

TEXTE INTÉGRAL

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT N° /2021

PH

DU 07 JANVIER 2021

N° RG 19/01219 - N° Portalis DBVR V B7D ELMZ

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NANCY

18/00077

26 mars 2019

COUR D'APPEL DE NANCY

CHAMBRE SOCIALE - SECTION 2

APPELANTE :

SAS EB TRANS PRODUITS NOIRS prise en la personne de son représentant légal pour ce domicilié au siège social

...

...

Représentée par Me Alain CHARDON, avocat au barreau de NANCY, substitué par Me Vincent DE PASTORS , avocat au barreau de PERPIGNAN

INTIMÉ :

Monsieur E G

...

...

Représenté par Me Céline CLEMENT, avocat au barreau de NANCY

COMPOSITION DE LA COUR :

Lors des débats, sans opposition des parties

Président : MEUNIER Guillemette

Siégeant comme magistrat chargé d'instruire l'affaire

Greffier : Q D (lors des débats)

Lors du délibéré,

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, l'affaire a été débattue en audience publique du 16 Octobre 2020 tenue par MEUNIER Guillemette, magistrat chargé d'instruire l'affaire, qui a entendu les plaidoiries, les avocats ne s'y étant pas opposés, et en a rendu compte à la Cour composée de Guillemette MEUNIER, présidente, F A et Stéphane STANEK, conseillers, dans leur délibéré pour l'arrêt être rendu le 17 Décembre 2020 ; puis à cette date le délibéré a été prorogé au 07 janvier 2021;

Le 07 janvier 2021, la Cour après en avoir délibéré conformément à la Loi, a rendu l'arrêt dont la teneur suit :

EXPOSÉ DU LITIGE Monsieur E G a été engagé par la société SOTRAMA Transports suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 18 mars 2002, en qualité d'agent d'exploitation.

Son contrat de travail a été transféré à la société EB TRANS PRODUITS NOIRS à compter du 1er juillet 2012.

Son contrat a ensuite été transféré à la société LES CITERNES BRETONS' puis à la société TRANSPORTS DURAND avant d'être de nouveau transféré à la société EB TRANS PRODUITS NOIRS le 1er décembre 2015.

Il occupait, en dernier lieu, le poste de coordinateur d'exploitation.

Monsieur E G a bénéficié du statut de travailleur handicapé à compter du 4 avril 2017.

Par courrier du 2 novembre 2017, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement, fixé au 13 novembre 2017.

Par courrier du 17 novembre 2017, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse, son employeur lui reprochant un comportement inacceptable à l'encontre d'une collègue et d'avoir fait l'objet de plusieurs remarques orales sans que son comportement ne s'améliore.

Par requête du 15 février 2018, Monsieur E G a saisi le conseil de prud'hommes de Nancy aux fins de voir dire son licenciement nul car fondé sur son état de santé, ou, à titre subsidiaire, sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 26 mars 2019, le conseil de prud'hommes de Nancy a :

- dit que le licenciement de M. E G est nul,

- condamné la société EB TRANS PRODUITS NOIRS à payer à Monsieur E G' :

95 784 euros net à titre de dommages et intérêts pour nullité du licenciement,

15'000 euros net à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,

- rappelé que les condamnations prononcées portent intérêts au taux légal à compter de la présente décision,

- condamné la société EB TRANS PRODUITS NOIRS à payer à M. E G 2'000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

- débouté Monsieur E G du surplus de ses demandes,

- ordonné à la société EB TRANS PRODUITS NOIRS la rectification du solde de tout compte de Monsieur E G par suppression de la mention mise à pied, ainsi que la rectification de l'ensemble des documents de fin de contrat,

- débouté Monsieur E G de sa demande d'astreinte portant sur la rectification des documents de fin de contrat,

- ordonné l'exécution provisoire de la décision au titre de l'article 515 du Code de Procédure civile à hauteur de 30 000 euros,

- débouté la société EB TRANS PRODUITS NOIRS de sa demande reconventionnelle au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné la société EB TRANS PRODUITS NOIRS aux entiers dépens.

Par déclaration en date du 11 avril 2019, la société EB TRANS PRODUITS NOIRS a interjeté appel de cette décision.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées par la voie électronique le 3 mars 2020, la société EB TRANS PRODUITS NOIRS demande à la Cour de:

Sur les demandes relatives à la nullité du licenciement pour discrimination liée à l'état de santé :

