COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80C

Chambre sociale 4-2

ARRÊT N°

CONTRADICTOIRE

DU 14 JANVIER 2026

N° RG 23/00493 - N° Portalis DBV3-V-B7H-VV7G

AFFAIRE :

[Z] [L]

C/

S.A.S. [5]

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 15 Décembre 2022 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MANTES LA JOLIE

N° Section : I

N° RG : 21/00296

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Caroline GERMAIN

Me Philippe AXELROUDE

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE QUATORZE JANVIER DEUX MILLE VINGT SIX,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur [Z] [L]

né le 06 Octobre 1968 à [Localité 7]

de nationalité Française

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentant : Me Caroline GERMAIN, avocate au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 87

APPELANT

****

S.A.S. [5]

N° SIRET : [N° SIREN/SIRET 2]

[Adresse 8]

[Localité 4]

Représentant : Me Philippe AXELROUDE de la SELARL WILLWAY AVOCATS, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : L0285

INTIMEE

****

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 04 Novembre 2025 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Aurélie PRACHE, Présidente chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Aurélie PRACHE, Présidente,

Madame Laure TOUTENU, Conseillère,

Madame Aurélie GAILLOTTE, Conseillère,

Greffière lors des débats : Madame Juliette DUPONT,

Greffière lors du prononcé : Madame Isabelle FIORE

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

M. [L] a été engagé par la société [5], en qualité de mécanicien pocheur, niveau II, échelon 1, coefficient 170, par contrat de travail à durée déterminée à temps plein, à compter du 29 novembre 1989 jusqu'au 28 février 1990. En dernier lieu, il occupait les fonctions de mécanicien, niveau III, P3, coefficient 215, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Cette société est spécialisée dans l'activité de sidérurgie et plus précisément dans la fabrication de ronds à béton ou de barres en acier. L'effectif de la société était, au jour de la rupture, de plus de cinquante salariés. Elle applique la convention collective nationale de la métallurgie.

Par requête du 22 décembre 2014, M. [L] a saisi le conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie aux fins de condamnation de l'employeur en paiement de rappels de salaire, de dommages-intérêts pour violation du mode opératoire de travail et pour préjudice subi, d'annulation de la mise à pied disciplinaire du 29 octobre 2014, ainsi qu'en paiement de diverses sommes de nature salariale et de nature indemnitaire.

Par lettre du 8 septembre 2015, M. [L] a été sanctionné par un avertissement en raison d'une erreur de contrôle de la check-list s'agissant de la température du four, sanction contestée par le salarié.

Par jugement du 10 décembre 2015, le conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie (section industrie) a notamment condamné la société [5] en paiements de diverses sommes à M. [L].

Le 8 décembre 2016, M. [L] et la société [5] ont conclu un accord devant le conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie, au terme d'un procès-verbal de conciliation totale par lequel la juridiction prud'homale a acté l'engagement de la société [5] à verser la somme de 1 000 euros net à M. [L] et à annuler un avertissement du 8 septembre 2015, un rappel à l'ordre du 10 octobre 2015 et une mise au point du 18 avril 2016.

Le 22 février 2017, M. [L] a fait une déclaration de main courante pour dénoncer des faits de harcèlement de la part de M. [A], un responsable de la société.

Par lettre du 27 septembre 2019, M. [L] a été sanctionné par un avertissement en raison d'un comportement inadapté.

Par lettre du 4 novembre 2021, M. [L] a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, fixé le 17 novembre 2021.

Le 15 novembre 2021, M. [L] a déposé une plainte pour injure non publique, l'auteur étant M. [U], un autre responsable de la société.

M. [L] a été licencié par lettre du 8 décembre 2021 pour cause réelle et sérieuse dans les termes suivants :

" ...Le 17 octobre, vous constatez une fuite hydraulique sur chariot répartiteur et l'indiquez sur votre rapport écrit de mécanicien posté.

Le lendemain, vers 15h00, vous constatez que la fuite hydraulique sur le chariot répartiteur n'est toujours pas réparée et en faites part à son responsable, Mr [J].

Par conséquent et au vu de la charge de travail des uns des autres, Mr [J] vous demande d'effectuer cette réparation. Vous refusez car vous estimez que c'est le travail des mécaniciens de jour, qui selon vous, passent plus de temps assis au bureau que sur les machines.

