

# TEXTE INTÉGRAL

Formation de diffusion : FS PB  
numéros de diffusion : 1168

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

SOC. MF

COUR DE CASSATION \_\_\_\_\_

Audience publique du 9 décembre 2020

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt no 1168 FS P+B

Pourvoi no J 19-13.470

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

\_\_\_\_\_  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS \_\_\_\_\_

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 9 DÉCEMBRE 2020

M. Z E, domicilié ..., a formé le pourvoi n J 19-13.470 contre l'arrêt rendu le 10 janvier 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 7), dans le litige l'opposant :

1 / à la société Ramp Terminal one, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est service Aéroportuaire, zone de frêt, ..., Village Frêt, ...,

2 / au Défenseur des droits, dont le siège est ..., 75334

Paris cedex 07, défendeurs à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Van Ruymbeke, conseiller, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. E, de la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat de la société Ramp Terminal One, de la SCP Thouvenin,

Coudray et Grévy, avocat du Défenseur des droits, et l'avis de Mme A, avocat général, après débats en l'audience publique du 20 octobre 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Van Ruymbeke, conseiller rapporteur, Mme Farthouat Danon, conseiller doyen, MM. B, C, Mmes X, Gilibert, conseillers, M. Y, Mmes G, Pecqueur, conseillers référendaires, Mme A, avocat général référendaire, et Mme Pontonnier, greffier de chambre, la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 janvier 2019), M. E a été engagé le 1 novembre 2009, avec reprise d'ancienneté au 19 janvier 2000, par la société Ramp Terminal One, en qualité d'assistant avion 1.

2. Estimant faire l'objet d'actes de discrimination et de harcèlement depuis notamment sa désignation en qualité de délégué syndical et invoquant un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes de dommages intérêts.

Examen des moyens

Sur le troisième moyen, ci après annexé

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

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages intérêts pour violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat, alors :

« 1 / que tout salarié dispose d'un droit à la santé et au repos constitutionnellement et conventionnellement garanti ; que la méconnaissance par l'employeur des préconisations du médecin du travail qui indique l'existence d'un risque grave, spécifique et identifié, en cas de conduite d'un certain types d'engins, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice au salarié, privé ainsi du droit constitutionnellement et conventionnellement garanti à la préservation de sa santé ; qu'en déboutant M. E de sa demande au motif qu'il ne justifiait pas du préjudice qui résultait du manquement de l'employeur à l'obligation de suivre les préconisations du médecin du travail lequel avait interdit son affectation à la conduite d'un engin aéroportuaire lourd, la cour d'appel a violé l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail dans leur rédaction alors applicable, interprété à la lumière de l'article 5.1 de la directive 89/391 du 12 juin 1989 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2 / que lorsque le salarié justifie d'une dégradation de son état de santé corrélative à la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat il appartient à ce dernier d'apporter la preuve de l'absence de lien entre eux ; qu'en reprochant au salarié de ne pas avoir apporté la preuve d'un tel lien, la cour d'appel qui a inversé la charge de la preuve, a violé les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et 1315, devenu 1353, du code civil. »

Réponse de la Cour

5. L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

6 . La cour d'appel, dans l'exercice de son pouvoir souverain, a constaté que le salarié se bornait à une déclaration de principe d'ordre général sans caractériser l'existence d'un préjudice dont il aurait personnellement souffert.

7. Le moyen, inopérant en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus.

Mais sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

8. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages intérêts pour harcèlement moral, alors que lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à tout harcèlement ; qu'en déboutant M. E de ses demandes aux motifs que ni le maintien d'un salarié sur son poste correspondant à ses fonctions, son expérience et ses qualifications, même au détriment des prescriptions et restrictions du médecin du travail, ni le refus de mobilité professionnelle, ni celui d'accorder des heures supplémentaires qui relèvent du pouvoir de direction de l'employeur, ni la régularisation tardive des heures de délégation du salarié après rappel à l'ordre de l'inspecteur du travail, ni la dégradation constatée de l'état de santé du salarié dont il n'est pas établi qu'elle serait en lien avec le comportement de l'employeur, n'étaient de nature à laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel qui a en réalité fait peser sur le seul salarié la charge de la preuve du harcèlement moral, a violé l'article L. 1154-1 du code du travail. »

Réponse de la cour

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, le second dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n 2016-1088 du 8 août 2016 :

9. 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 présumer l'existence d'un harcèlement moral. Dans l'affirmative, il revient 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.