- constater que M. E G a été licencié pour une raison objective ayant consisté à faire subir à Mme N Y de manière régulière des remarques désagréables et des injures ('connasse') dénoncées par courriel du 27 octobre 2017,
- constater que la lettre de licenciement pour cause réelle et sérieuse visant le comportement infligé à Mme Y a été expédiée le 16 novembre 2017 à 15h39,
- constater que les documents médicaux sur lesquels le Conseil de prud'hommes a fondé son jugement selon lequel le licenciement a été prononcé en connaissance du lien entre les injures proférées et les conséquences d'une opération chirurgicale ont été :
 - pour certains transmis seulement dans le cadre de la procédure prudhommale et donc après le licenciement (les extraits confidentiels du dossier médical au travail et le certificat du Docteur M U du mois de février 2018 ayant été transmis dans le cadre du contentieux prud'homal),
 - pour d'autres après le départ de la lettre de licenciement (le courriel du Dr H évoquant au conditionnel l'éventualité d'un lien partiel entre l'irritabilité et son état médical datant du 17 novembre 8h43, lendemain de l'expédition de la lettre de licenciement),
 - pour d'autres ne sont pas de nature à éclairer l'employeur sur ce lien (l'information donnée par M. E G à l'instant d'être convoqué selon laquelle il bénéficiait du statut de travailleur handicapé n'étant pas de nature à permettre à l'employeur de savoir que ce handicap était lié à une opération cérébrale affectant l'irritabilité),
- Enfin, le compte rendu d'entretien préalable rédigé le 5 décembre 2017 soit trois semaines après le licenciement ne présente pas un caractère probant qui établirait que l'information d'un lien

entre l'état de santé et l'irritabilité qui y figure a bien été portée à la connaissance de l'employeur dès lors que ce document a été rédigé à posteriori et qu'il n'a pas été signé par l'employeur. La Cour fera application sur ce point de la jurisprudence selon laquelle Le compte rendu d'un entretien préalable rédigé par le représentant du personnel qui a assisté le salarié n'étant pas contradictoire, et n'ayant pas été signé par l'employeur, ne peut avoir de force probante. (et CA Versailles 12-11-2008 n 07-8435, 22e ch.,

SARL Selt c/ Hachime.)

- juger qu'une prise en considération de l'état de santé dans sa décision n'est pas démontrée par M. E G,

- constater que l'attestation de M. T, responsable QHSE, de M. W, responsable QHSE et celle de Mme Y, confirment que ce comportement était constaté de manière régulière, qu'il perturbait le fonctionnement de l'équipe, et que M. E G ne se montrait pas agressif et irrespectueux quand ses supérieurs étaient présents, cet élément contredisant la thèse d'une irritabilité constante et d'une incapacité de M. E G à se contrôler,

- constater que les collègues de M. E G travaillant au quotidien avec lui, MME Y, M. T et M. W sont unanimes, la seule exception étant M. C qui atteste en faveur de M. E G mais dont MME Y, M. T et M. W assurent qu'il avait réclamé le départ de M. E G du fait de son comportement,

Vu les courriels et courriers de Madame K datant des années 2010 et 2011, occupant comme Madame Y des fonctions d'agent d'exploitation sous la supervision de M. E G et décrivant un comportement similaire l'ayant conduit à quitter l'entreprise et à réclamer un dédommagement pour le harcèlement moral subi de la part de M. E G, harcèlement auquel elle attribuait des graves complications subies au cours de sa grossesse,

- juger que ce précédent similaire, certes intervenu dans une autre entité du groupe, n'était pas en revanche ignoré par la SAS EB TRANS ASSISTANCE et qu'elle a pu légitimement en tenir compte à l'instant d'apprécier la véracité des accusations de Mme Y d'ailleurs confirmées par M. T et M. W

- constater que M. E G a attendu, malgré une convocation à entretien préalable le 2 novembre évoquant son comportement injurieux, le surlendemain de l'entretien préalable pour présenter des excuses à Madame Y en date du 15 novembre,

- constater que dans ce courriel du 15 novembre, adressé en copie à sa hiérarchie, M. E G regrette son comportement et ne prétend aucunement que celui ci serait en lien avec les suites de l'opération cérébrale subie deux ans plus tôt,

- constater que les pièces du dossier établissent que la seule information médicale fournie par M. E G avant la notification de licenciement a consisté à transmettre en date du 2 novembre 2017 sa reconnaissance comme travailleur handicapé datant du 4 avril 2017, élément dont l'employeur ne pouvait déduire qu'il existerait un lien entre l'irritabilité du salarié et l'intervention chirurgicale subie deux ans plus tôt,

- juger que la thèse d'un emportement isolé lié à l'état de santé est contredite d'une part par les excuses tardives de M. E G du 15 novembre 2017 et d'autre part par les démarches contradictoires ayant consisté, dans sa contestation de licenciement du 12 décembre 2017, à prétendre « à froid » légitimer son comportement injurieux à l'égard de Madame Y au prétexte que celle-ci aurait eu un retard d'une demi heure,

Vu la jurisprudence versée aux débats,

- juger que la connaissance par l'employeur d'un lien causal entre l'état de santé de M. E G et son comportement injurieux à l'instant de notifier le licenciement le 16 novembre 2017 n'est aucunement démontrée,

