

Contrat de travail

CONTRAT DE TRAVAIL – Harcèlement moral – Salarié ayant dénoncé des propos racistes – Mise à l'écart et brimades – Pressions patronales par sanctions disciplinaires et examen d'office par la médecine du travail – Indemnisation du préjudice moral et de carrière.

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. D)
16 septembre 2002

RATP contre P. et UGICT-CGT

FAITS ET PROCÉDURE :

M. P. est entré le 6 septembre 1993 au service de la Régie autonome des transports parisiens (RATP) en qualité d'agent de sécurité niveau 7 au groupe de protection et de sécurité des réseaux, constitué d'unités réparties dans des attachements ferroviaires principaux dénommés Khéops ; il a été ultérieurement attaché au Khéops 4 et affecté au camp de base de la Maltournée (93) ;

Le 2 avril 1998, M. P. a sollicité un entretien auprès du directeur de l'unité opérationnelle ; sa demande était accompagnée d'un rapport dénonçant les propos racistes précédemment tenus par l'un des agents du service, regrettant que ces faits aient été étouffés et se plaignant du climat existant dans ledit service ;

M. P. s'est vu notifier un avertissement le 5 novembre 1999 pour inobservation des horaires et des prescriptions de travail ;

Par décision notifiée le 18 mai 2000, il a fait l'objet d'un rappel à l'ordre, mesure disciplinaire du premier degré A, pour le même motif ;

Le salarié, estimant être victime de harcèlement moral et de discrimination depuis l'envoi de son rapport, a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris le 20 juin 2000 d'une demande en dommages-intérêts pour préjudice moral et de carrière ;

En cours de procédure, il a fait l'objet d'un avertissement, mesure disciplinaire du 1^{er} degré A, notifié le 1^{er} septembre 2000, puis d'une mise en disponibilité d'office de deux jours et d'un déplacement d'office du camp de la Maltournée au Khéops 4, mesure disciplinaire de premier degré B notifiée le 28 septembre 2000 ;

M. P. a été en arrêt de travail pour maladie du 15 septembre 2000 au 2 juillet 2001 ;

Dans le dernier état de ses demandes, M. P. a sollicité l'annulation des quatre sanctions dont il avait fait l'objet ainsi que le paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et pour discrimination syndicale dans le déroulement de sa carrière ;

Le syndicat CGT de la RATP est intervenu à l'instance ;

Par jugement du 20 août 2001, le Conseil de prud'hommes a annulé les quatre sanctions prises à l'encontre de M. P., rejeté la demande en dommages-intérêts pour discrimination syndicale et celle formée par le syndicat CGT et condamné la RATP à payer à M. P. les sommes de 50 000 F à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et 3 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

La RATP a interjeté appel le 25 septembre 2001 ;

Elle sollicite à titre principal l'annulation du jugement déféré sur le fondement de l'article 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et, subsidiairement, l'audition de M. R., responsable du Khéops 4, l'infirmité partielle du jugement et le débouté de l'intégralité des demandes de M. P. et du syndicat UGICT CGT de la RATP ;

Ceux-ci, appelants incidents, s'en rapportent sur la demande d'annulation du jugement et demandent à la Cour de confirmer

l'annulation des sanctions prises et en son principe l'allocation de dommages-intérêts et de condamner la RATP au paiement des sommes suivantes : (...)

MOTIVATION :

Sur la demande d'annulation du jugement : (...)

Sur la demande d'annulation des sanctions disciplinaires :

Selon l'article 12 de la loi n° 2002-1062 du 6 août 2002 portant amnistie, sont amnistiés dans les conditions prévues à l'article 12 les faits commis avant le 17 mai 2002 et retenus ou susceptibles d'être retenus comme motifs de sanctions prononcées par un employeur ;

Les faits reprochés à M. P., antérieurs à cette date, n'étant pas contraires à l'honneur et à la probité sont amnistiés en application du texte susvisé. Les sanctions prises n'ayant aucune incidence pécuniaire, il n'y a plus lieu de statuer sur la demande d'annulation ;