10. Pour rejeter les demandes formées au titre d'un harcèlement moral, l'arrêt retient que ni le maintien d'un salarié sur son poste correspondant à ses fonctions, son expérience et ses qualifications, même au détriment des prescriptions et restrictions du médecin du travail, ni le refus de mobilité professionnelle ni celui d'accorder des heures supplémentaires ne caractérisent des méthodes de gestion ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

11. Il ajoute que les conditions d'emploi du salarié n'ont pas entraîné de dégradation de son état de santé, que les instances représentatives du personnel n'ont jamais été alertées, que la régularisation tardive des heures de délégation s'explique par le retard de transmission du salarié et par le débat qu'il y a eu entre l'employeur et le salarié sur la possibilité de les prendre durant les arrêts de travail. Il conclut que la matérialité d'éléments de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement, n'est pas démontrée.

12. En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait d'examiner les éléments invoqués par le salarié, de dire s'ils étaient matériellement établis, et, dans l'affirmative, d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve de l'existence du harcèlement moral sur le seul salarié, a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande de M. E en paiement de dommages intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 10 janvier 2019 entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ce point, 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 Ramp Terminal aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Ramp Terminal et la condamne à payer à M. E la somme de 3 000 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 neuf décembre deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour M. F

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. E de sa demande de dommages intérêts pour violation de l'obligation de sécurité de résultat ;

AUX MOTIFS QUE « L'article L. 4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre des dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Pour infirmation du jugement entrepris en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages intérêts pour violation par l'employeur de son obligation de sécurité à son égard, M. E soutient que la société Ramp Terminal One l'a affecté dans un service totalement inadapté à son état de santé malgré les restrictions imposées par le médecin du travail sur la conduite d'engins aéroportuaires sauf véhicule légers, malgré ses multiples demandes d'affectation sur d'autres postes plus adaptés à son état et pour lesquels il disposait des qualifications nécessaires et malgré les besoins en personnel sur d'autres postes plus adaptés à son état de santé. Pour confirmation du jugement entrepris sur ce point, la société Ramp Terminal One réplique qu'elle a scrupuleusement respecté les restrictions du médecin du travail telles que figurant dans les avis d'aptitude avec réserves des : - 25 novembre 2009 : "apte sans manutention (..) sans travail en hauteur ou en soute, sans conduite d'origine aéroportuaire, à revoir dans 15 jours," - 4 février 2010 : "apte avec restriction sans manutention manuelle de bagages, sans travail en soute, sans conduite d'engins aéroportuaires et sans travail en hauteur, à revoir, - 5 octobre 2010: "apte avec restrictions; sans port de charges lourdes, sans travail en hauteur, et sans conduite d'engins aéroportuaires. A revoir dans deux mois. Apte à la conduite d'un UL en zone de trafic," - 23 février 2011: "apte avec restrictions sans conduite d'engins aéroportuaires, sans port de charges lourdes et sans travail en hauteur, Il peut conduire un UL en zone de trafic. A revoir dans 6 mois." - 23 avril 2011: "apte avec restrictions : pas de port de charges lourdes. Pas de conduite d'engins aéroportuaires, Conduite UL possible sur la zone de trafic." - 27 juin 2012 : "apte. Pas de port de charges lourdes. Pas de conduite d'engins aéroportuaires lourds. Pas de travail en hauteur." - 23 avril 2014

: "apte avec restrictions : sans manutentions de bagages en soute et sans conduite d'engins aéroportuaires lourds. Apte à la conduite de véhicules légers en zone de trafic".