- juger que la tentative de justification consistant à invoquer le « langage fleuri » constaté selon M. E G dans les activités de transports ne saurait légitimer le fait de traiter une collègue de « connasse » au prétexte d'un retard d'une demi heure dans le contexte de pressions régulières auxquelles cette subordonnée a été soumise par M. E G, et ce après le précédent déjà dénoncée par Madame K

- juger qu'elle justifiait de par ces éléments, dans le cadre de la mise en 'uvre de son obligation de sécurité de résultat et de prévention des risques psychosociaux , de raisons objectives et pertinentes exemptes de toute considération discriminatoire pour procéder au licenciement

- infirmer le jugement de première instance en ce qu'il a jugé le licenciement nul au motif que reposant sur une prise en compte de l'état de santé,

- infirmer le jugement de première instance en ce qu'il a alloué à M. E G la somme de 95 784 euros pour licenciement nul,

- constater que M. E G qui réclame la confirmation du dédommagement très élevé alloué en première instance a admis en cause d'appel avoir retrouvé un emploi au dernier trimestre 2019, n'a démontré aucune recherche d'emploi antérieure, puis produit partiellement le 2 mars 2020 veille de la clôture un contrat mentionnant une rémunération brute de base de 2500 euros en éludant les primes conventionnelles, éléments qui ne sauraient justifier les dommages et intérêts à hauteur de 95 784 euros alloués en première instance,

De surcroit,

- juger que l'emploi obtenu en CDI dans le même secteur à compter de janvier 2020 contredit la thèse d'une reconversion difficile arguée en première instance pour obtenir le dédommagement alloué à hauteur de 26 mois de salaire, outre que les documents POLE EMPLOI produits le 3 mars 2020 par l'intimé semblent révéler un autre emploi occupé par celui ci du 2 septembre au 24 novembre 2019

Subsidiairement, si par extraordinaire la Cour retenait la nullité,

- réduire la condamnation infligée à hauteur de 26 mois de salaire en la ramenant dans le quantum constaté dans la jurisprudence de la Cour de céans versée aux débats,

Sur la demande subsidiaire de M. E G visant à ce que le licenciement soit jugé dénué de cause réelle et sérieuse :

Vu la jurisprudence versée aux débats qualifiant de faute grave les faits reprochés à M. E G,

Vu le choix de l'employeur de licencier M. E G en invoquant une cause réelle et sérieuse, en versant au salarié une indemnité de licenciement de 18 444 euros et en le dispensant de l'exécution de son préavis de trois mois, intégralement rémunéré,

Vu le signalement de Mme Y le 27 octobre 2017 évoquant le fait qu'il « ne lui était plus tolérable de subir régulièrement les remarques très désagréables et parfois même des injures (connasse) de la part de M. E G »,

Vu l'attestation de M. W, responsable d'exploitation, évoquant que « les conditions de travail entre M. E G et certains de ses collègues s'étaient dégradées depuis plusieurs semaines, M. E G allant jusqu'à insulter ses collègues. Malgré plusieurs remontées d'informations à notre supérieur hiérarchique M. C, ce dernier n'a jamais fait le nécessaire pour faire en sorte que les conditions s'améliorent et que M. E G soit sanctionné prétextant que M. E G était devenu ingérable et qu'il

ne voulait plus s'en occuper. Le comportement de M. E G était variable en fonction de la présence ou non de la hiérarchie. Enfin, après l'altercation du 27/10/17 entre M. G et Mme Y, M. C a sondé certains de mes collègues et moi même afin d'avoir mon ressenti sur la situation et le comportement de M. E G. Nous avons alors appuyé la demande de Mme Y consistant à faire valoir qu'on ne pourrait plus supporter davantage le climat créé par M. E G et M. C a confirmé à M. Q que continuer à travailler avec M. E G allait être compliqué et que d'autres débordements seraient à craindre »

Vu les attestations de M. X T, responsable QHSE (qualité hygiène sécurité environnement) déclarant « avoir été témoin à plusieurs reprises de situations conflictuelles entre M. E G et les salariés D'EB TRANS PRODUITS NOIRS dont M. E G était à l'origine » et précisant que « M. E G s'emportait et adoptait régulièrement un comportements agressif à l'égard de ses collègues et particulièrement envers Madame N Z Son comportement entraînait des tensions importantes et nuisait à la qualité des relations de travail au sein de l'équipe ».

« A aucun moment M. C a fait quoi que ce soit pour intervenir ou apaiser la situation.

Les réactions de violences verbales de M. E G étaient fréquentes et d'autant plus virulentes lors de l'absence de ses responsables.

Le climat de travail était devenu tellement délétère que Mme Y a envoyé directement un mail à M. R

Lors du sondage fait auprès des salariés de la société, M. C a affirmé qu'il serait difficile de continuer à travailler avec M. E G du fait se ses fréquentes sautes d'humeur, ce qui était effectivement le cas. A plusieurs reprises, en aparté, M. C s'est confié à moi en m'indiquant avoir des difficultés à gérer M. E G et n'a pas hésité à le critiquer ouvertement ».