Si l'amnistie enlève aux faits reprochés à M. P. leur caractère fautif, il appartient néanmoins à la Cour d'apprécier, dans le cadre de la demande en dommages-intérêts pour harcèlement moral fondée notamment sur la multiplication de sanctions injustifiées, l'existence ou la gravité des faits à l'origine de ces sanctions ;

Sur la demande en dommages-intérêts pour préjudice moral :

M. P. soutient qu'il a fait l'objet de brimades, d'humiliations et de vexations, dont la convocation à une visite médicale spéciale le 8 février 2000, afin de le mettre au pas et que les sanctions qui lui ont été infligées s'inscrivent dans le processus de harcèlement moral dont il s'estime être victime ;

La RATP fait pour sa part valoir que les difficultés rencontrées par M. P. avec ses collègues et son encadrement ne proviennent nullement de ses prises de position contre le racisme, qu'elle-même combat, mais de sa propre attitude, l'intéressé présentant une personnalité particulière. Elle considère que les sanctions prises étaient totalement justifiées au regard des faits commis ;

La tenue de propos xénophobes par l'un des agents du service en 1996, 1997 et 1998, dénoncée par M. P. dans son rapport du 2 avril 1998, est confirmée par les pièces versées aux débats ainsi que par la réponse de M. Ra., agent de maîtrise, aux questions posées par M. P. dans une note du 28 décembre 1998. L'existence de tels propos n'est d'ailleurs pas contestée par la RATP qui indique y avoir mis un terme depuis lors ;

Il résulte des attestations de MM. Bo. et La., agents de sécurité antérieurement attachés au camp de base de la Maltournée, qu'après l'envoi du rapport par M. P., M. Ra. a déclaré qu'il ne lui ferait pas de cadeau et qu'il l'attendait au tournant et que le salarié a été victime de brimades et vexations ;

M. Bo. indique également avoir signalé au cadre responsable du Khéops 4 en décembre 1998 qu'il était impensable que le responsable du camp de base (M. Ra.) ne réagisse pas en entendant certains collègues parler de M. P. en ces termes : « l'autre enc... ». Il mentionne en outre qu'à l'occasion d'une réorganisation, M. P. a été isolé des collègues le soutenant ;

M. La. fait état des réflexions déplacées visant à ridiculiser M. P. afin de l'obliger à changer d'attachement et précise que celui-ci n'avait jamais le droit à la moindre erreur et devait faire preuve de beaucoup de sang-froid pour résister à la pression qu'il subissait de la part de ses responsables hiérarchiques et qu'il avait dû consulter un médecin et s'arrêter quand la pression était trop forte.

M. Si., agent du camp de base de la Maltournée, atteste que M. Ra. faisait tout pour ridiculiser M. P. afin qu'il parte du camp de base, qu'il était mis à l'écart et était de toute évidence la bête noire de la filière hiérarchique ;

M. Ch., agent de sécurité au camp de base de la Maltournée de 1998 à 1999, atteste pour sa part avoir à plusieurs reprises entendu des pilotes et agents parler de M. P. en termes insultants pour le discréditer et véhiculer une mauvaise image de lui envers l'encadrement, notamment : « la pleureuse, la balance, le défenseur des nègres et bougnoules, l'autre enclulé ».

La RATP produit pour sa part des attestations émanant d'autres agents du service selon lesquelles le comportement de M. P., dont ils critiquent au surplus les qualités professionnelles, était à l'origine de la dégradation de l'ambiance du service, l'intéressé cherchant tant les fautes émanant de l'encadrement et de ses collègues que les conflits, à tel point qu'ils avaient demandé à changer de service pour ne plus travailler avec lui. Certains attestants font en outre état du fait que M. P. enregistrerait les conversations et prenait des notes ;

Selon l'attestation de M. F., le 4 septembre 2000, MM. Ba. et Ra., accompagnés de deux cadres du département juridique, ont convoqué à Fontenay-sous-Bois d'autres agents de différents attachements, anciennement affectés à la Maltournée, pour leur demander de témoigner contre M. P. et certains salariés lui ont indiqué avoir subi des pressions pour témoigner ;

