

7 juillet 2022  
Cour d'appel de Caen  
RG n° 21/00097

Chambre sociale section 1

Texte de la décision

**Entête**

AFFAIRE : N° RG 21/00097

N° Portalis DBVC-V-B7F-GVGV

Code Aff. :

ARRET N°

C.P

ORIGINE : Décision du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CAEN en date du 18 Décembre 2020 RG n° 20/00019

Chambre sociale section 1

ARRÊT DU 07 JUILLET 2022

APPELANTE :

S.A.R.L. EVRECY AMBULANCES SECOURS agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège

[Adresse 5]

[Localité 1]

Représentée par Me Jérémie PAJEOT, avocat au barreau de CAEN, substitué par Me Carolle AIGNEL, avocat au barreau de l'EURE

INTIME :

Monsieur [S] [M]

[Adresse 3]

[Localité 2]

Représenté par Me Christophe LAUNAY, avocat au barreau de CAEN

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Mme DELAHAYE, Président de Chambre,

Mme PONCET, Conseiller,

Mme VINOT, Conseiller, rédacteur

DÉBATS : A l'audience publique du 05 mai 2022

GREFFIER : Mme ALAIN

ARRÊT prononcé publiquement contradictoirement le 07 juillet 2022 à 14h00 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Mme DELAHAYE, présidente, et Mme ALAIN, greffier

## Exposé du litige

M. [M] a été embauché à compter du 6 juin 2001 par la société Evrecy ambulances secours en qualité de chauffeur ambulancier.

À compter du 1er janvier 2006, il s'est vu confier une mission de régulation en su de ses fonctions définies lors de l'embauche puis à compter du 1er février 2012 les fonctions de chef d'exploitation non cadre.

Il a été élu délégué du personnel le 8 avril 2008 puis à nouveau le 23 octobre 2013.

En avril 2014, il a saisi le conseil de prud'hommes de Caen aux fins d'obtenir des rappels de salaire et primes et des dommages et intérêts pour harcèlement et discrimination.

Puis l'affaire a fait l'objet d'un retrait du rôle.

Il a subi plusieurs arrêts de travail.

À l'issue d'une seconde visite de reprise le 28 mai 2015, le médecin du travail a conclu : 'Inapte au poste, apte à un autre. Compte tenu de l'état clinique M. [M] est inapte définitif au sein de son entreprise actuelle. Pas de proposition de tâches ou de poste dans l'entreprise'.

Le 27 août 2015, la société Evrecy ambulances secours a sollicité de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier M. [M].

Une décision d'autorisation a été rendue le 21 octobre 2015 (contre laquelle les recours interjetés n'ont pas abouti) et M. [M] s'est vu notifier son licenciement le 28 octobre 2015.

En 2017, il a sollicité la réinscription de l'affaire pour contester le licenciement et le syndicat CFDT régional des transports de Basse-Normandie est intervenu aux débats.

L'affaire retirée du rôle le 19 janvier 2018 a été à nouveau réinscrite le 17 janvier 2020 à la demande de M. [M].

Par jugement du 18 décembre 2020, le conseil de prud'hommes de Caena :

- dit M. [M] recevable et bien fondé en son action

- condamné la société Evrecy ambulances secours à verser à M. [M] la somme de 6 845 euros au titre de la prime de planning

- débouté M. [M] de sa demande concernant les primes d'intéressement pour les années 2012, 2013 et 2014

- condamné la société Evrecy ambulances secours à verser à M. [M] la somme de 2 500 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect des dispositions du contrat de travail

- dit que M. [M] a été victime de faits de harcèlement moral mais dit que ces faits n'avaient pas de caractère discriminatoire

- condamné la société Evrecy ambulances secours à verser à M. [M] la somme de 25 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral

- ordonné la remise d'un bulletin de salaire rectifié sous astreinte

- condamné la société Evrecy ambulances secours à verser à M. [M] la somme de 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- condamné M. [M] à verser à la société Evrecy ambulances secours la somme de 296,48 euros en remboursement des heures de délégation des mois de janvier, février, mars 2014

- condamné la société Evrecy ambulances secours aux dépens.

La société Evrecy ambulances secours a interjeté appel de ce jugement, en celles de ses dispositions ayant procédé aux condamnations susvisées au titre de la prime, des dommages et intérêts et de l'article 700 du code de procédure civile, retenu l'existence d'un harcèlement moral, ordonné la remise de pièces et l'ayant condamnée aux dépens.