Ramp Terminal One explique, en effet, qu'elle a affecté M. E d'octobre 2011 à fin juin 2012 au transport de fret en piste sans la conduite de poids lourds mais en conduisant un petit tracteur léger de piste. Elle conteste la force probante des attestations fournies par M. E et relève que le médecin du travail n'a pas répondu au courriel que lui avait adressé le directeur de la filiale au sujet du type d'engin conduit par M. E alors qu'il n'aurait pas manqué de lui répondre en cas d'incompatibilité entre le poste de travail du salarié et ses prescriptions. Se référant aux attestations de collègues de travail de M. E, le Défenseur des Droits conclut au non respect par la société Ramp Terminal One des préconisations médicales concernant son salarié. Cela étant, les tracteurs Fourmi et Mulag successivement utilisés par M. E jusqu'à fin 2011 et début 2012 pour les premiers et à compter de cette période pour les seconds - répondent, par leur nature et leur fonction utilitaire à la définition d'engins aéroportuaires. Ils ne peuvent être considérés comme des véhicules légers, compte tenu de leur poids à vide (4,5 T pour le Mulag Cornet 4 et le 6 T pour le Mulag Cornet 6) et des charges qu'ils sont amenés à tracter (deux palettes de bagages ou de fret de dix pieds). Il résulte de ce seul fait que la société Ramp Terminal One n'a pas respecté les prescriptions médicales du médecin du travail en laissant M. E conduire ce type d'engins et qu'elle a donc manqué à son obligation de sécurité à l'égard de son salarié. Pour autant, il appartient au salarié qui sollicite des dommages et intérêts en raison du manquement de l'employeur à l'une de ses obligations de rapporter la preuve de l'existence et de l'étendue d'un préjudice qu'il aurait subi de ce fait. Ce principe s'applique également lorsque le manquement de l'employeur porte sur une obligation de sécurité. Or, pour justifier sa demande de dommages intérêts, M. E invoque une obligation de résultat de l'employeur en matière de sécurité et de protection de la santé de ses salariés dont le manquement serait constitutif d'une faute inexcusable. Il procède ainsi par une déclaration de principe d'ordre général qui ne suffit pas à caractériser l'existence d'un préjudice dont aurait personnellement souffert le salarié en raison du manquement de l'employeur, alors que des dommages intérêts ne sauraient constituer une sanction de l'employeur mais ont pour seul but de réparer un dommage causé au salarié. Au surplus, comme justement noté par la société Ramp Terminal One, il ne ressort aucunement des différents avis de la médecine du travail que l'état de santé de M. E ait été affecté par la nature des postes occupés, et plus particulièrement par la conduite des engins. Certes, M. E produit un

certificat établi par son médecin traitant le 19 août 2013 qui relève que son patient présente actuellement des signes de stress et d'anxiété importants depuis 2010 liés à des conditions de travail difficiles, à la conduite de camions et suite à des difficultés relationnelles avec sa hiérarchie. Mais, ce certificat a été rédigé à la demande du patient, selon ses doléances et n'est pas en conformité avec les différents constats effectués par les médecins du travail. Enfin, il doit être relevé que, comme encore pertinemment observé par la société Ramp Terminal One, les instances représentatives du personnel n'ont pas été particulièrement alertées du cas de M. E au sujet d'une éventuelle incompatibilité entre le poste de travail de ce salarié et son état de santé. En conséquence, le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté M. E de sa demande de dommages intérêts pour violation par la société Ramp Terminal One de son obligation de sécurité » ;

1 ) ALORS QUE tout salarié dispose d'un droit à la santé et au repos constitutionnellement et conventionnellement garanti ; que la méconnaissance par l'employeur des préconisations du médecin du travail qui indique l'existence d'un risque grave, spécifique et identifié, en cas de conduite d'un certain types d'engins, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice au salarié, privé ainsi du droit constitutionnellement et conventionnellement garanti à la préservation de sa santé ; qu'en déboutant M. E de sa demande au motif qu'il ne justifiait pas du préjudice qui résultait du manquement de l'employeur à l'obligation de suivre les préconisations du médecin du travail lequel avait interdit son affectation à la conduite d'un engin aéroportuaire lourd, la cour d'appel a violé l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail dans leur rédaction alors applicable, interprété à la lumière de l'article 5.1 de la directive 89/391 du 12 juin 1989 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2 ) ALORS QUE lorsque le salarié justifie d'une dégradation de son état de santé corrélative à la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat il appartient à ce dernier d'apporter la preuve de l'absence de lien entre eux ; qu'en reprochant au salarié de ne pas avoir apporté la preuve d'un tel lien, la cour d'appel qui a inversé la charge de la preuve, a violé les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et 1315, devenu 1353, du code civil ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué, d'avoir débouté M. D de sa demande en paiement de dommages intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE « pour infirmation du jugement entrepris et à l'appui de ses demandes distinctes de dommages et intérêts pour harcèlement moral d'une part et pour discrimination d'autre part, Monsieur E invoque les mêmes faits en faisant valoir que : - il a été affecté sans possibilité de refus au service fret fin 2010, poste totalement inadapté à son état de santé, - il a été amené à effectuer de nombreuses manoeuvres dans l'aéroport, et ce, très près des avions, alors même qu'il avait un problème important d'acuité visuelle,

