

Copies exécutoires  
délivrées le :

A

Me Blandine  
DAVID

Me Clara  
GANDIN

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

**COUR D'APPEL DE PARIS**  
**Pôle 6 - Chambre 10**

**ARRET DU 23 FEVRIER 2022**

(n° 86 , 6 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 19/07192 - N° Portalis  
35L7-V-B7D-CAGQI

Décision déferée à la Cour : Jugement du 18 Décembre 2018 -Conseil de Prud'hommes  
- Formation paritaire de PARIS - RG n° F18/00203

APPELANTE

**SAS SAFRAN AIRCRAFT ENGINES prise en la personne de son représentant légal  
domicilié en cette qualité audit siège**  
2 Boulevard du Général Martial Valin  
75015 PARIS

Représentée par Me Blandine DAVID, avocat au barreau de PARIS, toque : L0165

INTIME

**Monsieur** [REDACTED]  
**Bâtiment** [REDACTED]  
[REDACTED]

Représenté par Me Clara GANDIN, avocat au barreau de PARIS

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile,  
l'affaire a été débattue le 14 Décembre 2021, en audience publique, les avocats ne s'y étant  
pas opposés, devant Monsieur Nicolas TRUC, Président, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu  
en son rapport, composée de :

Monsieur Nicolas TRUC, Président de la chambre  
Madame Gwenaëlle LEDOIGT, Présidente de la chambre  
Madame Véronique BOST, Vice Présidente placée faisant fonction de conseillère  
par ordonnance du Premier Président en date du 24 août 2021

**Greffier**, lors des débats : Mme Sonia BERKANE

### **ARRET :**

- contradictoire
- mis à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- signé par Monsieur Nicolas TRUC, Président et par Sonia BERKANE, Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

### **EXPOSÉ DES FAITS :**

M. ████████ a été embauché le 1er mai 2013 par la société Safran landing systems en qualité de chef de projet dans le secteur recherche et développement - ingénierie des systèmes, suivant contrat à durée indéterminée qui a été transféré le 1er octobre 2016, à la société Safran aircraft engines dans le cadre d'une mobilité intra-groupe et par le biais d'une convention de mutation concertée.

Après entretien préalable le 19 mai 2017, M. ████████ s'est vu notifier son licenciement pour faute par lettre du 7 juin 2017.

Le conseil de prud'hommes de Paris, saisi par requête reçue le 11 janvier 2018, a, par jugement du 18 décembre 2018, notifié le 22 mai 2019, statué en ces termes :

- fixe la moyenne des salaires à 4 877,16 euros ;
- dit le licenciement nul ;
- condamne la SAS Safran aircraft engines à verser à M. ████████ :
  - \* 68 816,49 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.
  - \* 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ordonne le remboursement à Pôle emploi à hauteur de 500 euros ;
- déboute M. ████████ du surplus de ses demandes ;
- reçoit la SAS Safran aircraft engines en sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile, mais l'en déboute ;
- condamne la SAS Safran aircraft engines aux dépens.

La SAS Safran aircraft engines a interjeté appel de cette décision par déclaration de son conseil au greffe de la cour d'Appel de Paris du le 17 juin 2019.

Selon ses écritures transmises par voie électronique le 12 octobre 2021, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des faits et des moyens développés, la SAS Safran aircraft engines soutient les demandes suivantes ainsi exposées :

- réformer le jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 18 décembre 2018 en ce qu'il a :
    - \* fixé la moyenne des salaires à 4 877,16 euros ;
    - \* dit le licenciement nul ;
    - \* condamné la SAS Safran aircraft engines à verser à M. ████████ :
      - 68 816,49 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement ;
      - 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
  - ordonné le remboursement à pôle emploi à hauteur de 500 euros ;
- En conséquence, statuant à nouveau,
- dire et juger que le licenciement de M. ████████ reposait sur une cause réelle et sérieuse et était dépourvu de tout lien avec une situation de harcèlement moral ;
  - débouter M. ████████ de l'intégralité de ses demandes, fins, écrits et conclusions en tant qu'ils ne sont pas fondés ;
  - condamner M. ████████ au paiement de la somme de 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance ;
- En tout état de cause,

- confirmer pour le surplus le jugement dont appel.