- juger que le témoignage de M. C consistant à soutenir que le comportement de M. E G ne posait pas de difficulté particulière est expressément démenti par les attestations précises de M. W, de M. T et de Mme Y décrivant la démarche de M. C après l'incident du 27 octobre 2017 consistant à appuyer le projet de licenciement de M. E G compte tenu du climat insupportable dénoncé par la majorité des collègues,

Vu le compte rendu d'entretien préalable non signé par l'employeur car rédigé seulement le 5 décembre 2017 par le conseiller extérieur du salarié faisant état du fait que M. E G tout en

regrettant et reconnaissant les insultes qu'il a proférées n'a pas hésité à soutenir que le retard de la collègue ce jour là, était de nature à excuser son comportement,

- juger que le contenu de ce compte rendu d'entretien rédigé le 5 décembre 2017, non contradictoire et nettement postérieur à la notification du licenciement du 16 novembre 2017, ne saurait prouver comme l'a retenu le Conseil de prud'hommes que l'employeur connaissait l'existence d'un lien possible entre l'état de santé et les injures proférées par M. E G, ni d'ailleurs l'imminence d'une visite chez le médecin du travail,

Vu le courriel de M. E G du 15 novembre en réponse à l'entretien préalable présentant des excuses pour les « mots malheureux » dont il dit qu'ils ont dépassé sa pensée sans évoquer aucune cause médicale,

Vu la contestation de licenciement rédigée par M. E G le 12 décembre 2017 confirmant que l'intéressé continuait à penser que son comportement était justifié notamment lorsqu'il expose en page 3 de sa lettre au sujet de l'altercation du 27 octobre, que « Madame N Y s'avère tout aussi responsable de cette dernière, du fait notamment de son retard de trente minutes à son poste de travail »

- juger que le licenciement repose sur une cause et sérieuse,

- débouter M. E G de sa demande de condamnation à la somme de 47 892 euros de dommages intérêts pour licenciement sans cause et sérieuse,

Sur les demandes formulées par M. E G à hauteur de 15 000 euros pour licenciement vexatoire:

- juger que la remise en main propre de la lettre de licenciement le 17 novembre à 8 h11, après expédition de la lettre de licenciement en recommandé le 16 novembre à 15h39, n'est pas de nature à caractériser un procédé vexatoire au regard de la jurisprudence validant cette modalité de notification,

- juger que l'envoi de la lettre de licenciement le jeudi 16 novembre, deux jours francs après l'entretien préalable du lundi 13 novembre ne traduit pas un empressement inhabituel de la part de l'employeur,

- juger que la dispense de préavis n'est pas non plus de nature à caractériser un procédé vexatoire dans la mesure où le motif de licenciement tenant aux comportements conflictuels, vexatoires et dénigrant confirmé par Madame Y et M. T dans le prolongement de la dénonciation similaire

effectuée par Madame K justifiait que M. E G n'exécute pas son préavis en supervisant la collègue l'ayant dénoncé,

- juger que la demande de remise des effets professionnels était justifiée par la dispense exécution du préavis, intégralement payé à M. E G et ne caractérisait pas un procédé vexatoire,

- juger que la démarche de l'employeur ayant consisté à accompagner M. E G à son domicile en voiture, dès lors que son véhicule de service avait été repris en l'état de la dispense de son préavis, ne saurait caractériser comme le soutient M. E G un procédé vexatoire, lequel aurait au contraire consisté à laisser M. E G repartir seul par ses propres moyens,

- juger que les comportements vexatoires imputés à l'employeur ne sont pas établis,

- confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a débouté M. E G de sa demande de 15 000 euros de dommages intérêts pour licenciement vexatoire,

Sur les demandes formulées par M. G à hauteur de 15 000 euros pour préjudice moral:

- juger que, en l'état d'un licenciement fondé sur une cause et sérieuse, M. E G n'est pas fondé dans sa demande d'attribution de réparation pour préjudice moral,

- juger de surcroît qu'aucun lien causal n'est démontré entre son licenciement et des problèmes de santé qui préexistaient à son licenciement légitime, problème de santé révélés par son dossier médical versé aux débats par M. E G en première instance (tabagisme avec 1 paquet par jour, prise de poids de 82 à 105 kilos avant le licenciement et double traumatisme crânien avant même son embauche),

- réformer le jugement de première instance en ce qu'il a alloué à M. E G 15000 pour préjudice moral au motif de la dégradation de son état de santé après le licenciement,

- débouter M. E G de l'ensemble de ses demandes,

- condamner M. E G à lui payer 1 500 euros titre de l'article 700 du code de procédure civile et à supporter les entiers dépens,