- la société Ramp Terminal One ne lui a proposé aucune évolution d'emploi plus conforme à son état de santé comme, par exemple, chef d'équipe au fret ou agent de trafic, - la société Ramp Terminal One ne lui a proposé aucune offre alors même qu'un besoin de "casque anglais" se faisait sentir et qu'il disposait de la formation en la matière, - la société Ramp Terminal One lui a refusé une formation au poste d'agent de trafic, poste manifestement plus adapté à son état de santé, et ce contrairement à d'autres salariés, - d'autres salariés avec des anciennetés plus faibles et des formations moindres, ou des intérimaires ou encore des salariés en contrat de travail à durée déterminée n'avaient aucune difficulté à obtenir les postes qu'il avait sollicités, - en mars 2012, il a enfin obtenu une formation d'agent de trafic par le biais de son droit individuel à la formation mais la société Ramp Terminal One ne lui a confié une mission qu'à titre temporaire de technicien de trafic du 1 juillet 2012 au 30 septembre 2012 et l'a fait remplacer par un agent de chargement ayant seulement trois années d'ancienneté, contre dix pour lui même, - lors d'une discussion réunion extraordinaire du comité d'entreprise, le délégué syndical du syndicat majoritaire CFTC s'est emporté, l'a menacé et a tenu des propos déplacés sur son état de santé, - ses demandes d'heures supplémentaires ont été refusées contrairement à d'autres salariés, ce qui n'était pas le cas avant son implication syndicale, - en décembre 2012, sa candidature au poste d'agent de trafic était une fois de plus rejetée, - en mai 2013, la société Ramp Terminal One faisait encore état d'une carence en personnes formées au casque anglais sans lui proposer ce poste alors qu'il disposait de la formation adéquate, - la société Ramp Terminal One a annoncé clairement son intention de laisser les personnes restrictions médicales ainsi que celles non qualifiées au sein du service transfert fret piste (TFP), - en août 2013, la société Ramp Terminal One l'a écarté une fois encore du poste d'agent de trafic sans explication et alors qu'il validait une formation complémentaire d'agent de trafic sur un logiciel Altea afin de répondre aux évolutions

naissantes et aux besoins nouveaux, au profit d'un assistant de piste sans formation d'agent de trafic, - en mars 2014, une fois de plus, un autre salarié était détaché au trafic à son détriment, - en juillet 2014, il postulait pour un poste de chef d'équipe sans obtenir de réponse de la société Ramp Terminal One, - la société Ramp Terminal One a mis de grandes difficultés à lui payer ses heures de délégation en novembre et décembre 2013, puis en novembre et décembre 2014, - en février 2015, la société Ramp Terminal One n'a pas hésité à différencier les salariés en fonction du motif de leur absence (accident du travail ou autre absence) et de la durée de leur absence (deux mois) pour l'octroi d'une prime de 550 € bruts, ce qui est totalement discriminatoire ;

pour confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a débouté M. E de ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement et pour discrimination, la société Ramp Terminal One réplique, en premier lieu, que M. E a connu une évolution d'emploi puisqu'il a pu poser sa candidature à une formation d'agent de trafic et a été provisoirement affecté sur un tel poste dans le cadre d'un essai autorisé par la convention collective qui n'a pas été concluant en raison d'une erreur conséquente commise par le salarié lors de la poussée d'un avion ; que, depuis le 1er octobre 2012, le salarié travaillait en piste avec la qualification "casque anglais" en qualité d'assistant avion conformément aux diverses restrictions médicales et que M. E a été écarté de la présélection au poste de chef d'équipe pour des raisons objectives ; elle affirme, en deuxième lieu, que M. E a pu bénéficier de diverses formations depuis qu'il est entré dans la société Ramp Terminal One ; elle plaide, en troisième lieu, que toutes les heures de délégation ont été régularisées et payées à M. E alors que ce dernier lui adressait, et lui adresse encore systématiquement, les bons de délégation avec au moins un mois de retard ; elle soutient, en dernier lieu, que la prime d'assiduité n'a aucun caractère discriminatoire au vu de ces modalités d'affectation, et que l'absence de sollicitation de M. E pour les renforts s'inscrit dans une politique générale de l'entreprise tendant à diminuer le recours aux heures supplémentaires ; le Défenseur des Droits considère que les différents éléments liés à la carrière de M. E caractérisent une discrimination en matière d'évolution de carrière en lien avec ses activités médicales et / ou son état de santé ; Sur le harcèlement ; 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 des 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 ; dès lors que sont caractérisés ces agissements répétés, fussent sur une brève période, le harcèlement moral est