Pour l'exposé des moyens des parties, il est renvoyé aux conclusions du 4 octobre 2021 pour l'appelante et du 31 mars 2022 pour l'intimé.

La société Evrecy ambulances secours demande à la cour de :

- infirmer le jugement en celles de ses dispositions ayant procédé aux condamnations susvisées au titre de la prime, des dommages et intérêts et de l'article 700 du code de procédure civile, retenu l'existence d'un harcèlement moral, ordonné la remise de pièces et l'ayant condamnée aux dépens
- confirmer le jugement sur le remboursement des heures de délégation
- débouter M. [M] de toutes ses demandes
- subsidiairement limiter sa condamnation au titre d'arriéré de primes de régulation à 6 845 euros
- condamner M. [M] à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

M. [M] demande à la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a retenu un harcèlement moral, a condamné la société Evrecy ambulances secours à lui payer la somme de 25 000 euros pour harcèlement moral, celle de 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et ordonné la remise de pièces
- débouter la société Evrecy ambulances secours de l'intégralité de ses demandes
- infirmer le jugement sur la condamnation au titre des heures de délégation
- condamner la société Evrecy ambulances secours à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La procédure a été clôturée par ordonnance du 6 avril 2022.

## Motivation

SUR CE

### 1) Sur les heures de délégation

La société Evrecy ambulances secours soutient que M. [M] a utilisé ses heures de délégation pour se rendre aux entraînements de football de son fils.

Elle verse aux débats une demande faite à sa son salarié par lettre recommandée avec avis de réception en date du 26 mars 2014 d'indiquer l'utilisation faite de l'heure de délégation posée le 24 mars et une mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception du 11 avril 2014 de préciser les activités exercées sur les temps de délégation en février et mars, visant un refus précédent opposé par le salarié.

Elle produit encore les fiches d'heures de délégation de janvier à mars 2014 portant sur des heures prises le lundi et un mercredi et une attestation du président du club loisir et culture de [Localité 4] certifiant que M. [M] participe depuis 2009 aux entraînements du lundi soir, mercredi après-midi, outre une correspondance d'un salarié de l'entreprise se plaignant du comportement harcelant de M. [M] et indiquant 'de plus les heures de délégation qui lui sont dues sont une excuse pour se rendre aux entraînements de son fils'.

Sur cette demande, M. [M] se borne à indiquer sommairement qu'il n'a jamais utilisé ses heures pour se rendre aux entraînements de foot, à l'exclusion de toutes autres observations.

Il sera relevé que la demande de remboursement a été faite par l'employeur après paiement des heures conformément au mécanisme de la présomption de bonne utilisation et après mise en demeure du salarié de fournir des indications sur ses activités, que M. [M] n'a jamais fourni et ne fournit pas d'indications sur les activités exercées, l'employeur apportant en outre des éléments tendant à établir que les heures étaient utilisées à d'autres fins.

En conséquence, le jugement sera confirmé en ce qu'il a ordonné le remboursement.

## 2) Sur la prime de planning

Le contrat de travail du 6 juin 2001 stipulait une rémunération mensuelle brute de 1 383,23 euros pour 151,67 h de travail, l'avenant du 1er janvier 2006 stipulait que la responsabilité de la régulation ouvrirait droit à une 'rémunération supplémentaire, autorisée selon la législation en vigueur' et l'avenant du 1er février 2012 stipulait que M. [M] 'percevra la majoration pour tâches supplémentaires de type 3 (10%) qui remplacera celle de type 2 accordée jusqu'à présent (5%), il conservera la prime de planning de 400 euros par mois'.

M. [M] soutient que la rémunération contractuellement fixée à 400 euros a été versée pour des montants variables et souvent moindres.

La réclamation qu'il forme à hauteur de 6 845 euros correspond à la différence entre le montant versé et le montant de 400 euros sur la période de mai 2011 à avril 2014 suivant tableau produit par l'employeur.

L'employeur soutient que le montant de la prime versée tous les mois servait à compenser ou non le salaire net fixe négocié avec M. [M] (négocié selon elle pour des raisons pratiques liées à la variabilité du salaire à raison de la réalisation ou non d'heures supplémentaires ou de tâches annexes).

Or, aucun élément n'établit un accord conclu avec le salarié sur ce prétendu salaire net fixe ni aucun autre accord que celui résultant de l'avenant susvisé.

Le jugement sera en conséquence confirmé sur la condamnation de l'employeur au paiement de la somme de 6 845 euros, montant non critiqué à titre subsidiaire.

## 3) Sur la prime d'intéressement

Les premiers juges ont débouté M. [M] de cette demande et force est de constater qu'aucune critique de cette disposition n'est faite.