- condamner M. E G à restituer la somme de 30 000 euros lui ayant été versée dans le cadre de l'exécution provisoire partielle allouée par le conseil de prud'hommes de Nancy.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 3 mars 2020, Monsieur E G demande à la Cour de:

A titre principal,

- confirmer le jugement entrepris par le conseil de prud'hommes de Nancy le 26 mars 2019 en ce qu'il a dit et jugé nul son licenciement et condamné la SAS EB TRANS PRODUITS NOIRS à lui payer :

- 95 784 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,

- 15'000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,

- 2 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure civile,

- confirmer le jugement entrepris par le Conseil de Prud'hommes de NANCY le 26 mars 2019 en ce qu'il a :

- assorti le jugement entrepris de l'exécution provisoire sur le fondement des dispositions de l'article 515 du Code de Procédure civile à hauteur de 30 000 euros

- rappelé que les condamnations prononcées portent intérêts au taux légal à compter du jugement

- ordonné la rectification du solde de tout compte par suppression de la mention mise à pied

- condamné la société EB TRANS PRODUITS NOIRS aux entiers dépens

- infirmer le jugement entrepris par le conseil de prud'hommes de Nancy le 26 mars 2019 en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts au titre des circonstances vexatoires du licenciement,

Statuant à nouveau sur ce point,

- condamner la société EB TRANS PRODUITS NOIRS à lui payer 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire,

A titre subsidiaire,

- dire sans cause réelle et sérieuse son licenciement,

- condamner la société EB TRANS PRODUITS NOIRS à lui payer 47 892 euros net soit l'équivalent de 13 mois de salaire en application des dispositions de l'article L 1235-3 du Code du travail,

En tout état de cause,

- condamner la société EB TRANS PRODUITS NOIRS à lui payer':

- 15 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
- 15 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire,
- condamner la société EB TRANS PRODUITS NOIRS à lui payer 3 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la société EB TRANS PRODUITS NOIRS aux entiers frais et dépens de la présente instance.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 5 mars 2020.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La cour se réfère, pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens échangés et des prétentions des parties, à la décision déferée et aux dernières conclusions échangées en appel étant observé que seuls sont retenus des conclusions de la société appelante mêlant motifs et dispositif les réelles demandes.

Sur la demande de nullité du licenciement

Il résulte de la lettre de licenciement notifiée à Monsieur E G qui fixe les limites du litige que la société EB Trans Produits Noirs lui reproche un comportement inapproprié avec une collègue pour l'avoir le 27 octobre 2017 injurié en la traitant notamment de 'connasse'.

Celle ci a envoyé un mail le même jour informant l'employeur devoir subir régulièrement des remarques très désagréables et parfois des injures de la part de Monsieur G et qu'il ne lui était plus possible de supporter ces attitudes.

La société lui reproche également de ne pas avoir tenu compte des remarques antérieures faites sur son comportement.

La société a en conséquence licencié Monsieur G pour cause réelle et sérieuse reposant sur un comportement fautif.

Monsieur G estime que les faits qui lui sont reprochés ont été commis sous l'emprise d'une irritabilité provoquée par sa maladie que l'employeur ne pouvait ignorer pour avoir eu connaissance de son handicap durant l'entretien préalable. Il ajoute que cette maladie présente des effets indésirables tels que des troubles du comportement, de l'irritabilité et de l'agressivité. Il en

déduit qu'il a été licencié en raison de son état de santé et que son licenciement est donc nécessairement nul.

La société affirme pour sa part que le licenciement de Monsieur G est justifié par son comportement à l'égard de sa collègue et que la rupture du contrat de travail n'est en rien en lien avec un état de santé dont elle ne connaissait pas les implications éventuelles sur le plan du comportement.

L'article L 1132-1 du Code du travail dispose qu' aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte telle que définie à l'article 1er de la loi n 2008-496 du 27 mai 2008 en raison notamment de son état de santé ou de handicap.

Dès lors est nul le licenciement motivé par des faits qui sont la conséquence d'un état pathologique ou d'un handicap du salarié. Toute altération de l'état de santé ne suffit toutefois pas à justifier un comportement fautif. Il faut en effet qu'un lien de causalité puisse être établi entre l'état pathologique et les faits reprochés.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur a dénoncé les propos tenus par Monsieur G notamment à l'égard de sa collègue, Madame Z

Cette attitude est attestée par Madame Y elle même qui relate les faits en ces termes : ' Cette situation a commencé lors du changement de poste de Monsieur E G du service client au poste de saisie des voyages dans l'informatique. A partir de là, le comportement de Monsieur E G a profondément changé à mon égard. Cela a commencé par des réflexions désobligeantes et ironiques du genre ' Madame P S conne!' sur des conversations téléphoniques que je tenais auprès des clients. Au fur et à mesure, il s'est permis à plusieurs reprises de proférer des injures 'conne connasse' à mon encontre devant toute l'équipe. J'ai tenu bon pendant 6 mois jusqu'au 27 octobre 2017 où ce jour Monsieur G m'a de nouveau insulté de connasse et ce fut une fois de trop'.