constitué indépendamment de l'intention de son auteur ; peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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 ; il résulte des articles L. 1152-1 et L. 1254-1 du code du travail que lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral; dans l'affirmative, il appartient à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; cela étant, ni le maintien d'un salarié sur son poste correspondant à ses fonctions, son expérience et ses qualifications, même au détriment des prescriptions et restrictions du médecin du travail, ni le refus de mobilité professionnelle ni celui d'accorder des heures supplémentaires ne caractérisent des méthodes de gestion ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, au delà de la déception - même légitime - du salarié ; au surplus, dans le cas particulier de M. E, il résulte des éléments développés ci dessus qu'il n'est pas nécessaire de répéter que les conditions d'emploi du salarié n'ont pas entraîné de dégradation de l'état de santé de l'intéressé puisque les avis et restrictions du médecin du travail depuis 2008 sont identiques d'une année à l'autre ; par ailleurs, comme justement relevé par la société Ramp Terminal One, les instances représentatives du personnel n'ont jamais été alertées sur une situation susceptible de caractériser un harcèlement au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail en ce qui concerne M. E ; selon les propres documents produits par M. E, la régularisation tardive des heures de délégation prises par le salarié en novembre et décembre 2013 s'explique par le retard de celui ci à transmettre sa demande de paiement à l'employeur puisqu'il apparaît que l'employeur a été saisi d'une telle demande en octobre 2014 soit presque un an après l'utilisation des heures de délégation ; ce retard trouve également sa source dans un débat entre l'employeur et le salarié sur la possibilité de prendre ou non de telles heures de délégation durant une période d'arrêt de travail pour accident du travail ; or, Ramp Terminal One a procédé au règlement des heures de délégation de M. E pour novembre et décembre 2013 après un rappel de la législation et de la

jurisprudence applicables en la matière par l'inspecteur du travail et la production par le salarié de justificatifs sur ses heures de sorties autorisées par le médecin au cours de la période d'arrêt de travail pour accident de travail maladie ou maladie professionnelle ; M. E ne produit aucune pièce relative aux menaces et aux propos déplacés sur son état de santé que lui aurait tenus le délégué syndical CFTC ; en outre, un tel événement, auquel l'employeur est étranger et qui n'apparaît pas lui avoir été signalé, n'a pas le caractère répétitif exigé par les textes pour caractériser le harcèlement ; toutes les autres circonstances évoquées par M. E tendent à démontrer un traitement différencié de la part de l'employeur qui ne caractérise pas un harcèlement au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail mais qui devra être examiné dans le cadre de la discrimination ; en l'état des explications et des pièces fournies, la matérialité d'éléments de fait précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral n'est pas démontrée ; la demande de M. E en dommages intérêts pour harcèlement doit être rejetée et le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a débouté le salarié à ce titre. »

1 ) ALORS QUE lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à tout harcèlement ; qu'en déboutant M. E de ses demandes aux motifs que ni le maintien d'un salarié sur son poste correspondant à ses fonctions, son expérience et ses qualifications, même au détriment des prescriptions et restrictions du médecin du travail, ni le refus de mobilité professionnelle, ni celui d'accorder des heures supplémentaires qui relèvent du pouvoir de direction de l'employeur, ni la régularisation tardive des heures de délégation du salarié après rappel à l'ordre de l'inspecteur du travail, ni la dégradation constatée de l'état de santé du salarié dont il n'est pas établi qu'elle serait en lien avec le comportement de l'employeur, n'étaient de nature à laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel qui a en réalité fait peser sur le seul salarié la charge de la preuve du harcèlement moral, a violé l'article L. 1154-1 du code du travail ;

2 ) ALORS QUE constituent des faits susceptibles de caractériser un harcèlement moral les décisions prises par l'employeur à l'égard du salarié, dans le cadre de son pouvoir de direction lorsqu'elles ne sont pas justifiées par des éléments objectifs étrangers au harcèlement ; qu'en

