

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE BORDEAUX
CHAMBRE SOCIALE - SECTION B
ARRÊT DU 06 JUILLET 2017**

Rédacteur : Monsieur Eric VEYSSIERE, Président

PRUD'HOMMES

N° de rôle : 16/02184

Monsieur Maxime Z

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2016/6572 du 28/04/2016 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de BORDEAUX)

c/

SAS LASER CONTACT

Nature de la décision : AU FOND Notifié par LRAR le :

LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par voie de signification (acte d'huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Décision déferée à la Cour : décision rendu le 26 février 2016 (R.G. n° F13/01519) par le Conseil de prud'hommes - Formation de départage de BORDEAUX, Section Commerce, suivant déclaration d'appel du 31 mars 2016,

APPELANT :

Monsieur Maxime Z

Représenté par Me Murièle LERMINIAUX-VEDEL, avocat au barreau de BORDEAUX

INTIMÉE :

SAS LASER CONTACT, prise en la personne de son représentant légal domicilié [...] cette qualité au siège social,

Quai de Bacalan Hangar 17 1er étage - 33000 BORDEAUX

N° SIRET : 419 892 336

Représentée Me Elodie PAPIN, avocat au barreau de POITIERS

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 17 mai 2017 en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Eric VEYSSIERE, Conseiller,

Madame Catherine MAILHES, Conseillère,

Madame Sophie BRIEU, Vice-présidente Placée, qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Gwenaël TRIDON DE REY,

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du Code de Procédure Civile.

EXPOSÉ DU LITIGE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. Z a été embauché en qualité de chargé de clientèle, suivant un contrat à durée déterminée le 10 septembre 2012 jusqu'au 6 octobre 2013, par la Société Laser Contact. Il avait pour mission de contacter des particuliers via des fichiers clients et de leur proposer des abonnements pour la société Canal Plus.

Le salarié était reconnu en qualité de travailleur handicapé.

Par lettre en date du 23 janvier 2013, Mr Z a demandé une rupture amiable du contrat à durée déterminée, ce que la société a accepté le 30 janvier 2013.

Le 22 mai 2013, Mr Z a saisi le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, aux fins de voir :

- dire et juger que la rupture anticipée du contrat à durée déterminée est à l'initiative de l'employeur,
- dire et juger que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité,
- dire et juger que l'employeur est coupable de défaut de délivrance des documents visés par le Code du travail (attestation Pôle Emploi, bulletin de salaire du mois de février)

En conséquence,

- condamner la société Laser Contact à payer à Mr Z les sommes suivantes :
- 14.142,64 euros à titre de dommages et intérêts en ce compris rémunérations, congés payés et indemnité de précarité, pour la rupture anticipée du contrat à durée déterminée ;
- 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait du non respect de l'obligation de sécurité ;
- 2000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de l'absence de remise des documents visés par la loi ;
- 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens.

Par jugement en date du 26 février 2016, le Conseil de Prud'hommes a débouté Mr Z de l'intégralité de ses demandes et l'a condamné à payer à la Société Laser Contact une somme de 400 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, outre les dépens.

Par déclaration d'appel en date du 31 mars 2016, Mr Z a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Par conclusions déposées le 30 juin 2016 au greffe de la Cour et développées oralement auxquelles la Cour se réfère expressément, Mr Z demande à la Cour d'infirmer le jugement déféré, de faire droit aux demandes présentées devant le conseil de prud'hommes et de

condamner la société Laser Contact à lui payer la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour frais de première instance ainsi qu'aux dépens dont distraction au profit de Maître Murièle Lerminiaux Vedel, par application de l'article 699 du code de procédure civile. En cause d'appel, Maître Murièle Lerminiaux sollicite la somme de 1.800 euros TTC sur le fondement des dispositions combinées de l'article 700-2° du code de procédure civile et de l'article 37 alinéas 3 et 4 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

À l'audience, l'appelant a sollicité le rejet des dernières conclusions de Mr Z en raison de leur caractère tardif.

Dans ses écritures enregistrées le 18 avril 2017 au greffe de la Cour et développées oralement auxquelles la Cour se réfère expressément, la société Laser Contact France demande à la Cour de :

-déclarer l'appel irrecevable

-confirmer le jugement de départage en ce qu'il a débouté Mr Z de l'intégralité de ses demandes,

-le condamner à verser à la société Laser Contact France la somme de 3000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions et de l'argumentation des parties, il est expressément renvoyé au jugement déferé et aux écritures déposées, oralement reprises.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande de rejet des conclusions

La procédure étant orale et les parties ayant été en mesure de s'expliquer contradictoirement devant la cour sans que le report de l'audience soit sollicité, il ne sera pas fait droit à la demande de l'appelant tendant au rejet des conclusions déposées tardivement par Mr Z .