A la suite de cet échange, vous vous rendez à l'atelier mécanique pour demander à Mr [E] (mécanicien jour coulée continue) pourquoi la réparation de fuite constatée la veille n'a pas été effectuée.

C'est alors que Mr [U] (responsable mécanique coulée continue), intervient dans la discussion entre vous, et vous indique que cette fuite est prise en compte et que sa réparation sera effectuée durant l'arrêt hebdo, qui a lieu le jeudi et vendredi.

Agacé fortement, vous décidez de retourner à la coulée continue et indiquez à Mr [J], que les mécaniciens de jour veulent effectuer cette réparation le jeudi de l'arrêt et que de toute façon vous ne la ferez pas.

Afin d'apaiser la situation, Mr [J] (chef de coulée continue), se rend à son tour à l'atelier mécanique pour demander à Mr [U] s'il a du personnel pour effectuer cette réparation qui lui semble être à réaliser avant le redémarrage de la production de ce jour.

Mr [U] ne s'y oppose pas et répond positivement à cette demande. En indiquant de commencer le démontage et qu'un mécanicien de son équipe viendra participer à la réparation, en mettant à disposition le matériel ou en effectuant les soudures.

Par conséquent, Mr [J] vous demande de démonter la tuyauterie et qu'un mécanicien de journée s'occuperait de faire les soudures. Vous refusez une nouvelle fois de faire le travail demandé par votre responsable.

Mr [U] quelques minutes plus tard à la radio, et vous demande si vous avez pu démonter la tuyauterie. Vous avez alors été insultant à la radio, à l'écoute de tout le personnel équipé de radio de l'aciérie et à l'atelier envers lui en indiquant je cite : " Tu as cas lever ton cul du bureau pour faire le travail, je n'ai pas que ça à faire ! ".

Choqué par vos propos, Mr [U] appelle Mr [V] pour l'informer que vous refusez d'effectuer le démontage et l'informe de vos propos.

Vers 16h, vous vous rendez au bureau de [Localité 6], chef de production en présence de [W], chef de poste, et vous n'hésitez pas à demander des comptes à Mr [V], sur la réparation de la tuyauterie.

Mrs [V] et [W] vous ont donc répondu que la situation résultait de votre refus persistant d'intervenir, et cela en dépit des consignes. Vous enjoignant d'intervenir, vous semblez enfin vous décider à intervenir.

Vous retournez à l'atelier mécanique et vous rencontrer Mr [U] sur votre chemin. Vous vous êtes mis alors à hurler de façon très agressive que personne ne devait vous donner d'ordre à part votre chef de poste. Ce à quoi Mr [U] vous a répondu que vous n'aviez alors pas à échanger avec le personnel de son équipe sans l'en informer. Vous lui avez alors indiqué je cite : " qu'il était un guignol, un vendu de délégué et qu'il avait sucé des bites pour accéder au poste de responsable ", en lui collant votre casque au sien et en postillonnant sur son visage.

De plus, à la fin de l'entretien, lorsque Mme [N] vous demande si vous avez des choses à ajouter vous m'indiquez, je cite : " Tu ne peux pas me voir ! ", " j'attends que tu me vires " et " j'attends que ça ! ".

Le refus de suivre les consignes et l'agressivité dont vous avez fait preuve sont intolérables.

Nous vous avons d'ailleurs rencontré à plusieurs reprises pour des faits similaires et des sanctions vous ont été adressées dont en dernier lieu un avertissement en septembre 2019. Manifestement, vous n'en avez tenu aucun compte.

Votre comportement particulièrement inadapté nuit au bon fonctionnement des équipes de travail. Ces faits m'amènent donc à vous notifier par le présent courrier votre licenciement pour faute. "

Par requête du 21 décembre 2021, M. [L] a saisi le conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie aux fins de requalification de son licenciement pour faute en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'en paiement de diverses sommes de nature salariale et de nature indemnitaire.

Par lettres des 15 décembre 2022 et 8 février 2023, la caisse primaire d'assurance maladie a informé M. [L] que sa " Tendinopathie supra/infra épineux avec rupture épaule gauche " et sa " Tendinopathie avec rupture partielle épaule droite - bursite sous acromiale " du 15 mars 2020 était reconnue comme étant d'origine professionnelle. Le 25 mai 2023, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées a reconnu la qualité de travailleur handicapé à M. [L] sans limitation de durée.