écartant l'existence d'un harcèlement moral quand elle avait constaté que l'employeur avait temporairement affecté M. E à un poste de technicien trafic sur lequel elle avait refusé de le maintenir définitivement lui préférant un autre salarié et avait refusé de lui accorder la possibilité d'accomplir des heures supplémentaires dans le cadre de la politique générale de renfort de personnel de l'entreprise, sans justifier ses mesures par une quelconque raison objective, outre le refus ultérieur de lui accorder le poste de chef d'équipe qui était fondé sur une cause discriminatoire liée à son état de santé, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations desquelles il résultait que le salarié justifiait de faits de harcèlement, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3 ) ALORS QUE la dégradation de l'état de santé du salarié est un élément qui doit être pris en compte dans l'appréciation du harcèlement dont le salarié se prétend être victime sans qu'il puisse être exigé de lui qu'il apporte la preuve d'un lien de causalité entre les faits qui sont reprochés à l'employeur et la dégradation corrélative de son état de santé ; qu'en jugeant l'inverse, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

#### TROISIEM MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. E de sa demande en paiement de la prime exceptionnelle d'assiduité prévue par l'accord d'entreprise du 9 février 2015 ;

AUX MOTIFS QUE « Pour infirmation du jugement en ce qu'il l'a débouté de sa demande de rappel de primes d'assiduité, M. E fait valoir qu'en février 2015 la société Ramp Terminal One n'a pas hésité à différencier les salariés en fonction du motif de leur absence (accident du travail ou autre cause) et de la durée de celle ci (inférieure ou supérieure à deux mois) pour l'octroi d'une prime de 550 € bruts et qu'une telle différenciation est discriminatoire. La société Ramp Terminal One réplique que la prime d'assiduité est subordonnée à la condition d'un défaut d'absence du salarié quel qu'en soit le motif et n'est donc pas discriminatoire. Cela étant, l'employeur peut tenir compte des absences pour le paiement d'une prime, dès lors que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution. En l'espèce, l'accord d'entreprise du 9 février 2015 prévoit, entre autres, le versement d'une prime exceptionnelle en deux échéances, la première (seule intéressant le présent litige) se concrétisant par le "versement d'une prime exceptionnelle d'un montant brut de 550 € avec la paie du mois de mai 2015 (acompte au début du mois de mai 2015) à l'ensemble des

salariés n'ayant pas fait l'objet : - De plus de deux mois d'absence AT et /ou CM cumulée, au cours de la période de référence à savoir du 1 janvier 2015 au 30 avril 2015,

- D'une absence continue quel qu'en soit le motif pendant toute la période de référence, à savoir du 1 janvier 2015 au 30 avril 2015.

Il ressort de ces dispositions que toutes les absences, indépendamment de leurs motifs, sont prises en considération pour déterminer le versement ou non de la prime d'assiduité, mais qu'il est accordé une condition plus favorable aux salariés faisant l'objet d'arrêts de travail ou d'un congé maternité puisque seule une absence prolongée de plus de deux mois est susceptible d'entraîner l'absence de versement de la prime dans leur cas. Il ne peut y avoir donc de discrimination au détriment de ces salariés, bénéficiaires au contraire d'un régime de faveur. En conséquence, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a rejeté la demande de rappel de primes de M. F

ALORS QUE constitue une mesure discriminatoire prohibée fondée sur l'état de santé du salarié toute mesure visant à établir des conditions différenciées de rémunération au regard de l'état de santé des salariés ; que l'accord d'entreprise du 9 février 2015 prévoit « le versement d'une prime exceptionnelle d'un montant brut de 550 € avec la paie du mois de mai 2015 (acompte au début du mois de mai 2015) à l'ensemble des salariés n'ayant pas fait l'objet : De plus de deux mois d'absence AT et /ou CM cumulée, au cours de la période de référence à savoir du 1er janvier 2015 au 30 avril 2015 ou d'une absence continue quel qu'en soit le motif pendant toute la période de référence, à savoir du 1er janvier 2015 au 30 avril 2015 », ce dont il résulte que les salariés absents pour maladie ou accident du travail se voient privés du paiement de la prime lorsqu'ils cumulent sur la période de référence un total de deux mois d'absence quand les autres salariés ne se voient privés de ladite prime qu'en cas d'absence continue pendant toute la période de référence correspondant à quatre mois ; qu'en déboutant le salarié de sa demande au motif que l'accord lui aurait été, en sa qualité de salarié malade, plus favorable que pour un salarié absent pour toute autre cause, quand il résultait des dispositions de l'accord litigieux exactement l'inverse, la cour d'appel a violé l'accord d'entreprise du 9 février 2015 et l'article L.1332-1 du code du travail.

**Composition de la juridiction** : M. CATHALA, Mme Molina, Mme  
Pontonnier, Mme van Ruymbeke, SCP Waquet , Farge et Hazan, SCP  
Bouzidi et Bouhanna

Copyright 2020 - Dalloz - Tous droits réservés.