Certes, M. Ba. atteste pour sa part qu'en aucun cas il n'a été exercé de pression sur les agents pour témoigner. Néanmoins, les circonstances dans lesquelles ont été obtenues ces attestations en limitent la force probante ;

Les attestations de M. Ra. et O., directement en conflit avec M. P., et à l'origine de certaines sanctions prises à son encontre, ne peuvent qu'être écartées. Celles de M. Ma., M. L., M. V. et M. B. ne précisent pas la période exacte pendant laquelle les intéressés ont travaillé avec M. P., ce qui en réduit la portée ;

Aucune indication n'est par ailleurs donnée par la RATP sur le nombre de salariés affectés dans le service et donc l'importance d'agents critiques à l'égard de M. P., étant rappelé qu'il a été fait état, dans les attestations produites par ce dernier, de son « isolement » à la suite d'une réorganisation ;

L'enregistrement de conversations par M. P., au demeurant non daté précisément, que celui-ci justifie par la nécessité d'établir la réalité de la situation qui lui était faite, est certes illicite et de nature à créer une certaine tension. Mais il apparaît que la dégradation incontestable du service n'est pas due, principalement, au comportement atypique de M. P. ;

Il résulte en revanche des attestations claires et circonstanciées produites que les propos justement dénoncés par M. P. ont manifestement engendré des brimades et vexations à son égard de la part de certains de ses collègues.

Le salarié a par ailleurs été soumis à une visite médicale spéciale en février 2000 à la demande de son encadrement, inquiet de son comportement ; le recours à une telle visite s'impose notamment, selon la note du médecin du travail, en cas d'affections psychiatriques dans leurs manifestations évidentes ;

Or, le neuro-psychiatre ayant examiné M. P. a conclu qu'il ne voyait aucun élément pathologique dans sa personnalité en particulier et aucune rigidité mentale anormale ;

Le fait de soumettre M. P. à une telle visite apparaît dès lors vexatoire et ne pouvait que favoriser le sentiment

d'injustice qu'il ressentait, peu propice à une amélioration de la situation ;

C'est dans ce contexte que sont intervenues les sanctions disciplinaires dont M. P. a fait l'objet ;

Les faits à l'origine de l'avertissement notifié le 5 novembre 1999 sont consignés ainsi dans le constat professionnel dressé le 4 octobre 1999 : « le 1^{er} septembre 1999 est absent de son service de 19 h 45 à 19 h 55 sans en aviser son responsable d'équipe, de ce fait retarde la seule équipe opérationnelle prévue ».

M. P. a noté sur le constat qu'il s'était absenté de 19 h 30 à 19 h 40/45 et n'avait pas retardé le départ opérationnel et s'était expliqué par un rapport précis à ce sujet ;

Dans ce rapport de douze pages établi le 2 octobre 1999, M. P. indiquait avoir accompagné un collègue sur le parking afin de récupérer une clé de voiture puis être passé par la salle des machinistes avant de rejoindre son équipe et faisait état des propos vifs échangés avec le chef d'équipe, qui apparaissent en fait être la véritable cause de la sanction ;

Aucun élément précis ne confirme le moment précis de l'absence de M. P. et par voie de conséquence le retard significatif de l'heure de départ de l'équipe opérationnelle habituellement fixée à 19 h 45 ; l'inobservation des horaires et des prescriptions de travail qui lui est reprochée n'est donc pas établie ;

Le constat à l'origine du rappel à l'ordre notifié le 18 mai 2000 mentionne que M. P. a omis de remplir le carnet de bord du véhicule et n'a pas respecté les consignes établies du camp de base concernant les pleins à faire des véhicules par le service mixte, omission admise par l'intéressé. Néanmoins, la sanction notifiée fait état d'une inobservation des horaires et des prescriptions de travail, c'est-à-dire le même motif que celui ayant motivé l'avertissement du 5 novembre 1999. Ce motif est en l'occurrence erroné. En tout état de cause, le caractère véniel du manquement reproché à M. P. dans le constat ne justifiait pas une sanction, étant d'ailleurs observé que le rédacteur dudit constat avait proposé un classement au dossier ;