Auparavant, par jugement du 15 décembre 2022, le conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie (section industrie) a :

. Dit et jugé que le licenciement pour faute de M. [L] repose bien sur une cause réelle et sérieuse,

. Débouté M. [L] de toutes ses demandes,

. Condamné M. [L] à payer 500 euros à la société [5] au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

. Laissé les éventuels dépens à la charge de chacune des parties.

Par déclaration adressée au greffe le 15 février 2023, M. [L] a interjeté appel de ce jugement.

Une ordonnance de clôture a été prononcée le 1er octobre 2025.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 15 mars 2023, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles M. [L] demande à la cour de :

. Dire et juger bienfondé M. [L] en son appel et le déclarer recevable,

. Débouter la société [5] de ses demandes, fins et conclusions,

. Infirmer le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes le 15 décembre 2022 en toutes ses dispositions,

Et statuant à nouveau,

A titre principal,

. Juger que le licenciement de M. [L] est nul,

. Condamner la société [5] au paiement à M. [L] de :

- 89 220 euros au titre de l'indemnité pour licenciement nul,

- 20 000 euros au titre des dommages et intérêts pour préjudice moral lié au harcèlement moral,

A titre subsidiaire,

. Juger que le licenciement de M. [L] est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

. Condamner la société [5] au paiement à M. [L] de :

- 89 220 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 20 000 euros au titre des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

En toutes hypothèses,

. Condamner la société [5] au paiement des entiers dépens,

. Condamner la société [5] au paiement à verser à M. [L] une somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 12 juin 2023, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles la société [5] demande à la cour de :

. Confirmer le jugement rendu le 15 décembre 2022 par le conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie,

. Débouter M. [L] de l'ensemble de ses demandes,

. Condamner M. [L] à 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile au titre de la procédure d'appel et aux entiers dépens.

MOTIFS

Sur le licenciement

Le salarié expose d'abord qu'il conteste les faits qui lui sont reprochés et sollicite donc l'infirmation du jugement qui a considéré que les motifs invoqués par la société constituaient une cause réelle et sérieuse du licenciement. Ensuite seulement il " sollicite de la Cour, pour les motifs ci-dessus indiqués, qu'elle juge le licenciement prononcé à son encontre nul au visa des dispositions des articles L.1152-1 et suivants du code du travail ", et subsidiairement que son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur objecte que les faits reprochés au salarié, dont le passé disciplinaire est important, sont fondés et qu'il n'a pas exécuté le contrat de travail de façon déloyale à l'égard de l'intéressé.

**

A titre liminaire la cour relève que, si la demande de nullité du licenciement est nouvelle en appel, l'intimée n'en soulève pas l'irrecevabilité, étant ici précisé que cette demande présente en tout état de cause un lien nécessaire avec les prétentions formulées devant les premiers juges, qui n'ont statué que sur l'existence d'une cause réelle et sérieuse. Il convient en conséquence d'examiner en premier lieu le bien-fondé du licenciement, de façon à suivre le raisonnement et les développements figurant dans les écritures du salarié appelant, dont la demande de nullité du licenciement fondée sur le harcèlement moral sera examinée en second lieu. La cour relève que si le salarié soutient également que " Les reproches faits par M. [L] salarié à ses collègues en 2019 ne résultaient que de la liberté d'expression dont il a la possibilité de jouir au sein et en dehors de son activité professionnelle et qu'au travers de ces mots, M. [L] ne faisait qu'exprimer le ressenti de ses conditions de travail. " il n'invoque pas l'atteinte à sa liberté d'expression ni la nullité de son licenciement de ce chef.

Sur le bien-fondé du licenciement

Le salarié expose que les faits reprochés ne sont pas fondés, sont prescrits ou ont déjà été sanctionnés, ce que conteste l'employeur, selon lesquels sont établis les faits reprochés au salarié, coutumier des faits, l'intéressé ayant un caractère impulsif et violent aussi bien vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques que de ses collègues de travail, et étant ingérable depuis de nombreuses années, ainsi qu'en témoigne le compte rendu de la réunion du CSE du mois de février 2022.

**

Selon les articles L.1232-1 et L.1232-6 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, énoncée dans une lettre notifiée au salarié.

Par ailleurs, selon l'article L. 1332-4 du code du travail aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Cependant les dispositions de l'article L.1332-4 du code du travail ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur de plus de deux mois dans la mesure où le comportement fautif du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans les deux mois précédant l'engagement de la procédure de licenciement et s'il s'agit de faits de même nature (Soc. 9 avril 2014, pourvoi n° 12-23.870).