#### 4) Sur le non-respect des dispositions du contrat de travail

M. [M] fait valoir un retrait de ses tâches de responsable d'exploitation à compter de juillet 2013, contestant que ce retrait puisse trouver une justification dans une inexécution par lui de ses fonctions et soutenant qu'il s'explique en réalité par la désignation de M. [Z], proche de la gérante, en ses lieu et place, lui-même étant alors remis tout simplement au poste de chauffeur ambulancier.

Ainsi qu'il a été exposé ci-dessus M. [M] s'est vu confier la fonction de responsable d'exploitation à compter du 1er février 2012 (incluant les missions de veiller au bon fonctionnement de l'exploitation, veiller à la surveillance des salariés, veiller à l'organisation du planning, veiller à la gestion du parc automobile), une fiche de poste étant annexée à l'avenant.

M. [M] produit un récépissé de remise à Mme [J] des clefs des placards de son bureau le 19 octobre 2013, la photographie d'un organigramme sur lequel sont mentionnés au titre de la régulation les noms de M. [F] et de M. [Z], sa lettre du 24 octobre 2013 exposant à Mme [J] qu'il s'est vu attribuer depuis son retour de congés uniquement des tâches de chauffeur ambulancier et trois témoignages : Mme [W], ambulancière, atteste avoir constaté que depuis juillet 2013 M. [M] n'était plus à la régulation, Mme [R], auxiliaire, atteste le 11 mars 2014 que M. [M] n'occupe plus la place de régulateur depuis 8 mois et est remplacé par M. [J], M. [Z], Mme [J], M. [F] et M. [O] atteste avoir constaté le refus de mettre M. [M] au poste de régulation

La société Evrecy ambulances secours, qui reconnaît dans ses conclusions que la fonction de responsable d'exploitation s'exerçait sous la responsabilité de Mme [J], devenue gérante à la suite du décès de son mari fin 2011 (cette dernière ayant naturellement pensé à lui à raison de ce qu'il était l'un des plus anciens salariés de la société qui avait accompagné de longue date M. [J]), soutient ensuite que la situation est toute autre que celle décrite par M. [M] puisqu'en réalité elle a été amenée à constater qu'il n'exécutait pas et plus les tâches complémentaires issues de l'avenant du 1er février 2012, ce de façon flagrante à compter du retour des congés d'été 2013, ce qui l'a amenée à demander au salarié de se reprendre par lettre du 20 novembre 2013 puis à lui délivrer des avertissement et mise à pied.

Elle admet en outre dans ses conclusions qu'elle a mis en place une autre organisation pour assurer cette fonction

centrale et que M. [Z] a quitté peu à peu la route pour rester de façon permanente au bureau et assurer cette fonction de régulation.

Ainsi, bien qu'elle produise un organigramme mentionnant M. [M] comme référent régulateur et soutient que l'origine de celui produit par ce dernier n'est pas connue, elle ne méconnaît pas avoir de fait déchargé M. [M] de la régulation.

Certes elle justifie avoir adressé à M. [M] le 20 novembre 2013 une lettre constatant qu'il avait partagé le téléphone de garde avec un collègue, lui reprochant d'avoir abandonné la tâche de régulateur en partant régulièrement en mission sans prendre le téléphone et le planning du jour, de ne pas assurer la surveillance du parc automobile et de faire venir des salariés à 7h30 alors qu'il n'y a pas de travail pour eux et justifie encore de la délivrance d'une sanction le 11 juillet 2014 notamment pour n'avoir pas suivi les contrôles techniques.

Cependant, elle ne produit pour justifier des prétendues insuffisances de M. [M] qu'une lettre de réclamation de M. [F] adressée à la CFDT exposant en termes véhéments que M. [M] ne fait plus de régulation depuis son élection, ne fait pas son travail et qu'il est obligé de le faire à la place à l'exclusion de toute autre pièce, d'autre part elle ne pouvait procéder à un retrait des responsabilités (auquel elle reconnaît en réalité avoir procédé) qu'en procédant à une rétrogradation disciplinaire le cas échéant, ce qu'elle n'a pas fait.

En cet état, M. [M] est fondé à faire valoir qu'il s'est vu modifier ses fonctions et responsabilités sans son accord.