L'avertissement du 1^{er} septembre 2000, postérieur à la saisine du Conseil de prud'hommes, relatif à des faits du 26 août 2000, est motivé comme suit : « refus d'exécuter un ordre donné par son supérieur hiérarchique en n'amenant pas le matériel nécessaire (portatif radio) avec le véhicule de service à son Khéops (attachement principal) afin d'assurer la mission opérationnelle initialement prévue ; d'autre part, l'agent a refusé de porter son « tonfa », aggrès nécessaire à l'exercice de sa mission ; ces faits ont retardé le départ de l'équipe initialement prévue à 14 heures jusqu'à 16 h 25 ; un refus d'obéissance avait déjà fait l'objet d'un rappel à l'ordre le 17 mai 2000 » ;

M. P. conteste avoir reçu la moindre consigne concernant le matériel à apporter. Or, aucun élément concret ne permet d'établir qu'il aurait effectivement reçu un tel ordre ;

Sur le port du tonfa, il indique qu'il n'était pas officiellement autorisé à porter cette arme de la sixième catégorie au moment des faits ;

Les documents produits par la RATP ne démontrent pas qu'à cette date, M. P. disposait effectivement d'une autorisation de la préfecture de port spécifique de cette arme. Néanmoins, suivant les indications données par le salarié dans le constat professionnel, son refus était uniquement motivé par le fait qu'il ne souhaitait pas porter cette arme. Il ne justifie pas qu'il aurait cessé de porter cette arme depuis 1998 et bénéficié d'une dispense de la RATP en ce sens, alors que cette arme fait partie des aggrès de chaque agent de sécurité. Le refus de porter son arme de service est donc avéré ;

Le motif de la quatrième sanction est le suivant : « *le 11 septembre 2000, lors de votre prise de service, vous avez refusé de prendre les agrès (menottes, tonfa, bombe lacrymogène) nécessaires à l'exercice de vos missions et persisté dans votre refus pendant 50 minutes; votre attitude a eu pour effet de retarder d'autant le départ de la mission opérationnelle à laquelle vous participiez; ce retard aurait pu avoir de graves conséquences car, durant ce laps de temps, la sécurité des réseaux n'a pu être assurée* »;

Il résulte des éléments du dossier que le refus de M. P., qui concernait uniquement le tonfa et la bombe lacrymogène, n'était pas motivé par le fait qu'il n'était pas autorisé à porter ces armes, l'intéressé précisant dans son rapport du 11 septembre 2000 « *je sais que le port est autorisé et que l'utilisation est de ma responsabilité* » mais par le fait qu'aucun texte ne l'obligeait à les porter et qu'il ne désirait pas les porter;

La RATP ne produit pas de réglementation interne prescrivant l'obligation du port de ces armes. Néanmoins, M. P. savait qu'elles faisaient partie de son matériel de service et qu'il devait les porter. Son refus, d'une durée limitée, n'était donc pas justifié. Les effectifs étant cependant suffisants, la mission opérationnelle aurait pu partir sans lui, de sorte que les conséquences de ce refus étaient minimes;

La sanction prise était dès lors excessive au regard des faits;

Il apparaît ainsi que la majorité des sanctions prises à l'égard de M. P. dans un climat conflictuel étaient injustifiées;

Il résulte de l'ensemble de ces éléments, sans qu'il y ait lieu de procéder à l'audition de M. R., que M. P. a subi des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral qui ont eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail à l'origine d'une dégradation de son état de santé;

Le Dr Bavent-Rayer certifie en effet suivre régulièrement (depuis le 19 avril 1999) M. P. pour un syndrome anxio-dépressif réactionnel à une situation professionnelle conflictuelle qui s'est aggravé en septembre 2000 et a nécessité outre un traitement antidépresseur un arrêt de travail de neuf mois et demi;

M. P. a d'ailleurs été déclaré inapte temporaire par le service médical du travail le 7 mars 2002;

La Cour est en mesure de fixer le préjudice moral subi par M. P. du fait de ce harcèlement à 10 000 euros;