En l'espèce, la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, reproche au salarié d'avoir refusé, à deux reprises, d'exécuter une réparation demandée par le chef de coulée continue, M. [J], et des faits d'agression à l'encontre de M. [U],

le responsable mécanique coulée continue, devant ses collègues de travail.

a) Sur les faits des 17 et 18 octobre 2021

L'employeur établit que M. [J], chef de coulée continue, a demandé au salarié d'effectuer une réparation sur une tuyauterie, qu'il ne pouvait assurer lui-même compte tenu de sa charge de travail, et que le salarié a refusé au motif que c'était aux mécaniciens de jour de l'effectuer car " ils passent plus de temps assis au bureau que sur leurs machines ".

L'employeur établit par la production des attestations précises et concordantes de MM. [X] et [Y], mécaniciens, et de M. [C], responsable mécanique fours fusion, que le salarié lui a répondu " tu as qu'à lever ton cul du bureau pour faire le travail, je n'ai pas que ça à faire !" devant tous et notamment tout le personnel équipé d'une radio.

L'employeur établit par la production de l'attestation précise et concordante de M. [U] qu'ensuite, vers 16h, le salarié s'est rendu au bureau de M. [V] (chef de production), informé par MM. [D] et [U] de la situation, devant lequel le salarié n'a pas hésité à demander des comptes en présence de M. [W] chef de poste, ainsi que cela résulte de l'attestation de M. [V] (pièce 21 de l'employeur), le salarié réitérant son refus, puis que, lors de son retour à l'atelier, il s'est mis à hurler de façon très agressive que personne ne devait lui donner d'ordre à part son chef de poste et insultant M. [U] en lui disant " qu'il était un guignol, un vendu de délégué et qu'il avait sucé des bites pour accéder au poste de responsable ".

Le salarié ne conteste pas que cette réparation relevait de ses fonctions (cf. ses conclusions p.7 : " Alors qu'il réalisait une intervention technique, M. [L] a été relancé par Monsieur [U] par radio qui lui demandait où en était la réparation. M. [L] était en train de travailler et s'apprêtait à intervenir sur la réparation "). Son allégation selon laquelle il a détecté une fuite et " l'a réparé pendant l'arrêt de la centrale lorsqu'il a constaté que l'équipe de lundi matin n'était pas intervenue et qu'il n'y avait aucune raison technique à cette absence d'intervention " (cf ses conclusions p. 6/15) est dépourvue de toute offre de preuve. La pièce 12 qu'il invoque pour soutenir que les salariés qui ont attesté n'étaient plus présents sur site le 18 octobre 2021 est illisible et en tout état de cause n'est pas de nature à exclure leur présence dans l'entreprise ce jour-là.

L'employeur établit en outre le caractère ingérable du salarié par la production du compte-rendu de la réunion du CSE du mois de février 2022 dont il ressort que " Les élus indiquent que l'ambiance dans le service est beaucoup mieux depuis son départ et que les autres salariés n'ont plus de crainte de venir travailler. L'ambiance est plus sereine. " (pièce 18 de l'employeur).

Les faits d'insubordination et de comportement agressif des 17 et 18 octobre 2021 sont établis.

Ces faits sont de même nature que ceux simplement évoqués dans la lettre de licenciement et qui ont fait l'objet d'un

avertissement en 2019. Au regard de leur nature et du comportement persistant du salarié nonobstant les sanctions précédemment notifiées par l'employeur, ils constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement, ainsi que l'ont retenu à juste titre les premiers juges.

Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, 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.

En vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2018-1088 du 8 août 2016, applicable en la cause, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il appartient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Au cas présent, le salarié expose d'abord pêle-mêle dans ses écritures et sans viser aucune des pièces communiquées qu'au cours de sa carrière, qu'il s'est toujours profondément investi au sein de cette société n'hésitant pas à réaliser de nombreuses heures supplémentaires, qu'il a toujours supporté un encadrement particulièrement rigoureux, qu'il est souvent arrivé que ses collègues ou ses supérieurs se montrent directifs, autoritaires et sur un ton parfois désagréable, voir inapproprié, que c'est à l'arrivée de l'un de ses supérieurs hiérarchiques, M. [A], qu'il a cependant atteint sa limite, que jusqu'alors il avait accepté les sanctions prononcées quand bien même il n'en reconnaissait pas nécessairement le bien fondé, qu'il n'est pas le seul puisque depuis l'arrivée de M. [A] un grand nombre de collègues ont été licenciés ou poussés à la démission, qu'en 2015, il a reçu un avertissement pour ne pas avoir détecté qu'une vanne était fermée, ce qui aurait pu avoir des conséquences lourdes, qu'il a contesté cet avertissement en expliquant qu'il avait effectué le contrôle le matin, comme à son habitude, avec un collègue et que ladite vanne n'était pas fermée, que le four avait en effet été démarré avant 5h00 pour fonctionner jusque 11h30, que d'ailleurs, si la vanne avait été effectivement fermée, le four n'aurait pu fonctionner plusieurs heures et des alarmes se seraient déclenchées. Ces allégations sont dépourvues de toute offre de preuve.