#### 5) Sur le harcèlement moral

M. [M] fait valoir que ses ennuis ont démarré avec sa candidature aux élections de délégué du personnel en octobre 2013 qui n'était pas souhaitée par la direction, qu'il a dû alors remettre les clés des placards de son bureau et a été évincé de sa fonction de régulation, que son employeur n'a pas respecté son obligation de paiement de la prime de planning, que le 18 novembre 2013 Mme [J] l'a accusé d'absence injustifiée alors qu'il était en arrêt de maladie, que Mme [J] l'a accusé d'avoir envoyé un courrier à l'ARS et d'avoir demandé le passage de l'inspection du travail, que le 26 novembre 2013 Mme [J] a organisé une réunion exceptionnelle de tous les salariés et a mené des accusations contre lui devant tous, par lettre du 29 novembre l'a accusé de mal tenir son rôle de responsable d'exploitation alors qu'elle l'en évinçait, qu'il a fait

l'objet de menaces de la part de la belle-mère de Mme [J], qu'il a été insulté par M. [Z], que Mme [J] lui a adressé un reproche écrit pour un seul et premier retard, a fait appel à la CPAM, lui a fait des difficultés pour son permis taxi en exigeant qu'il se rende à une formation alors qu'il était en congés acceptés, a modifié unilatéralement son jour de repos, qu'il a été le seul à être convoqué à la gendarmerie pour être interrogé sur un courrier anonyme qui aurait été adressé à l'ARS ou à la Direccte, que le 17 avril 2014 il a été convoqué injustement à un entretien préalable à une sanction, que l'employeur a tenté la rupture conventionnelle pour se débarrasser de lui, qu'il a agi de concert avec M. [Z] pour l'atteindre dans sa santé, qu'il l'a dénoncé à la CPAM et s'est opposé à la reconnaissance de l'accident du travail, qu'il l'a contraint à remettre des documents bien qu'il soit en arrêt de travail, lui a adressé un avertissement injustifié le 15 mai 2014, a inventé des faits fautifs pour le sanctionner le 13 juin 2014, a empêché que soit reconnu en accident du travail l'agression de M. [Z] dont il a été de nouveau victime le 10 septembre 2014, a crevé les pneus de son véhicule, lui a adressé le même jour le 4 juillet 2014 deux courriers démontrant son acharnement, tous agissements qui ont abouti à son déclassement et à un arrêt de travail prolongé puis à l'inaptitude.

Il a été exposé ci-dessus ce qu'il en était de la prime de planning et du retrait des fonctions de responsable d'exploitation.

Pour le surplus, M. [M] produit des pièces à l'examen desquelles il sera relevé que les témoignages de Mme [W], Mme [R] et M. [O] ne caractérisent pas une accusation précise de l'employeur concernant l'envoi d'une lettre anonyme à l'ARS, que ces mêmes témoignages (Mme [W] indique 'j'atteste que lors des élections du délégué du personnel plusieurs collègues ainsi que Mme [J] ont tenté de m'empêcher de voter pour M. [M] en me disant 'tu n'es pas à l'abri de rester dans la société'; Mme [R] atteste 'une personne du bureau est venue me voir afin d'essayer de me convaincre de ne pas voter M. [M] pour des raisons insensées'; M. [O] atteste 'je constate que la direction a orchestré une forte discrimination sur les salariés voulant voter pour M. [M] aux élections et ce même après son élection') sont insuffisamment précis et circonstanciés quant à une attitude de l'employeur liée à l'élection de délégué du personnel alors même que M. [M] était délégué depuis 2008, que M. [M] avait envoyé son arrêt maladie du 15 au 19 novembre 2013 par lettre simple dont rien n'établit qu'elle avait été reçue lors de l'envoi de la lettre du 18 novembre, que sur la façon dont la réunion du 26 novembre 2013 s'est déroulée seul est produit un compte-rendu de M. [M] lui-même à l'exclusion de tout autre élément, qu'aucun élément n'établit les menaces de la belle-mère, que si la CPAM a informé M. [M] que le médecin conseil pourra être amené à prendre contact pour examiner sa situation s'agissant d'un troisième arrêt au cours des 12 derniers mois, rien n'établit que l'employeur soit de quelque façon à l'origine de cette correspondance, que s'agissant du permis taxi une lettre de l'employeur confirme au salarié que les dates de formation n'ont pas été choisies par lui et que celui-ci sera autorisé à décaler ses congés, que si par lettre du 28 février 2014 l'employeur a indiqué à M. [M] que désormais son jour de repos ne pourra plus être positionné systématiquement sur la journée du mercredi, il a exposé que c'était pour des raisons liées à une réorganisation de l'activité et à des demandes de collègues ayant eux aussi de jeunes enfants et qui souhaitent le mercredi, que dans les conclusions il est exposé sans contestation que M. [M] ayant dit 'je vais te faire chier' son jour n'a en réalité pas été changé, que la convocation à la