Elle écrivait en conséquence un mail le 27 octobre 2017 à son employeur pour lui relater les faits et lui préciser que si à son retour de congés ' aucune action n'est menée pour que les choses changent je ne sais pas si je serai en mesure de reprendre mon travail'.

Monsieur T atteste avoir été témoin à plusieurs reprises de situations conflictuelles entre Monsieur G et les salariés de la société dont il était le déclencheur. Selon ce témoin, Monsieur G 's'emportait et adoptait un comportement agressif et irrespectueux à l'égard de ses collègues et

particulièrement envers Madame Z B était encore plus fréquents lorsque les responsables de l'entreprise étaient absents des bureaux. Le comportement de Monsieur G entraînait des tensions importantes qui nuisaient à la qualité des relations de travail au sein de l'équipe'.

Cette adaptation du comportement en présence ou pas des supérieurs hiérarchiques est également confirmée par Madame Y, Monsieur T et Monsieur W de manière concordante. Il apparaît également des témoignages concordants que Madame Y était plus spécifiquement visée. Par ailleurs, les salariés attestent avoir sollicité leur supérieur, Monsieur C, lequel a indiqué ne pas vouloir s'en occuper.

Monsieur G ne conteste pas selon les termes de la lettre de licenciement et du compte rendu d'entretien qui bien qu'établi postérieurement à la notification du licenciement contient des informations recevables, la réalité de ces injures à l'égard de sa collègue auprès desquelles il s'est excusé expliquant que 'ses mots avaient dépassé sa pensée'. Aux termes de ses écritures, il conteste cependant le caractère fautif de son comportement et met toutefois en cause la responsabilité de Madame Y dans l'altercation les ayant opposés le 27 octobre 2017 en ce qu'elle aurait été en retard de 30 minutes et aurait eu une attitude provocatrice à son égard ou encore le climat général au sein de l'entreprise «' où les gros mots sont quotidiens'» à en croire le compte rendu de l'entretien préalable.

Monsieur G soutient encore qu'il s'agit d'un incident isolé en contradiction toutefois avec l'attestation de Madame Z

Les attestations et mails versés portant appréciation de ses qualités professionnelles, y compris avant 2010 ou du climat au sein de l'entreprise en Bretagne de 2013 à 2014 et les explications du salarié ne remettent pas en cause les faits dénoncés.

Il s'évince en conséquence de l'ensemble de ces considérations que les griefs reprochés sont établis.

La question est dès lors de savoir dans un premier temps si un lien de causalité peut être établi entre la pathologie cérébrale dont est atteint le salarié et les faits reprochés.

Monsieur G verse aux débats des avis d'arrêt de travail sans rapport avec une affection de longue durée, des bulletins d'hospitalisation et des bulletins de situation pour une date postérieure à son licenciement', lequel a été notifié par lettre recommandée postée le 16 novembre 2017 à 15 h 39

ou remise en main propre le 17 novembre à 8 h 11. Par mail du 17 novembre 2017 adressé à 8 h 44, le médecin du travail informait l'employeur avoir reçu Monsieur G et l'informait que son 'irritabilité ' pouvait être due en partie à son état médical et à des traitements qu'il est amené à prendre.

Il verse également un compte rendu d'entretien préalable en date du 5 décembre 2017 établi par le conseiller l'assistant plus de 3 semaines après la notification du licenciement et non signé par l'employeur. Pour autant s'il apparaît que Monsieur G a informé son employeur en la présence de Monsieur Q de ce qu'il a un problème d'irritabilité suite à son opération au cerveau, ce dernier a en effet déclaré se sentir trahi quand le salarié lui a transmis sa reconnaissance de travailleur handicapé, preuve en est que le salarié ne l'avait en aucune manière informé avant que l'employeur n'envisage le licenciement.

Il produit également un dossier médical retraçant l'histoire de sa maladie et des examens subis, un certificat médical établi le 20 février 2018, soit postérieurement au licenciement aux termes duquel le Professeur U indique suivre Monsieur G en raison d'un gliome de topographie frontale droite ayant bénéficié d'un geste neurochirurgical en condition éveillée le 22 mai 2015 et attestant que depuis cette date Monsieur G présente des troubles de l'humeur avec notamment une irritabilité marquée et constante en lien avec ce problème neuro oncologique et notamment la topographie lésionnelle.

L'employeur indique avoir eu connaissance des éléments médicaux, y compris du dossier médical, seulement après la notification du licenciement et en tout état de cause durant la procédure de licenciement et la procédure prud'homme. Il souligne également que la lettre de licenciement a été adressée avant la réception du mail du médecin du travail faisant un possible lien avec toute réserve entre l'irritabilité et le comportement du salarié.