Sur la demande en dommages-intérêts pour préjudice de carrière :

M. P. soutient que son avenir professionnel s'est trouvé compromis à la suite de l'envoi du rapport du 2 avril 1998 et qu'il subit un retard de carrière d'environ deux ans, trois salariés de la même promotion que lui ayant accédé au niveau 8 courant 1998, puis deux d'entre eux au niveau 9, alors que lui-même n'a été nommé au niveau 8 que le 29 mars 2002, en cours de procédure;

La RATP fait quant à elle valoir que le déroulement de carrière de M. P. n'est que la conséquence de ses médiocres résultats professionnels;

Le salarié était cependant noté comme un bon agent jusqu'en mai 1997; il a obtenu le 12 décembre 1997 le brevet professionnel d'agent technique de sécurité. Son appréciation générale était toujours bonne lors de la notation du 26 novembre 1998, étant toutefois précisé qu'il devait « améliorer son relationnel » avec son encadrement de proximité. Aucune autre notation n'est intervenue depuis;

Les griefs invoqués par la RATP portent essentiellement sur la fin de l'année 1999 et l'année 2000, époque où le climat était déjà dégradé dans le service, étant observé qu'une partie de ces griefs est injustifiée. En revanche, aucun élément objectif

ne justifie la différence de situation en 1998 entre M. P. et ses collègues de la même promotion;

Il apparaît dès lors que le retard à l'avancement de l'intéressé, non seulement par rapport à certains de ses collègues mais encore au regard des règles applicables en matière de déroulement de carrière à la RATP, s'inscrit dans le processus de harcèlement dont il a été victime à la suite des faits par lui dénoncés;

La Cour dispose des éléments pour fixer le préjudice de carrière subi de ce fait par M. P. à 4 000 €;

Sur la demande en dommages-intérêts du Syndicat UGICT CGT de la RATP :

Il n'est pas démontré que la RATP aurait été informée de l'appartenance syndicale de M. P. avant août 2000 et que les mesures prises à l'encontre de ce dernier auraient donc un lien avec cette appartenance, ni que la RATP aurait porté atteinte aux intérêts collectifs de la profession que le syndicat a pour mission de défendre;

Il convient par conséquent de le débouter de sa demande en dommages-intérêts.

PAR CES MOTIFS :

La Cour statuant publiquement, par arrêt contradictoire, annule le jugement déferé;

Au fond, constate l'amnistie des faits;

Dit n'y avoir lieu à statuer sur la demande d'annulation des sanctions prises à l'encontre de M. P.;

Dit n'y avoir lieu à audition de M. R.;

Condamne la RATP à payer à M. P. les sommes suivantes :

– 10 000 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral;

– 4 000 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice de carrière;

– 2 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile;

Déboute le syndicat UGICT-CGT de la RATP de ses demandes.

(M. Linden, prés. - Mes Rhiyourhi, Cahen, av.)

NOTE. – Intéressante décision relative à un cas de harcèlement moral où le juge intervient lors de l'exécution du contrat (et non seulement dans le traitement des suites de la rupture) : un salarié affecté dans un service de sécurité des transports urbains se plaint de la tenue de propos racistes (v. un cas avéré de discrimination raciale dans la même entreprise, CA Paris (18^e D) 29 janv. 2002 *Akuesson*, Dr. Ouv. 2002 p. 311). Le salarié subit alors des brimades et insultes diverses qui débouchent sur un harcèlement clairement exposé dans l'arrêt (sur le harcèlement moral v. les deux numéros spéciaux du Dr. Ouv. juin 2002 et mai 2000 ainsi que la RPDS de sept. 2003).

La Cour relève les conditions douteuses dans lesquelles les attestations contre le salarié ont été obtenues par la direction de l'entreprise (« *les circonstances dans lesquelles ont été obtenues ces attestations en limitent la force probante* » selon la formule de la Cour), le recours volontairement déstabilisant et vexatoire à la visite médicale spéciale auquel a été contraint de se soumettre le salarié et enfin la répétition de sanctions disciplinaires injustifiées ou excessives.