Selon ses conclusions transmises par voie électronique le 16 novembre 2021, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des faits et des moyens développés, M. [REDACTED] soutient les demandes suivantes ainsi présentées :

- confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a :
    - \* fixé la moyenne des salaires à 4 877,16 euros ;
    - \* dit le licenciement nul ;
    - \* condamné la SAS Safran aircraft engines à verser à M. [REDACTED] :
      - 60 816,49 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.
      - 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
    - \* ordonné le remboursement à pôle emploi à hauteur de 500 euros ;
    - \* condamné la SAS Safran aircraft engines aux dépens ;
  - infirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. [REDACTED] du surplus de ses demandes, et statuant à nouveau,
  - condamner la société Safran aircraft engines à verser à M. [REDACTED] :
    - \* la somme de 20 000 euros au titre des dommages-intérêts réparant le préjudice découlant du harcèlement moral subi pendant l'exécution du contrat de travail ;
    - \* la somme de 5 000 euros en réparation de la violation des dispositions de l'accord de groupe Safran sur le harcèlement et la violence au travail applicable à la relation de travail ;
  - ordonner la production des documents de fin de contrat rectifiés ;
  - débouter la société Safran aircraft engines de l'intégralité de ses demandes ;
  - ordonner la capitalisation des intérêts conformément à l'article 1343-2 du code civil (ancien article 1154 du code civil) ;
  - condamner la société Safran aircraft engines à verser à M. [REDACTED] la somme de 4 800 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
  - condamner la société Safran aircraft engines aux entiers dépens ;
- A titre subsidiaire, si la cour devait infirmer le jugement de première instance,
- juger que la société Safran aircraft engines a violé ses obligations de bonne foi et de sécurité à l'égard du salarié, et juger qu'il a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- Et, en conséquence,
- condamner la société Safran aircraft engines à verser à M. [REDACTED] :
    - \* la somme de 10 000 euros au titre de la réparation de la violation de son obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail du salarié ;
    - \* la somme de 10 000 euros au titre de la réparation de la violation de son obligation de sécurité ;
    - \* la somme de 60 816,49 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
  - ordonner la production des documents de fin de contrat rectifiés ;
  - débouter la société Safran aircraft engines de l'intégralité de ses demandes ;
  - ordonner la capitalisation des intérêts conformément à l'article 1343-2 du code civil (ancien article 1154 du code civil) ;
  - condamner la société Safran aircraft engines à verser à M. [REDACTED] la somme de 7 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
  - condamner la société Safran aircraft engines aux entiers dépens.

La clôture de l'instruction de l'affaire a été prononcée le 17 novembre 2021.

Sur ce :

1) Sur le harcèlement moral

M. [REDACTED] qui soutient avoir été victime de harcèlement moral au sein du service aérodynamique des systèmes externes où il a été affecté à compter du mois d'octobre 2016,

présente-aux termes de ses dernières écritures d'appel les faits et circonstances suivants :

- une prise de poste difficile et génératrice d'une surcharge chronique de travail (absence de formation reçue ou de « tuilage » lors de son arrivée dans le service),
- un management harcelant de la part son supérieur hiérarchique [REDACTED] [REDACTED] (pressions, absence d'accompagnement, consignes peu claires, non-prise en compte de sa surcharge de travail),
- l'intensification de l'attitude de dénigrement d'agressivité et de reproches infondés,
- la mesure de licenciement dont il a été l'objet.

Ces éléments étant de faire nature à laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral, il appartient à l'employeur, en application de l'article L 1154-1 du code du travail, 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.

La société Safran aircraft engines fait valoir, en substance, que les allégations de M. [REDACTED] qui ne s'est jamais plaint de harcèlement moral au cours de la relation de travail, sont infondées et notamment que les courriels et messages échangés établissent que son supérieur hiérarchique [REDACTED] [REDACTED] lui a assuré un suivi et un support régulier, se montrait encourageant et attentif à ses difficultés et a pris en compte sa charge de travail et lui délivrait des consignes claires et non contradictoires (ses pièces 31 à 52).