Selon avis du médecin du travail, Monsieur G a été déclaré apte sans autre réserve aux termes de visites périodiques du 2 décembre 2015, du 11 décembre 2015 et du 26 mai 2016 ainsi qu'aux termes de la visite d'information et de prévention en date du 16 novembre 2017, soit postérieurement à la notification par la MDPH. Il sera relevé que Monsieur G évoque avoir révélé son statut de travailleur handicapé lors de son entretien préalable, avoir transmis la veille du licenciement le compte rendu de la visite médicale, ce qui n'emporte toutefois pas la preuve de la

connaissance par l'employeur du lien entre son état de santé et son comportement injurieux envers sa collègue.

Les salariés attestent par ailleurs que Monsieur G adoptait un comportement différent face à ses supérieurs hiérarchiques, ce qui remet en cause le lien systématique entre sa maladie et son irritabilité qu'il semblait réserver plus particulièrement à Madame Z O G avait déjà adopté un comportement similaire à l'égard d'une autre collègue antérieurement à son opération intervenue en 2015, ce qui selon l'employeur contredit la thèse de pertes de contrôle liées à une irritabilité procédant de sa pathologie et de ses conséquences.

Au regard de ces éléments, il n'est pas démontré que les propos tenus par Monsieur G à sa collègue, fondement du licenciement, aient un lien certain avec son état de santé. Le médecin du travail évoque en effet 'une irritabilité' sans qu'il soit possible d'en déduire que cette 'irritabilité' devait se manifester par des propos injurieux. La société intimée est fondée par ailleurs à souligner que l'absence de discrimination liée à l'état de santé est confirmée par la consistance de la notification de la lettre de licenciement et des griefs qui y sont mentionnés, sans aucun lien avec la maladie et l'état de santé du salarié.

En considération de l'ensemble de ces éléments, il ne peut être retenu que Monsieur G a fait l'objet d'une mesure discriminatoire liée à son état de santé. De surcroît, il ne peut être retenu au regard des documents médicaux en possession de l'employeur qui étaient insuffisants à lui permettre d'apprécier l'exacte pathologie dont souffrait le salarié et le lien causal non démontré par ailleurs entre sa pathologie et son comportement injurieux, que le licenciement a été prononcé en raison de son état de santé, ce d'autant que Monsieur G avait été opéré en 2015, a continué à travailler pendant plusieurs années et a été déclaré apte à plusieurs reprises par le médecin du travail. La demande en nullité de licenciement sera par voie d'infirmité du jugement rejetée.

Sur le licenciement pour cause réelle et sérieuse

Il sera rappelé que Monsieur G a été licencié pour cause réelle et sérieuse en raison de son comportement à l'égard de sa collègue, Madame Y aux termes de la lettre de licenciement qui fixe les termes du litige.

Selon l'article L.1235-1 du code du travail, dans sa version applicable au dossier, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des

éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

Ainsi l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

Monsieur G fait valoir en premier lieu que la lettre de licenciement signée par « I Q » sans identification du signataire rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse, Toutefois, la cour relève que la lettre de licenciement a bien été signée par Monsieur Q, en tant que manager général. Le défaut de qualité du signataire allégué n'est en conséquence pas retenu.

La cour relève toutefois que le comportement reproché est intervenu alors que plusieurs salariés se seraient plaints auprès de leur supérieur sans que celui ci ne souhaite s'en occuper (attestation de Monsieur W) et ce dans un climat habituel d'utilisation d'un «'langage fleuri » ' dans la profession et au sein de l'entreprise. Monsieur J L atteste à cet égard de l'usage d'un tel langage dans ce type d'entreprise. Le compte rendu d'entretien préalable dont l'employeur conteste la régularité fait état de manière précise que «'les gros mots sont quotidiens'» que le salarié a déjà fait lui même l'objet d'insultes par les conducteurs et qu'il lui a été demandé de ne rien faire. Il fait état de ce que le directeur utilise également ce «'langage fleuri'» .

Monsieur C, auquel les autres salariés se sont adressés, indique pour sa part dans un premier temps n'avoir pas eu de difficultés avec Monsieur G mais souligne avoir averti que le poste occupé par Monsieur G par le niveau de stress qu'il génère n'est pas en concordance avec son état de santé. Il faisait état dans un second temps selon les témoignages de Monsieur V et de Monsieur T avoir averti sous la pression des autres salariés l'employeur que «'continuer à travailler avec Monsieur G allait être compliqué et que d'autres débordements ou sautes d'humeur seraient à craindre'de façon générale'. Or, les débordements de Monsieur G et la situation créée par son comportement en général ne sont pas visés au titre des griefs retenus au soutien du licenciement.