Il invoque ensuite le fait que les sanctions disciplinaires infligées entre 2014 et 2016 l'ont contraint à saisir la juridiction prud'homale qui a acté l'engagement de l'employeur à en annuler certaines (avertissement du 8 septembre 2015, rappel à l'ordre du 10 octobre 2015, mise au point du 18 avril 2016)

L'allégation selon laquelle il a obtenu la requalification d'une mise à pied disciplinaire en avertissements ainsi que les rappels de salaires correspondants est en revanche dépourvue de toute offre de preuve, de même que celle selon laquelle " il n'avait finalement déposé qu'une main courante espérant qu'une confrontation aurait permis de mettre un terme à cette situation (Pièce 21) ", cette pièce 21 étant seulement constituée des éléments relatifs à l'avertissement du 8 septembre 2015, précité, que l'employeur a accepté d'annuler dans le cadre de la conciliation préalable précitée.

Toutefois, dans la partie de ses écritures relatives au licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié produit la main courante du 22 février 2017 (sa pièce 19), également produite en pièce 15 par l'employeur. Il en ressort que, entendu dans ce cadre par les services de police, M. [A] a indiqué qu'il agissait dans le cadre de son rôle de supérieur hiérarchique et que le salarié devait accepter à l'avenir les réprimandes, indiquant ainsi aux enquêteurs : " Je prends acte que nous avons été reçus tous les deux M. [L] et moi-même. A ce jour, j'ai peur de devoir réprimander M. [L], au vu de son état, alors que cela fait partie de mes taches. M.[L] vous a informé et ce devant ma présence, qu'il acceptera mes réprimandes, que cet entretien lui a permis de comprendre ma façon de travailler. Cet entretien a permis d'apaiser la situation. ".

Le salarié invoque et produit ensuite un compte-rendu de visite par le médecin du travail auquel il a exposé être mécontent de ses conditions de travail (pièce 22 du salarié), le médecin indiquant seulement dans le compte-rendu produit, qui n'est pas daté : " Il a demandé à me voir car il est excédé par le fait qu'il a reçu une lettre de mise à pied pour un fait dont il ne s'estime pas responsable. Par ailleurs, il fait état d'une mauvaise ambiance dans son travail. Il évoque une forte tension avec son collègue. Il lui attribue des malveillances at son encontre qui mettraient en cause ses propres responsabilités. Il fait état de laisser-aller qui auraient des conséquences sur Ia sécurité. Lors de l'entretien, on constate une certaine agressivité dans ses propos et une tendance interprétative et réactive de ce qu'on dit ; Il se sent agressé s'il croit qu'on ne pense pas comme lui. Après enquête, il apparaît que Mr [K] est fragile sur le plan psychique, la coopération est parfois difficile avec lui. (Etabli le 04/05/2016 par Docteur [B] - fin le 16/05/2018) Anxiété généralisée LIEN POSS AVEC TRAVAIL SANS CSQCE SUR TRAVAIL (Etabli le 28/01/2016 par Docteur [B]) Troubles du sommeil lors équipe nuit : endormissement difficile et sommeil court (Etabli le 18/09/2006 par Docteur [T] - fin le 16/05/2018) "

Le salarié expose ensuite qu'il " avait véritablement le sentiment que son supérieur hiérarchique cherchait à le faire démissionner " et que ses craintes se sont confirmées lorsque deux de ses collègues ont fait l'objet de licenciements injustifiés en 2017 et 2018 de la part de M. [A], ce dont il justifie par la production des arrêts de la cour d'appel de Versailles des 10 septembre 2020 et 2 mars 2022 jugeant le licenciement sans cause réelle et sérieuse de MM. [M] et [G]. (Pièces 23-24 du salarié). Toutefois, la cour relève que cet élément concerne d'autres salariés que l'intéressé.

