver 25 % de mauvais pour respecter ce qui est fait habituellement » (conclusions, p.29 ; pièce n° 122, p.54), de sorte que peu importait que les évaluations aient précédé ou non la désignation des proposables à l'avancement ; que la cour d'appel, après avoir admis que Monsieur [M] « établit que l'avancement était soumis à une règle de quotas selon laquelle 75 % de l'effectif avançait selon un délai de 36 mois, 5 % à 39 mois et 20 % à 45 mois et n'avoir quant à lui bénéficié que d'un avancement à 45 mois avant d'avoir été soumis à l'avancement automatique à 60 mois pendant sa période d'arrêt de travail » (arrêt, p.5), en jugeant cependant que « l'allongement de la durée entre deux avancements (de Monsieur [M]) est allée de pair avec une baisse de sa performance au regard de ses évaluations à compter de 2003 » (arrêt, p.6) et que rien ne contredirait les affirmations de l'employeur selon lesquelles les évaluations des salariés seraient indépendantes du processus d'avancement dans la mesure où les évaluations ont lieu chaque année que le salarié soit ou non proposable à

l'avancement, que le nombre de proposables est décidé postérieurement à l'évaluation et que les évaluateurs n'ont pas connaissance des collaborateurs qui sont ou non proposables à l'avancement (ibid.), sans vérifier, comme il lui était demandé, si l'avancement défavorable de Monsieur [M] n'avait pas été déterminé sur les bases d'un système illicite, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

ALORS en septième lieu QUE Monsieur [M] rappelait, page 19 de ses conclusions, que dans le but d'occuper un poste dans le secteur de l'escale, il avait passé et réussi avec succès un examen interne de pré-sélection TCA, sans avoir ensuite jamais été promu à un poste dans le secteur de l'escale par son employeur ni même avoir pu y réaliser un détachement temporaire, et que « le processus de réorganisation de l'escale – qui (ne) devait conduire à la fermeture de l'activité qu'en 2007, soit 10 ans plus tard – » ne pouvait en aucun cas justifier la décision de la société Aéroports de Paris de ne pas le nommer à un poste dans le secteur de l'escale, en ajoutant que « si tel était véritablement le cas, pourquoi la société continuait-elle à laisser passer cet examen de pré-sélection ? » (ibid.) ; qu'en se limitant à retenir, après avoir jugé que le refus opposé à Monsieur [M] d'accéder à un poste dans le secteur de l'escale permettait, avec d'autres faits, de présumer l'existence d'un harcèlement moral (arrêt, p.5), que la candidature de Monsieur [M] en 1996 au poste de technicien de préparation de vol « s'est heurtée à la suppression progressive de l'activité d'escale au sein de la société laquelle n'est pas contestée par M. [M] » (ibid.), sans relever aucune justification objective au refus de l'employeur opposé à tout accès au poste en question pendant les dix années de continuation de l'activité d'escale qui ont suivi l'obtention d'un examen que ledit employeur avait lui-même préalablement organisé, la cour d'appel a statué par des motifs impropres à établir que l'ensemble des agissements de l'employeur étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, violant ainsi les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

ALORS en huitième lieu QUE page 17 de ses conclusions, Monsieur [M] exposait qu'en lui refusant un poste dans le domaine de l'escale, la société Aéroports de Paris avait violé l'accord relatif à la formation qu'elle avait signé en 1989 et 1992 et stipulant que « la formation acquise est un des éléments pris en compte dans le pourvoi des emplois », que « l'entreprise s'engage à pourvoir les emplois vacants, correspondant à ces formations, par des agents ayant réussi les examens professionnels organisés à l'issue de la formation » et que « dans cet esprit et dans le respect de la procédure de pourvoi aux emplois, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité d'un poste correspondant à la nouvelle formation acquise, à examiner en priorité la candidature de l'agent de retour de longue formation » ; qu'en ne répondant pas à ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS en neuvième lieu QUE dès lors que les faits, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence discrimination, les juges ne peuvent rejeter la demande du salarié qu'à la condition de constater, par des motifs opérants, que l'ensemble des faits étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en jugeant, après avoir retenu que Monsieur [M] « justifie avoir présenté de nombreuses candidatures à divers postes lesquelles n'ont pas été retenues » (arrêt, p.7) et que ces refus, avec d'autres faits, font présumer une situation de discrimination (ibid. p.8), que les nombreuses candidatures de Monsieur [M] à d'autres postes que dans le secteur de l'escale « sont situées majoritairement entre 1997 et 2007, période au cours de laquelle il n'avait pas d'activité syndicale » (ibid.), la cour d'appel a statué par des motifs impropres à établir que l'ensemble des agissements de l'employeur étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, violant ainsi les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