Il sera également retenu que la société invoque son obligation de sécurité de résultat et son devoir de préserver les salariés des risques psychosociaux alors même qu'avertis les supérieurs hiérarchiques n'ont pas voulu s'occuper du problème (attestations de Madame Y et Monsieur T).

Par ailleurs, Monsieur G n'a jamais fait l'objet de sanction disciplinaire durant 15 ans de relation contractuelle, de sorte que si son comportement justifiait indiscutablement une mesure disciplinaire, la mesure de licenciement était dépourvue au regard des considérations évoquées de cause sérieuse.

Le licenciement sera en conséquence déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Monsieur G avait 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui comptait plus de dix salariés, était âgé de 47 ans au moment de son licenciement. Il justifie avoir été inscrit à Pôle emploi le 21 février 2018, du 20 février 2019 au 2 septembre 2019 et du 24 novembre 2019 au 13 janvier 2020. Il sera relevé cependant que les documents, qui ne permettent pas de connaître si Monsieur G a été indemnisé ou pas par Pôle Emploi, semblent révéler qu'il a occupé un autre emploi avant celui ayant donné lieu à la conclusion d'un contrat de travail en janvier 2020 et dont les mentions masquées sont autant d'interrogations sur sa volonté de communiquer à la Cour des informations sur sa réelle situation.

En considération de ces éléments, son préjudice sera exactement réparé par l'allocation de la somme de 30.000 euros.

Enfin, l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement justifie que soit ordonné d'office à l'employeur le remboursement à Pôle emploi des indemnités que cet organisme a versées à M. G dans la limite de 3 mois.

Sur les dommages et intérêts complémentaires pour préjudice moral et préjudice en raison de conditions vexatoires

Monsieur G réclame à ce titre la somme de 15 000 euros au titre du préjudice moral et 15'000 euros en raison des conditions vexatoires de son licenciement.

Il sera rappelé que les dommages et intérêts alloués au salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sont destinés à prendre en compte l'ensemble des conséquences qui ont découlé de ce licenciement. Aussi, en l'absence de preuve d'un préjudice moral supplémentaire distinct du préjudice qui a d'ores et déjà été pris en compte, il y a lieu de débouter le salarié de sa demande de dommages et intérêts au titre du préjudice moral.

Monsieur G justifie cependant de mesures vexatoires entourant la procédure de licenciement. Outre la précipitation de l'employeur à notifier son licenciement par remise en mains propres le

lendemain de la visite médicale, la dispense de préavis, la privation immédiate de ses instruments de travail et sa reconduite chez lui le même jour à son domicile avec toutes ses affaires que le choix d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse ne justifie pas, suffisent à qualifier le licenciement de vexatoire. Il sera relevé que selon certificat médical le salarié a présenté des problèmes cardiaques à compter de décembre 2017 soit dans peu de temps après son licenciement.

Il convient d'allouer en réparation à Monsieur G la somme de 8.000 euros à titre de dommages intérêts.

Les autres dispositions du jugement n'étant pas critiquées seront confirmées.

La SAS EB TRANSPORTS succombant partiellement sera condamnée aux dépens et à verser à Monsieur G la somme de 1800 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour, chambre sociale, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe, après débats en audience publique et après en avoir délibéré,

Infirmes le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Nancy le 26 mars 2019 en ce qu'il a dit que le licenciement de Monsieur E G est nul, a condamné la société EB TRANS PRODUITS NOIRS à payer à Monsieur E G 95 784 euros (quatre vingt quinze mille sept cent quatre vingt quatre euros) net à titre de dommages et intérêts pour nullité du licenciement et 15 000 euros (quinze mille euros) net à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral;

Statuant à nouveau de ces chefs et y ajoutant,

Dit le licenciement de Monsieur E G sans cause réelle et sérieuse';

Condamne la SAS EB TRANSPORTS PRODUITS NOIRS à payer à Monsieur E G les sommes suivantes':

- 30.000 euros (trente mille euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse';
- 8 000 euros (huit mille euros) à titre de dommages et intérêts pour conditions vexatoires du licenciement';
- 1800 euros (mille huit cents euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile';

Condamne la SAS EB TRANSPORTS PRODUITS NOIRS aux dépens';

Condamne la SAS EB TRANS PRODUITS NOIRS à rembourser à Pôle emploi des indemnités que cet organisme a versées à M. G dans la limite de 3 mois ;

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Rejette toute autre demande;

Ainsi 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.

Et signé par Madame Guillemette MEUNIER, Présidente de Chambre, et par Madame Laurène RIVORY, Greffier.

LE GREFFIER LA PRESIDENTE DE CHAMBRE

Minute en 15 pages

Composition de la juridiction : GUILLEMETTE MEUNIER (Mrs),
Dominique Bruneau et Stephane STANEK, Céline PERRIN, Vincent DE
PASTORS, Alain CHARDON, Me Céline CLEMENT
Décision attaquée : C. Prud. Nancy 2019-03-26