Mais la cour observe que M. [REDACTED] a explicitement reconnu dans un courriel du 26 avril 2017 (pièce 51 de l'intimé) alors que M. [REDACTED] lui avait fait part de ses difficultés en raison de sa « charge d'activités » et des « reconfigurations continues » (ses pièces 50-1 et 50-2), avoir « levé la voix sur lui » à plusieurs reprises, reconnaissant que la « forme de ses recadrages » ne sont pas « excusables car rien ne justifie qu'un manager s'emporte (...) juste explicable à la lueur de tous les incompris entre nous (...) ».

Le délégué du personnel [REDACTED] [REDACTED] confirme dans une attestation que la cour tient pour crédible (pièce 64 de l'intimé) que M. [REDACTED] a fait l'objet d'une mise au point « assez violente » par son supérieur hiérarchique, ayant montré de l'énerverment et tenu, également, des propos irrévérencieux voire irrespectueux à l'égard d'un autre salarié travaillant sur le même sujet, et ce en présence d'un tiers dont il a pu recueillir le témoignage au cours d'une enquête effectuée sous l'égide du CHSCT.

En l'état de ces éléments, la cour retiendra que l'affectation de M. [REDACTED] à partir du mois d'octobre 2016 à un nouveau poste de travail exigeant en termes d'horaires et d'investissement personnel pour lequel il n'avait reçu aucune formation particulière pour s'y adapter, sous l'autorité d'un encadrement direct agressif, caractérise une situation de harcèlement moral, au sens de l'article L1152-1 du code du travail, dès lors qu'elle a pu contribuer à la dégradation de son état de santé ainsi que cela résulte des pièces médicales produites (pièces 11 à 18 du salarié).

La circonstance que M. [REDACTED] n'ait pas explicitement signalé subir un harcèlement à sa hiérarchie au cours de la relation de travail n'est pas de nature, en elle-même, à remettre en cause le constat susvisé.

L'ensemble de ces constatations justifie la condamnation de la société Safran aircraft engines au paiement à M. [REDACTED], en réparation de son préjudice, d'une indemnité arbitrée à 5 000 euros en réparation de l'intégralité de son préjudice.

M. [REDACTED] sollicite également une indemnité au titre de la violation de l'accord de groupe sur la prévention du harcèlement, mais la cour ne constate pas, à retenir le non-respect des dispositions de cet accord, la réalité d'une préjudice distinct et non réparé par l'indemnité susvisée, de sorte que cette prétention sera rejetée.

## 2) Sur le licenciement

M. [REDACTED] a fait l'objet d'un licenciement disciplinaire, qu'il tient pour la dernière manifestation du harcèlement dont il a été l'objet, par lettre du 7 juin 2017, qui est ainsi rédigée :

*« (...) Dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée à votre rencontre, je vous ai reçu le 19 mai 2017 en présence de M. [REDACTED] votre responsable hiérarchique. Vous étiez accompagné de Mme [REDACTED].*

*Au cours de cet entretien, je vous ai rappelé les griefs suivants invoqués par votre hiérarchie constitutifs d'une faute :*

*Le 28 avril 2017, le chef du Département Architecture Système Externe Monsieur [REDACTED] a consulté votre compte LinkedIn à l'adresse Internet [REDACTED]*

*[REDACTED] et a constaté que vous y aviez intégré deux images de coupes et géométries du moteur LEAP ne vous appartenant pas. présentes dans des documents internes, classés Confidentiel Société ci établies sur la base de données provenant de nos clients avec qui Safran Aircraft Engines est liée par des accords de confidentialité.*

*Ce comportement va à l'encontre de l'obligation de confidentialité présente dans votre contrat de travail. et inhérente à votre fonction de responsable R&T. ainsi que de l'article 10 du règlement intérieur applicable à l'établissement qui prévoit notamment qu'afin de se conformer aux impératifs de la Défense Nationale, de la protection du secret industriel et des intérêts vitaux de l'entreprise. le personnel est tenu :*

*- de garder une discrétion absolue sur toutes les informations. les procédés de fabrication. techni- ues. opérations commerciales ou financières dont il pourrait avoir connaissance du fait de son appartenance au personnel de la société.*

*- de ne pas conserver par devers lui et. à fortiori. de ne communiquer à personne. sans autorisation. Des documents ou matériels. copies de documents. parties de documents ou matériels, qu'il peut détenir du fait de son appartenance au personnel de la Société.*