ALORS en dixième lieu QUE les juges doivent examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié au titre de la discrimination ; que Monsieur [M] faisait état, pages 11 et 12 de ses conclusions, en produisant plusieurs documents en justifiant, des mesures arbitraires ainsi que des propos vexatoires et humiliants tenus par plusieurs supérieurs hiérarchiques (pièces n° 135 à 140 communiquées devant la cour d'appel) et confirmés par d'autres salariés ayant dénoncé le « climat malsain et de stress permanent », les « énormes dégâts psychiques » ou encore les « propos humiliants, indignes et inacceptables » desdits supérieurs, ainsi que des réclamations consécutives adressées à la direction auxquelles celle-ci n'avait pas jugé bon de répondre ; qu'en déboutant Monsieur [M] de sa demande sans se prononcer sur la matérialité de ces faits, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au

regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

ALORS en onzième lieu QUE, subsidiairement à la dixième branche, dès lors que les faits, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'une discrimination, les juges ne peuvent rejeter la demande du salarié qu'à la condition de constater, par des motifs opérants, que l'ensemble des faits étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'après avoir retenu que les éléments, pris dans leur ensemble, faisaient présumer une situation de discrimination, la cour d'appel a retenu que l'employeur établissait que les décisions prises l'ont été au regard d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en statuant de la sorte, sans constater que les propos vexatoires et humiliants tenus par plusieurs supérieurs hiérarchiques étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

ALORS en douzième lieu QUE pages 31 à 32 de ses conclusions, Monsieur [M] dénonçait le fait qu'à chaque mise à disposition de son dossier professionnel individuel, celui-ci était incomplet « puisque, notamment, certaines formations suivies au sein de la société ADP n'apparaissaient pas et certaines périodes d'intérim réalisé sur d'autres postes n'étaient pas identifiées (pièces 102 et 103) » (conclusions, p.31), qu'il rappelait qu'il avait demandé en vain à plusieurs reprises à son employeur la remise de l'intégralité des postulations réalisées, de l'intégralité de ses évaluations professionnelles, de ses fiches d'activité syndicale (notamment FO) qui avaient disparu de son dossier, ainsi que la copie de l'examen de présélection de Technicien Centrage Avions (TCA) qu'il avait réussi en 1996, et qu'après un nouvel accès proposé par l'employeur à un dossier toujours incomplet, il avait interrogé celui-ci, par courriel du 2 mai 2016, « sur l'absence de ces pièces et demandait de nouveau à ce que ces éléments lui soient communiqués » (ibid. p.33), ce à quoi il n'avait reçu aucune réponse autre que sa convocation à un entretien préalable au licenciement (ibid.) ; qu'en jugeant que « la société ADP justifie avoir proposé le 20 décembre 2013 à M. [M] qui avait sollicité une copie de son dossier le 11 juillet 2013, et après lui avoir adressé une fiche récapitulative le 1er août 2013, de venir consulter son dossier. Elle n'a pas fait de résistance abusive » (arrêt, p.6), sans répondre aux conclusions de Monsieur [M] rappelant que le dossier mis à sa disposition était incomplet, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté Monsieur [M] de sa demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale par la société Aéroports de Paris de ses obligations ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, aux termes de l'arrêt attaqué, « M. [M] formule une demande subsidiaire de dommages-intérêts pour exécution déloyale par la société ADP de ses obligations ; que toutefois il ne démontre pas d'exécution déloyale ni en matière de promotion ni en matière d'avancement » ;

ALORS en premier lieu QUE Monsieur [M] rappelait avoir été « victime du système d'avancement par quotas totalement illicite, mis en place au sein de la société » (conclusions, p.23), système dont le caractère impératif était établi par différentes notes de service et plusieurs procès-verbaux des réunions des représentants du personnel de l'ensemble des organisations syndicales, qu'il rappelait que « ces quotas d'avancement conditionnent les évaluations des salariés » (ibid. p.26), et qu'il citait notamment en ce sens, parmi de nombreuses dénonciations syndicales de l'illicéité du système mis en place, modifié seulement en 2017, une représentante FO ayant témoigné, lors de la séance du comité d'entreprise du 22 septembre 2016, que du fait du maintien de la règle des quotas, « les managers que j'ai vus sont sur le fonctionnement de trouver 25 % de mauvais pour respecter ce qui est fait habituellement » (conclusions, p.29 ; pièce n° 122, p.54), de sorte que peu importait que les évaluations aient précédé ou non la désignation des proposables à l'avancement ; qu'en jugeant que Monsieur [M] n'établirait pas d'exécution déloyale du contrat de travail par son employeur, ni en matière de promotion ni en matière d'avancement, sans vérifier, comme il lui était demandé, si le système d'avancement mis en place n'était pas impératif et ne conduisait pas les évaluateurs, sans même encore connaître les proposables à l'avancement, à déterminer au moins pour partie les résultats de leurs évaluations selon les quotas qu'ils savaient devoir respecter, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et