gendarmerie ne mentionne aucun motif et qu'aucun autre élément ne laisse supposer ce sur quoi le salarié a été

interrogé, que le retard reproché est reconnu dans sa matérialité, que la convocation à entretien préalable du 17 avril 2014 a été suivie de l'avertissement du 15 mai 2014 pour manque de respect à un collègue (M. [Z] dont la vie privée aurait été révélée) et manque de respect à la dirigeante, M. [Z] étant lui-même convoqué à un entretien préalable et sanctionné pour non-respect de ses obligations contractuelles, que rien n'établit que l'employeur ait agi de concert avec M. [Z], que le contrôle médical est un droit de l'employeur comme celui de proposer une rupture conventionnelle, que le 7 mai 2014 M. [M] a été mis en demeure de remettre le carnet de route pour permettre de faire la paie, la lettre indiquant que le carnet de route doit rester au sein de la société ou dans le véhicule et ce point n'est pas contesté, que le 11 juillet 2014 M. [M] a reçu notification d'une mise à pied pour trois faits sur lesquels l'employeur n'apporte pas de pièces justificatives, que le 10 septembre 2014 M. [M] a été en arrêt pour accident du travail, que la CPAM lui a demandé de faire remplir une déclaration par l'employeur qui l'a fait en émettant des réserves et en produisant des témoignages, ce qui était son droit et a conduit à un refus de prise en charge le 16 décembre 2014, que sur les pneus, seule une photographie est produite qui n'apporte aucune preuve de l'origine de la dégradation, que M. [M] admet lui-même que le 4 juillet 2014 tous les salariés ont reçu la même lettre de demande d'entretien dans le cadre de la prévention des risques dans l'entreprise, que la convocation à un entretien préalable à une sanction de ce jour a été suivie d'une mise à pied le 5 septembre 2014 pour refus de faire un transport, l'employeur versant à cet égard une lettre de la société Ambulances de nuit qui atteste de ce refus.

De ce qui vient d'être exposé il résulte que les seuls faits établis sont la délivrance d'une sanction de mise à pied pour des faits sur lesquels aucun élément de preuve n'est apporté, le non-versement intégral de la prime de planning pour le montant susvisé et le retrait des fonctions de responsable d'exploitation.

Par ailleurs, l'arrêt de travail délivré le 10 septembre 2014 mentionnait : "Trouble anxio-dépressif sévère réactionnel durant depuis octobre 2013".

Dans leur ensemble, ces éléments laissent supposer un harcèlement moral.

Il a été exposé ci-dessus que l'employeur n'apportait aucune justification sérieuse quant au non paiement de la prime de planning, qu'il ne pouvait retirer les fonctions de responsable d'exploitation sans procéder à une modification du contrat de travail laquelle n'avait pas été acceptée et qu'il n'apportait pas d'éléments de justification du bien fondé de la mise à pied.

Il s'ensuit qu'il échoue à démontrer l'existence d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ayant présidé à ces décisions.

Le harcèlement moral sera donc retenu.

6) Sur le préjudice

Le retrait des fonctions de responsable d'exploitation étant invoqué également au titre du harcèlement moral dont il est l'un des éléments constitutifs, il ne saurait donner lieu à indemnisation distincte de celle du harcèlement moral.

Le préjudice subi pour l'ensemble des agissements de harcèlement moral en ce compris le non-respect du contrat de travail sera évalué à 5 000 euros.

La remise des documents demandés sera ordonnée sans qu'il y ait lieu de l'assortir d'une astreinte en l'absence d'allégation de circonstances le justifiant.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Confirme le jugement entrepris sauf en celles de ses dispositions ayant évalué à 2 500 euros les dommages et intérêts pour non-respect du contrat de travail et à 25 000 euros les dommages et intérêts pour harcèlement moral et prononcé une astreinte pour la remise d'un bulletin de salaire.

Et statuant à nouveau sur les chefs infirmés,

Condamne la société Evrecy ambulances secours à payer à M. [M] la somme de 5 000 euros pour harcèlement moral et non-respect du contrat de travail.

Déboute M. [M] du surplus de ses demandes à ces titres et de sa demande tendant à assortir d'une astreinte la remise de documents.

Y ajoutant, condamne la société Evrecy ambulances secours à payer à M. [M] la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en cause d'appel.

Condamne la société Evrecy ambulances secours aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

M. ALAIN L. DELAHAYE