Le salarié rappelle enfin que préalablement à son licenciement, il avait déposé en 2020 une demande de reconnaissance de maladie professionnelle qui a finalement été reconnue en décembre 2022 et qui aurait sans doute à terme entraîné un reclassement ou un licenciement pour inaptitude professionnelle (pièce 25 du salarié).

En définitive, le salarié présente des éléments de fait qui, pris dans leur ensemble et en prenant en compte les documents médicaux produits, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail précité.

Il appartient à l'employeur de prouver que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

D'abord, la cour relève que l'employeur objecte, dans la partie de ses écritures consacrée à la demande du salarié au titre du " préjudice pour exécution déloyale du contrat de travail de mauvaise foi " (cf conclusions d'intimée p. 11/12), qu'il est difficile de l'accuser d'exécution déloyale du contrat de travail au regard du comportement agressif chronique du salarié et de tous les efforts que son employeur a développés pour le garder, que le salarié argue avoir subi un véritable harcèlement disciplinaire injustifié, subissant des sanctions parfaitement injustifiées qu'il a systématiquement contestées mais qu'il a uniquement contesté sa mise à pied qui s'est transformée en avertissement, que l'avertissement du 8 septembre 2015, le rappel à l'ordre du 10 octobre 2015 et la mise au point du 18 avril 2016 ont fait l'objet d'une conciliation et que les autres sanctions n'ont pas été contestées par le salarié, et que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, ce que la cour a précédemment en effet retenu.

S'agissant des sanctions, l'employeur expose à juste titre qu'elles ont été notifiées au salarié sur une période de plusieurs années, ce qui ne caractérise pas un acharnement à son endroit, que le libellé desdits courriers ne comporte aucun terme vexatoire ou injurieux et qu'il n'est pas démontré que les sanctions sont intervenues dans un contexte particulièrement humiliant ou dégradant pour le salarié, l'employeur ayant par ailleurs accepté de les annuler dans le cadre de la conciliation devant le conseil de prud'hommes.

L'employeur objecte ensuite également à juste titre que les deux décisions versées aux débats concernent d'autres salariés, pour des licenciements intervenus en mars 2017 et mai 2018 (soit 3 et 4 ans avant les faits ayant conduit au licenciement du salarié) et qu'il n'y est pas question de harcèlement moral de l'entreprise.

Enfin, l'employeur objecte à raison, d'une part que le salarié se plaignait essentiellement de M. [A] dans le cadre des mains courantes de 2017 puis ne s'est plus jamais plaint ensuite du comportement de son supérieur hiérarchique et, d'autre part, que la prise en charge de ses tendinopathies au titre de la législation sur les maladies professionnelles est intervenue un an pour l'une et quatorze mois pour l'autre après son licenciement.

Il résulte de l'ensemble de ces constatations que l'employeur justifie ses décisions par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral.

Le salarié sera en conséquence débouté de sa demande, nouvelle en appel, de dommages-intérêts au titre du

harcèlement moral et de nullité du licenciement.

La cour ayant précédemment retenu que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, le jugement sera confirmé de ce chef ainsi qu'en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes afférentes.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

A l'appui de cette demande formulée dans le dispositif de ses conclusions à titre subsidiaire à sa demande principale de dommages-intérêts " pour préjudice moral lié au harcèlement moral ", le salarié fait valoir les mêmes éléments que ceux précédemment évoqués au titre du harcèlement moral.

**

Aux termes des dispositions L.1221-1 du code du travail, " Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter " et selon l'article L.1222-1 suivant, " Le contrat de travail est exécuté de bonne foi ".

La cour a précédemment écarté l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'employeur. Le salarié n'invoquant pas d'autres faits à l'appui de cette demande subsidiaire formulée au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail, le jugement sera confirmé en ce qu'il le déboute de ce chef.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Il y a lieu de confirmer le jugement déféré en ses dispositions relatives aux dépens et à l'article 700 du code de procédure civile.

L'appelant, succombant également en appel, sera condamné aux dépens d'appel ainsi qu'à payer à l'employeur la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire, en dernier ressort,

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

DEBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

CONDAMNE M. [L] à payer à la société [5] la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE M. [L] aux dépens d'appel,

. prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

. signé par Mme Aurélie Prache, Présidente et par Mme Isabelle Fiore, Greffière, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La greffière La Présidente