Sur l'obligation de sécurité résultat

Il résulte des dispositions de l'article L 4121-1 du code du travail, que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. À ce titre, il est tenu à une obligation de sécurité résultat.

M. Z expose que le 2 novembre 2012, il a été convoqué par son superviseur qui, assisté de deux autres personnes, l'a enjoint de démissionner en raison d'erreurs de traitement qu'il avait commises. A l'issue de cet entretien, il a craqué et a été pris en charge par les urgences psychiatriques et placé en arrêt maladie. Au cours de cet arrêt, il a fait l'objet d'appels téléphoniques menaçants de la part de membres du personnel de l'entreprise et, en particulier, de Virginie Hoang et de son compagnon. Ensuite, ceux-ci lui ont adressé sous des pseudos sur la messagerie de Facebook des messages homophobes et insultants. Enfin, entre novembre 2012 et janvier 2013, il a reçu des appels téléphoniques anonymes tenant des propos violents et homophobes à son encontre en lien avec son milieu professionnel. Bien qu'ayant alerté l'employeur par courrier du 9 novembre 2012 sur les faits de harcèlement moral qu'il subissait de la part de salariés de l'entreprise, rien n'a été mis en place pour faire cesser ces agissements. Au contraire, l'employeur lui a répondu dans une lettre du 16 novembre 2012

qu'il ne pouvait pas intervenir dans la mesure où les faits allégués se déroulaient sur un réseau social. Enfin, l'employeur a accepté une rupture amiable du contrat de travail alors que Mr Z a renouvelé dans son courrier de prise d'acte de la rupture du 23 janvier 2013 ses accusations de harcèlement moral et reproché à l'employeur son absence de réaction.

De l'ensemble de ces circonstances, le salarié conclut que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité résultat. Il réclame, à ce titre, la somme de 10'000 euros de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

La société Laser Contact objecte d'une part, que Mr Z n'a jamais signalé l'existence de faits de harcèlement moral avant son arrêt de travail et d'autre part, qu'il ne rapporte pas la preuve de tels agissements postérieurs à cet arrêt puisque les pièces produites ne permettent pas d'identifier l'auteur du message sur le réseau Facebook et ne font pas référence à la société Laser Contact. Dans la mesure où ces messages ont été diffusés sur un réseau social à caractère privé accessible uniquement aux personnes acceptées par Mr Z, l'employeur estime que les échanges en cause relèvent du domaine de la vie privée de ce dernier et ne peuvent, en conséquence, être imputés à la société. En tout état de cause, il fait valoir que le salarié n'a pas saisi le CHSCT ni la cellule de veille dédiée à la prévention des risques psycho sociaux.

Il résulte, toutefois, des pièces du dossier que le salarié a alerté l'employeur à deux reprises sur des agissements répétés de harcèlement moral dont il se disait victime de la part de salariés de l'entreprise :

Une première fois, par courrier du 9 novembre 2012, adressé au responsable des ressources humaines dans les termes suivants : « je viens par la présente vous informer d'une situation qui me touche personnellement et qui implique l'équipe avec laquelle je travaille sur le plateau de rétention pour la société Canal+ ; en effet, suite aux événements qui ont eu lieu en date du 2 novembre 2012 qui m'ont fait partir du travail de manière anticipée et également qui ont engendré un arrêt travail allant du 2 novembre 2012 au 12 novembre 2012 inclus, je subis un harcèlement moral via un réseau social de la part de mes collègues qui agissent à mon encontre par manque d'information et d'explication devant normalement provenir de l'équipe managériale. J'en ai informé Mademoiselle Louise Weinberg en sa qualité de superviseur qui m'a dit faire le nécessaire pour régler ce problème et cependant, rien à mon sens n'a été fait étant donné que je continue aujourd'hui de subir des pressions diverses dans cette affaire qui me concerne, bon nombre d'individus sont impliqués et vous avez l'obligation légale en votre qualité de responsable des ressources humaines d'appliquer les méthodes de gestions qui peuvent caractériser un harcèlement moral. Pour ces raisons, je vous propose donc de mettre en place une médiation entre toutes les personnes prises de cette affaire dans un délai calendaire d'une semaine, délai allant donc jusqu'au 16 novembre inclus' »