1134 et 1147 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

ALORS en deuxième lieu QUE Monsieur [M] rappelait avoir été « victime du système d'avancement par quotas totalement illicite, mis en place au sein de la société » (conclusions, p.23), système dont le caractère impératif était établi par différentes notes de service et plusieurs procès-verbaux des réunions des représentants du personnel de l'ensemble des organisations syndicales ou encore par les déclarations du Responsable du département Rémunération et avantages sociaux de l'employeur, qu'il rappelait que « ces quotas d'avancement conditionnent les évaluations des salariés » (ibid. p.26), et qu'il citait notamment en ce sens, parmi de nombreuses dénonciations syndicales de l'illicéité du système mis en place, modifié seulement en 2017, une représentante FO ayant témoigné, lors de la séance du comité d'entreprise du 22 septembre 2016, que du fait du maintien de la règle des quotas, « les managers que j'ai vus sont sur le fonctionnement de trouver 25 % de mauvais pour respecter ce qui est fait habituellement » (conclusions, p.29 ; pièce n° 122, p.54), de sorte que peu importait que les évaluations aient précédé ou non la désignation des proposables à l'avancement ; qu'en jugeant que Monsieur [M] n'établirait pas d'exécution déloyale du contrat de travail par son employeur, ni en matière de promotion ni en matière d'avancement, sans vérifier, comme il lui était demandé, si l'avancement systématiquement défavorable de Monsieur [M] n'avait pas été déterminé sur les bases d'un système illicite, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 et 1147 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

ALORS en troisième lieu QUE Monsieur [M] rappelait, page 19 de ses conclusions, que dans le but d'occuper un poste dans le secteur de l'escale, il avait passé et réussi avec succès un examen interne de pré-sélection TCA, sans avoir ensuite jamais été promu à un poste dans le secteur de l'escale par son employeur ni même avoir pu y réaliser un détachement temporaire, et que « le processus de réorganisation de l'escale – qui (ne) devait conduire à la fermeture de l'activité qu'en 2007, soit 10 ans plus tard – » ne pouvait pas justifier la décision de la société Aéroports de Paris de ne pas accéder à ses demandes, en ajoutant que « si tel était véritablement le cas, pourquoi la société continuait-elle à laisser passer cet examen de pré-sélection ? » (ibid.) ; qu'en jugeant que Monsieur [M] n'établirait pas d'exécution déloyale du contrat de travail par son employeur, ni en matière de promotion ni en matière d'avancement, sans relever aucune justification objective au refus de l'employeur de tout accès au poste en question pendant les dix années de continuation de l'activité d'escale qui ont suivi l'obtention d'un examen qu'elle continuait d'organiser, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 et 1147 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

ALORS en quatrième lieu QUE page 17 de ses conclusions, Monsieur [M] exposait qu'en lui refusant un poste dans le domaine de l'escale, la société Aéroports de Paris avait violé l'accord relatif à la formation qu'elle avait signé en 1989 et 1992 et stipulant que « la formation acquise est un des éléments pris en compte dans le pourvoi des emplois », que « l'entreprise s'engage à pourvoir les emplois vacants, correspondant à ces formations, par des agents ayant réussi les examens professionnels organisés à l'issue de la formation » et que « dans cet esprit et dans le respect de la procédure de pourvoi aux emplois, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité d'un poste correspondant à la nouvelle formation acquise, à examiner en priorité la candidature de l'agent de retour de longue formation » ; qu'en ne répondant pas à ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour le Syndicat national du transport aérien

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le syndicat de sa demande de dommages et intérêts.

AUX MOTIFS propres QUE l'illicéité du licenciement tient au non-respect des dispositions relatives à la suspension du contrat de travail et non à une situation de discrimination syndicale invoquée au soutien de sa demande de dommages-intérêts par le syndicat SNTA CFDT ou de harcèlement moral ; le syndicat a certes été privé d'un militant actif à compter de son licenciement mais cette perte ne caractérise pas un préjudice au sens de l'intérêt collectif de ses membres ;

AUX MOTIFS adoptés QUE les demandes du syndicat CFDT reprennent les griefs de Monsieur [M] [H] mettant en cause l'inobservation des règles statutaires sur lesquelles le conseil s'est prononcé supra, il ne sera pas fait droit aux demandes formulées contre la société ADP.

1° ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier et / ou le deuxième moyen de cassation soutenus par Monsieur [M] emportera censure par voie de conséquence de l'arrêt en ses dispositions concernant le syndicat et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile

2° ALORS QUE les syndicats peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; qu'en jugeant que la perte d'un militant actif ne caractérise pas un préjudice au sens de l'intérêt collectif, quand la méconnaissance par l'employeur de son obligation de sécurité et son inaction malgré les alertes du syndicat, ainsi que la dégradation des conditions de travail et de l'état de santé du salarié lequel a été placé en arrêt de travail pendant une longue période, ce qui a privé le syndicat d'un militant compétent et actif, ont porté atteinte aux intérêts collectifs de la profession que le syndicat représente, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail

3° ALORS QU'en déboutant le syndicat de sa demande sans rechercher, comme elle y était invitée, si le système des quotas était licite et si son application avait porté préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 2132-3 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris
23 octobre 2019 (n°17/11622)

Textes **appliqués**

Article 624 du code de procédure civile.

Articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5, alinéa 1er, du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 24-11-2021
- Cour d'appel de Paris 23-10-2019