*Le caractère confidentiel de ces images dont les informations sont susceptibles d'être utilisées par les concurrents de Safran Aircraft Engines ou de ses clients et l'impact potentiel de cette publication pour Safran Aircraft Engines sur un réseau accessible à tous nous ont conduit à la décision de vous licencier pour faute.*

*Lors de notre entretien, vous n'avez pas contesté les faits, votre tentative de minimiser la portée de votre acte et son caractère intentionnel n'a pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet.*

*Votre préavis d'une durée de trois mois débutera à compter de la première présentation de cette lettre (...) »*

La société Safran aircraft engines, contestant tout lien entre le harcèlement et le licenciement, soutient alors qu'elle fait l'objet d'une habilitation secret défense, que l'établissement où travaillait M. [REDACTED] était « un point d'importance vital » au sens du code de la défense et que diverses mesures internes visaient à protéger son savoir faire (charte d'usage et de la sécurité, guide des médias sociaux, procédure GRP -0076...), que ce dernier a failli à ses obligations en diffusant sur son site LinkedIn deux images de coupes et géométries du moteur Leap extraites de documents internes classés « confidentiel société » et de nature à divulguer aux tiers ses actes de recherche dans un secteur d'activité très concurrentiel.

M. [REDACTED] objecte que ces images étaient librement accessibles et non susceptibles d'être exploitées compte tenu de leur caractère succinct, de l'absence de paramètres ou d'échelle indiqués et dont la publication sur son compte n'a pu occasionner aucun préjudice à l'entreprise.

Néanmoins, il résulte suffisamment des éléments d'appréciation produits que les images publiées provenaient de documents internes qui n'étaient pas destinés à une publication sur un réseau social, et dont M. [REDACTED] n'a pu avoir connaissance que dans l'exercice de ses fonctions, et qu'il les a utilisées, sans vérifier s'il pouvait le faire, au regard des règles de

confidentialité internes auxquelles il était soumis.

Il doit en être déduit, et peu important à cet égard le degré de classification de ces documents ou la circonstance que les images du moteur étaient l'objet d'un poster affiché dans les locaux professionnels qu'il s'agit d'un manquement avéré de M. [REDACTED] à son obligation de confidentialité et de respect du secret professionnel rappelée par son contrat de travail.

Ce comportement fautif étant avéré, il n'y a pas lieu, contrairement à ce que soutient M. [REDACTED], de tenir son licenciement pour une mesure de rétorsion à ses dénonciations de sa charge de travail ou procédant d'une volonté de réorganisation du service, la seule attestation de la salariée [REDACTED] (pièce 63) évoquant de façon imprécise des propos de M. [REDACTED] invitant les salariés souhaitant changer de secteur à se manifester auprès du service des ressources humaines car le secteur doit se « réduire en nombre » étant sur ce point insuffisamment convaincante.

Nonobstant l'absence de pièce produite permettant d'appréhender les conséquences de la divulgation des images du moteur pour l'entreprise, la faute reprochée constitue, aux yeux de la cour, une cause disciplinaire réelle et sérieuse de rupture de la relation de travail dépourvue de lien avec le harcèlement.

Il ne sera donc constaté ni la nullité ni l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, ce qui conduit à rejeter toutes les demandes de M. [REDACTED] relatives à la rupture de son contrat de travail.

3) Sur les autres demandes

L'équité exige d'allouer 2 500 euros à M. [REDACTED] en compensation de ses frais non compris dans le dépens.

Les dépens de l'instance seront laissés à la charge de la société Safran aircraft engines qui succombe partiellement à l'instance.

#### PAR CES MOTIFS

La cour :

Infirmes le jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 18 décembre 2018 :

Constate que M. [REDACTED] a fait l'objet d'un harcèlement moral et condamne la société Safran aircraft engines à lui payer à ce titre 5 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

Dit que son licenciement est néanmoins justifié et rejette toutes les demandes relatives à la rupture du contrat de travail ;

Condamne la société Safran aircraft engines à payer à M. [REDACTED] 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Rejette toute demande plus ample ou contraire ;

Condamne la société Safran aircraft engines aux dépens de première instance et d'appel.

LA GREFFIERE,



LE PRESIDENT,