Une deuxième fois, par courrier du 23 janvier 2013 par lequel Mr Z a sollicité la rupture de son contrat de travail de façon amiable en précisant : « depuis le 2 novembre 2012, je suis en arrêt maladie pour un motif en lien direct avec les griefs que j'ai à votre compte. Nous avons dans ce sens eu des correspondants à ce sujet. Vous avez souhaité ne pas intervenir ni essayé de remédier aux faits qui m'ont touché et qui me touchent encore. Je subis bien un harcèlement moral de la part de mes collègues non identifiés sur le compte m'appartenant sur un réseau social. Vous dites que ce fait relève de ma vie privée. Or, les individus qui agissent dans cette affaire ont un lien évident avec l'entreprise car cette dernière est en permanence citée sur les messages que je reçois. J'ai déposé plainte contre X et j'ai de plus formulé une

plainte nominative puisque un de mes collègues Benjamin Blanchard a été identifié. Donc, oui cela concerne ma vie privée mais jusqu'à preuve contraire qui dit collègue dit milieu professionnel et il est inconcevable de revenir occuper mon poste sachant que ces gens-là font preuve de racisme, de discrimination et de persécution à mon égard. Outre ces messages via le net, j'ai à plusieurs reprises reçu des appels anonymes de la part de personnes qui m'ont insulté et qui ont surtout atteint ma dignité. Le simple fait que vous n'interveniez pas là-dessus laisse à penser que vous cautionnez ces propos et ces agissements et que vous n'appliquez pas, par conséquent, les lois du code du travail sur la question du harcèlement moral. » Au premier signalement, l'employeur a répondu par courrier du 16 novembre 2012 qu'il ne pouvait intervenir car il s'agissait de faits relevant de la vie privée de Mr Z sur un réseau social public qui ne concernait en aucun cas ni le cadre professionnel ni la réalisation de la prestation pour laquelle il avait été recruté.

À la demande de résiliation amiable du contrat de travail, l'employeur a réagi en indiquant dans une lettre du 30 janvier 2013 que : « nous faisons suite à votre courrier du 23 janvier 2013 nous informant de votre volonté de rompre par anticipation votre contrat à durée déterminée qui devait se terminer le 6 octobre 2013. Nous vous confirmons exceptionnellement en accord avec votre responsable hiérarchique et conformément à votre demande, vous êtes libres de tout engagement depuis le 28 janvier 2013 au soir. »

Il apparaît ainsi que l'employeur bien qu'informé de l'existence de faits de harcèlement moral dénoncés par Mr Z n'a, à aucun moment, mis en 'uvre des mesures de nature à faire cesser les agissements allégués après avoir vérifié leur bien fondé et a, de surcroît, accepté une rupture amiable du contrat de travail alors qu'il lui était imputé une violation des dispositions du code du travail relatives au harcèlement moral.

Or, d'une part, en application de l'article 1152-4 du code du travail, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et d'autre part, en vertu de l'article L 1152-2, aucun salarié ne peut être licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en matière de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Contrairement à ce qui est soutenu par la société Laser Contact, les faits allégués par le salarié ne relèvent pas de sa vie privée mais s'inscrivent dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

En effet, le premier message reçu par Mr Z sur Facebook sous le pseudo Jory rétention était ainsi libellé : ' aujourd'hui ouverture de la page officielle des ventes ko à laser contact. Page créée pour dénoncer Max Tanski qui fait des ventes nulles. Quand on est pédé pas la peine de venir travailler pour faire la tarlouze de travail aussi. Page ouverte aussi pour les managers RH etc qui balancent derrière son dos et qui veulent sa démission. Pff, ils vont finir par arriver à le virer : pédé, + handicapé, + vente nulle égale à la porte !!! Plus de pédé à laser, MDR !! »

Le deuxième message émanant du même pseudo était ainsi rédigé : « « elle court elle court la rumeur genre wé' MDR les pédés sont très forts pour faire les langues de putes' bref pauvre chochette, personne veut de toi ici, les managers ont bien raison de pas te défendre, plus personne parle de toi ici, déjà out ! Ton arrêt maladie c'est du pipo, fais toi prolonger, reviens pas ici ou démissionne au pire comme ça tu feras plus de vente nulle ! ! Bye-bye »

M. Z justifie, par ailleurs, :

- avoir déposé plainte le 14 novembre 2012 auprès du commissariat de police de Bordeaux en raison du contenu de ces deux messages mais aussi de celui que lui avait adressé Benjamin Blanchard, son collègue de travail, quelques jours auparavant en ces termes : « ouais ça va sauf que si tu t'en prends à Virginie tu vas avoir à faire avec moi. Je cautionne pas du tout tes actions envers laser mais c'est ton problème j'en ai rien à foutre. Mais par contre que tu t'en prennes à mon entourage ça je ne laisserai pas passer donc ce que je te conseil Maxime c'est de te calmer tout de suite avant que je devienne taré et que tu t'en mordes les doigts. J'espère que c'est bien clair et que ça n'ira pas plus loin. »

- avoir reçu le 31 décembre 2012 un appel anonyme en présence de Mr Dulyse qui en atteste et précise avoir entendu une voix masculine s'adressant à Mr Z en ces termes: « tant mieux si tu en arrêt maladie comme ça ne voit plus la sale gueule au taf ».

Il résulte clairement de ces messages ou appels téléphoniques qu'ils émanent de salariés de la société Laser Contact travaillant aux côtés de Mr Z . Leur contenu est également sans équivoque sur leur caractère professionnel, discriminatoire, et attentatoire à la dignité de l'intéressé. Ces faits qui avaient une répercussion directe sur le fonctionnement de l'entreprise doivent, en conséquence, être rattachés à l'exécution du contrat de travail.

Ces éléments circonstanciés, pris ensemble, laissent présumer l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral de sorte que l'employeur ne peut valablement prétendre que le salarié n'en rapporte pas la preuve ou a agi de mauvaise foi dans ses deux courriers de dénonciation.

En s'abstenant de décider de mesures d'investigation ou de prévention en réponse à des faits de harcèlement moral portés à sa connaissance en lien avec l'activité professionnelle et concernant deux salariés de l'entreprise peu important que ces faits aient été commis sur un réseau social ne relevant pas directement du contrôle de l'employeur, et en acceptant une rupture amiable d'un contrat à durée déterminée alors qu'il lui était fait grief de son inertie à cet égard, la société Laser Contact a méconnu son obligation de sécurité de résultat.

M. Z qui est affecté de troubles bi polaires et bénéficie, à ce titre, du statut de travailleur handicapé a été placé en arrêt de travail d'origine professionnelle pour ' dépression réactionnelle à des difficultés professionnelles' à la suite de ces faits.

Le préjudice en résultant est, donc, certain et sera réparé par l'octroi d'une somme de 3000 euros à titre de dommages et intérêts.

Le jugement sera réformé en ce sens.

Sur la rupture du contrat de travail

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués sont justifiés et d'une gravité telle qu'ils rendent impossible la poursuite du contrat de travail soit, dans le cas contraire, d'une démission.

En l'espèce, les termes énoncés dans la lettre précitée par laquelle le salarié a sollicité une rupture amiable de son contrat de travail à durée déterminée imputent explicitement à l'employeur des manquements à son obligation de sécurité résultat à l'origine de la rupture.

Ce courrier s'analyse, en conséquence, comme une prise d'acte de la rupture du contrat de travail peu important que l'employeur ait, en définitive, accepté de rompre de façon anticipée la relation travail à durée déterminée.

Or, ainsi que la cour vient de le décider, la preuve de manquements de la société Laser Contact à son obligation de sécurité résultat est établie vis-à-vis de Mr Z de sorte que ce dernier a justifié, à bon droit, qu'il ne pouvait plus rester dans l'entreprise compte tenu du harcèlement moral qu'il subissait de la part de collègues de travail et face auquel l'employeur n'a apporté aucune réponse.

Dés lors, la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle sérieuse et ouvre droit pour le salarié, en application de l'article L 1243-4 du code du travail, à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Il sera alloué, en conséquence, à Mr Z une somme de 14'142,64 euros en réparation de son préjudice.

Le jugement sera réformé en ce sens.

Sur les autres demandes

M. Z sollicite une somme de 2000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de remise de l'attestation pôle emploi. Toutefois ce document étant quérable et non portable, il ne peut être reproché à la société Laser Contact qui justifie l'avoir envoyé par lettre simple du 6 février 2013 et par lettre recommandée avec accusé de réception du 2 juillet 2013 un manquement à cet égard. Cette demande sera en conséquence rejetée.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

La Société Laser Contact partie perdante supportera la charge des dépens de première instance et d'appel.

L'équité commande d'allouer à l'avocat de Mr Z, Me Lerminiaux, la somme de 1800 euros sur le fondement de l'article 700-2° du code de procédure civile et de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991.

PAR CES MOTIFS

Rejette la demande de rejet des conclusions.

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a débouté Mr Z de sa demande de dommages-intérêts pour non délivrance des documents de fin de contrat,

Le réforme pour le surplus et, statuant à nouveau sur les points réformés,

Condamne la société Laser Contact à payer à Mr Z les sommes suivantes :

- 3000 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité résultat
- 14'142,64 euros à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail

- les dépens de première instance

Y ajoutant

Condamne la société Laser Contact à payer à Me Lermaniaux, la somme de 1800 euros sur le fondement de l'article 700-2° du code de procédure civile et de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991.

Condamne la société Laser Contact aux dépens d'appel.

Signé par Eric VEYSSIERE, Président et par Gwenaël TRIDON DE REY Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT