

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er juin 2016

Cassation partielle

M. FROUIN, président

Arrêt n° 1068 FS-P+B+R+I

Pourvoi n° E 14-19.702

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. [F] [U], domicilié [Adresse 1],

contre l'arrêt rendu le 20 décembre 2013 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [R] [P], domicilié [Adresse 2],

2°/ à la société Finimétal, dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation ;

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

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 2 mai 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Geerssen, conseiller rapporteur, M. Huglo, Mme Lambremon, MM. Chauvet, Maron, Déglise, Mmes Reygner, Farthouat-Danon, M. Betoulle, Mmes Slove, Basset, conseillers, Mmes Mariette, Sabotier, Salomon, Depelley, Duvallet, M. Le Corre, Mme Prache, conseillers référendaires, M. Petitprez, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Geerssen, conseiller, les observations de la SCP Capron, avocat de M. [U], de la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat de M. [P] et de la société Finimétal, l'avis de M. Petitprez, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche :

Vu les articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, que M. [U], engagé le 27 janvier 1997 par la société Finimétal en qualité d'agent de fabrication de radiateurs tubulaires, exerçant en dernier lieu les fonctions d'agent de qualité, a saisi la juridiction prud'homale le 22 mars 2011 en résiliation judiciaire aux torts de l'employeur de son contrat de travail et en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et indemnités de rupture ; qu'à cette instance, est intervenu volontairement son supérieur hiérarchique M. [P] ; qu'à la suite de deux visites de reprise par le médecin du travail les 5 et 21 juillet 2011 concluant à son aptitude à un poste similaire dans un environnement de travail différent et à l' inaptitude à son poste d'agent de qualité, il a été licencié par lettre du 27 décembre 2011 pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement ;

Attendu que, pour rejeter la demande du salarié au titre du harcèlement moral, la cour d'appel a retenu que s'agissant des dispositifs de prévention du harcèlement moral que tout employeur doit mettre en oeuvre dans son entreprise, il convient de souligner que de par la nature même des faits de harcèlement moral qu'il s'agit de prévenir, un tel dispositif ne peut avoir principalement pour objet que de faciliter pour les salariés s'estimant victimes de tels faits la possibilité d'en alerter directement leur employeur ou par l'intermédiaire de représentants qualifiés du personnel, que l'employeur justifiait avoir modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral, avoir mis en oeuvre dès qu'il a eu connaissance du conflit personnel du salarié avec son supérieur hiérarchique immédiat une enquête interne sur la réalité des faits, une réunion de médiation avec le médecin du travail, le directeur des ressources humaines et trois membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en prenant la décision au cours de cette réunion d'organiser une mission de médiation pendant trois mois entre les deux salariés en cause confiée au directeur des ressources humaines ;

Qu'en statuant ainsi, sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et, notamment, avait mis en oeuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation des dispositions de l'arrêt sur le harcèlement moral attaquées par le premier moyen entraîne

par voie de conséquence la cassation des dispositions de l'arrêt visées par le second moyen concernant la résiliation judiciaire, le paiement des indemnités de rupture et de dommages-intérêts à ce titre ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a confirmé la condamnation de la société à payer à M. [U] la somme de 439,58 euros brut au titre de rappel de salaire avec intérêts au taux légal à compter du 22 mars 2011, l'arrêt rendu le 20 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Condamne la société Finimétal aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Finimétal à payer à M. [U], la somme de 3 000 euros et rejette l'autre demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier juin deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Capron, avocat aux Conseils, pour M. [U].

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR débouté M. [F] [U] de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QU' « il résulte des dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'il résulte en outre de l'article L. 1154-1 du même code que lorsque survient un litige relatif à l'application de cet article L. 1152-1, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et qu'il incombe alors à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que par ailleurs, les dispositions de l'article L. 1152-4 du même code font obligation à l'employeur de prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral » ; qu'il apparaît, à l'examen des prétentions et explications fournies par les parties dans leurs écritures susvisées, d'une part que M. [F] [U] ne reproche pas à la société Finimetal elle-même d'avoir accompli à son égard des actes de harcèlement moral et qu'il fait donc uniquement grief à son employeur, à l'appui de sa demande en résiliation de son contrat de travail, de n'avoir pas pris les mesures nécessaires pour prévenir et remédier à la situation de harcèlement moral qu'il a dû subir de la part de M. [R] [P] et d'avoir donc failli à son égard dans l'exécution de son obligation de sécurité, et d'autre part que M. [F] [U] ne formule absolument aucune demande à l'encontre de M. [R] [P] ; qu'en conséquence, la question qu'il y a lieu de trancher pour statuer sur la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail formée par M. [F] [U] est celle de savoir si, à supposer établis les faits de harcèlement moral imputés par l'appelant à M. [R] [P], la société Finimetal avait bien pris toutes les mesures nécessaires qui lui incombait en vue de prévenir et de remédier aux faits de harcèlement dont il s'agit ; que M. [F] [U] explique, au soutien de sa prétention principale, qu'à la fin de l'année 2009, la responsable du service qualité de l'entreprise - service auquel il appartenait depuis 1999 - étant partie en congé de maternité, celle-ci fut remplacée à la tête de ce service, entre autres, par M. [R] [P] qui devenait ainsi son supérieur hiérarchique ; qu'il indique ensuite, et en substance, que, rapidement dans les mois qui suivirent, M. [R] [P] entreprit de remettre sans cesse

en cause ses compétences et de lui reprocher un manque d'efficacité dans son travail, s'adressant à lui continuellement sur un ton irrespectueux, voire méprisant, ainsi qu'en témoigneraient les courriels qu'il lui adressait ainsi que diverses attestations de collègues de travail ; qu'il indique également que M. [R] [P] aurait décidé, dans des termes délibérément vexatoires, de déménager les bureaux du service qualité dans des locaux plus petits, non aménagés, sans climatisation, ainsi que de modifier les horaires de travail et les attributions de ce même service qualité en lui confiant des missions supplémentaires ne relevant pas de son domaine ; qu'il fait également état d'un entretien avec M. [R] [P] le 25 novembre 2010 au cours duquel celui-ci fit à nouveau preuve d'une attitude particulièrement agressive et vexatoire, entretien dont aurait été témoin un autre salarié de l'entreprise ; qu'il apparaît, au résultat des explications susvisées des parties, qu'il n'est pas contesté que durant toute la période qui vient d'être évoquée, les relations entre M. [F] [U] et M. [R] [P] ont été sans doute difficiles et même tendues ; qu'il est également établi que le 25 novembre 2010, et à l'issue de l'entretien qui vient d'être relaté, M. [F] [U] a oralement informé la direction de l'entreprise du comportement de M. [R] [P] qu'il considérait comme relevant d'un processus de harcèlement moral, entretien dont, d'une part, la réalité se trouve attestée par des échanges de courriels intervenus le lendemain 26 novembre entre les deux intéressés et M. [B], directeur des ressources humaines de l'entreprise (pièces 59 à 62 du dossier de l'appelant) et dont, d'autre part, il a confirmé les termes dans une lettre circonstanciée adressée à la direction de l'entreprise le 7 décembre 2010, soit quelques jours plus tard ; qu'il apparaît que, dans les quelques jours ayant suivi la réception de cette lettre, plus précisément dès le 20 décembre 2010, la direction des ressources humaines de l'entreprise a convoqué M. [F] [U] et M. [R] [P] à un entretien qui s'est effectivement déroulé le 4 janvier 2011 et a en outre décidé de diligenter une enquête interne en convoquant pour les 4 et 5 janvier plusieurs salariés de l'entreprise pour les entendre relativement aux doléances formulées par M. [F] [U], étant ajouté que l'inspection du travail fut dans le même temps informée des diligences accomplies notamment en étant destinataire de copies des divers courriers adressés aux diverses personnes concernées ; que la direction des ressources humaines de l'entreprise a ensuite mis en oeuvre une procédure de médiation en application de l'article L. 1152-6 du code du travail pour laquelle un premier entretien a été programmé le 1er février 2011, et qu'à la suite de cette réunion de médiation à laquelle participaient, outre les deux intéressés, M. [B], directeur des ressources humaines, le médecin du travail, et trois membres du Chsct, un compte rendu a été établi, qui est communiqué aux débats, et dont il résulte, en substance, et entre autres éléments, outre le fait qu'il a été décidé, pour éviter de nouvelles tensions au sein du service considéré, de mettre en place diverses actions en vue notamment d'effectuer une sensibilisation des salariés et chefs d'équipe de l'ensemble de l'entreprise sur les problèmes de qualité, d'obtenir une amélioration du mode de communication en interne et de procéder à quelques « recadrages individuels » en vue de mieux préciser les responsabilités de certains chefs d'équipe ; que M. [B] a accepté, sur proposition de l'un des membres présents du Chsct, d'accomplir pendant trois mois une mission d'intermédiaire entre M. [R] [P] et M. [F] [U] en vue de rétablir entre eux une communication normale et la sérénité nécessaire à leur travail ; qu'il n'apparaît pas véritablement contesté que M. [B] a effectivement commencé d'exercer la mission qu'il avait ainsi accepté de remplir, notamment en assurant lui-même les réunions de coordination au sein du service qualité, et qu'il avait, dans ce cadre, convoqué une nouvelle réunion de médiation pour le mois de mars, puis pour le mois d'avril, pour faire le point sur l'évolution de la situation mais qu'il apparaît, à la lecture des divers courriers communiqués, que M. [F] [U] n'a pas jugé utile que de telles réunions soient organisées et a, en définitive, et ainsi que cela a été ci-dessus rappelé, décider d'engager, dès le 22 mars 2011, la présente action prud'homale en résiliation de son contrat de travail ; qu'il doit être ici à nouveau souligné, sans qu'il y ait lieu d'entrer ici dans le détail de tous les courriers et correspondances qui ont été échangés, que tant l'inspection du travail que la médecine du travail ont été régulièrement informées par la direction de l'entreprise du déroulement des mesures prises ; qu'il n'est pas contesté qu'à la suite de l'entretien de M. [F] [U] avec la direction de l'entreprise du 26 novembre 2010 et surtout de son courrier du 7 décembre 2010, et après qu'aient été accomplies et mises en oeuvre les diligences et mesures dont l'essentiel vient d'être relaté, les relations entre M. [F] [U] et M. [R] [P] n'ont pas donné lieu à de nouveaux incidents ; qu'il apparaît donc, au résultat de l'ensemble des éléments qui viennent d'être synthétisés et analysés, que la société Finimetal a bien effectivement mis en oeuvre, dès qu'elle a eu connaissance des faits dont se plaignait M. [F] [U], des mesures nécessaires pour y remédier et y mettre fin ; que par ailleurs, qu'il n'est fait état aux débats d'absolument aucun élément qui devrait conduire à penser que la direction de la société Finimetal aurait, avant la fin novembre 2010, été alertée d'une façon quelconque sur les faits dont il s'agit, soit en ayant été saisie d'informations en provenance des délégués du personnel, en application de l'article L. 1213-2 du code du travail ou émanant de l'une ou l'autre des organisations syndicales représentatives au sein d'entreprises, soit en ayant vu son attention attirée d'une façon quelconque à l'occasion d'une réunion de l'une ou l'autre des institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise ; qu'il apparaît, par ailleurs, et sans qu'il soit ici utile d'entrer dans le détail des éléments communiqués, que M. [F] [U] avait, au cours des années précédentes et à plusieurs reprises, fait

l'objet de visites auprès de la médecine du travail et qu'aucun des comptes rendus établis à cette occasion ne faisait état d'éléments de nature à laisser supposer, dans l'esprit de son employeur, l'existence de faits de harcèlement dont il aurait pu être victime ; que s'agissant des dispositifs de prévention du harcèlement moral que tout employeur doit, au regard des dispositions ci-dessus rappelées de l'article 1152-4 du code du travail, mettre en oeuvre dans son entreprise, il convient tout d'abord de souligner que, de par la nature même des faits de harcèlement moral qu'il s'agit de prévenir, un tel dispositif ne peut avoir principalement pour objet que de faciliter, pour les salariés s'estimant victimes de tels faits, la possibilité d'en alerter directement leur employeur, soit directement soit par l'intermédiaire de représentants qualifiés du personnel ; qu'il apparaît dans la présente espèce, qu'à la suite d'un accord interprofessionnel intervenu au mois de mars 2010 relatif en particulier au harcèlement moral, la société Finimetal avait mis en chantier la rédaction d'un nouveau règlement intérieur et que le document qui a été ainsi établi et achevé le 30 septembre 2010 comporte, précisément, une procédure d'alerte de nature à permettre un salarié s'estimant victime d'une situation présentant un danger grave et imminent pour lui-même ou pour sa santé d'en avertir directement son responsable hiérarchique par une note écrite ; qu'il apparaît, certes, que ce document n'a été notifié par le directeur du site aux salariés que le 15 novembre 2010 et n'est entré en vigueur que le 1er décembre 2010, soit donc de façon à peu près concomitante aux faits objets du présent litige, mais qu'il n'en demeure pas moins que M. [F] [U], par l'entretien oral avec son employeur du 25 novembre 2010, puis par son courrier circonstancié du 7 décembre suivant en confirmant les termes, a bien, de fait, été en mesure, et au moment où il l'a décidé, d'alerter effectivement son employeur sur sa situation, et que cette alerte, ainsi que les développements ci-dessus le montrent, a été effectivement utile et a été suivie de mesures efficaces ; qu'au total, sans qu'il soit utile de s'attarder davantage sur la question de savoir si les faits invoqués par M. [F] [U] étaient suffisamment établis et, surtout, si ces faits pouvaient ou non être analysés comme laissant effectivement supposer l'existence d'un véritable harcèlement moral, au sens des dispositions ci-dessus rappelées, dont l'intéressé aurait été la victime, il apparaît établi que la société Finimetal avait bien, en toute hypothèse, pris les mesures nécessaires qui lui incombaient en vue de prévenir de tels faits de harcèlement moral et a pris ensuite les mesures utiles pour y remédier ; [Z] ; qu'en revanche, que dès lors d'une part que M. [F] [U] ne reproche pas à la société Finimetal elle-même des faits de harcèlement moral et que d'autre part il n'apparaît pas, au résultat de tout ce qui précède, que la société Finimetal ait manqué d'une façon quelconque aux obligations qui lui incombaient en matière de prévention de tels faits, la demande de dommages et intérêts présentée par M. [S] [K] [U] à l'encontre de la société Finimetal en vue d'obtenir réparation du préjudice subi en conséquence des faits dont il estime avoir été victime ne peut qu'être écartée, de sorte que le jugement déferé doit être infirmé sur ce point » (cf. arrêt attaqué, p. 3, 1er attendu à p. 7, 3ème attendu) ;

ALORS QUE, de première part, il appartient au salarié d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, à charge pour l'employeur, lorsque ces faits sont établis, de prouver que les agissements reprochés ne sont pas constitutifs du harcèlement et qu'ils s'expliquent par des éléments objectifs ; qu'en déboutant M. [F] [U] de sa demande en réparation du préjudice subi au titre du harcèlement au motif que la société Finimetal avait bien pris toutes les mesures nécessaires qui lui incombaient en vue de prévenir et de remédier aux faits de harcèlement dont il s'agissait, quand il lui appartenait de vérifier si les faits invoqués étaient constitutifs d'un harcèlement et si dans l'affirmative l'employeur justifiait par des éléments objectifs que les faits invoqués par le salarié étaient exclusifs de tout harcèlement, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 1154-1 du code du travail ;

ALORS QUE, de deuxième part, l'employeur doit répondre des agissements commis par les personnes exerçant de fait ou de droit une autorité sur les salariés ; qu'en déboutant M. [F] [U] de sa demande en paiement de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral subi au motif que le salarié ne reprochait pas à la société Finimetal d'avoir elle-même commis des faits constitutifs de harcèlement moral, cependant que le harcèlement subi par M. [F] [U] résultait de faits commis par M. [R] [P], son supérieur hiérarchique et salarié de la société Finimetal, dont cette dernière devait nécessairement répondre, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

ALORS QUE, de troisième part, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime dans l'exécution de son contrat de travail d'atteintes à sa santé, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces atteintes ; qu'en décidant que l'employeur n'avait commis aucun manquement puisqu'il justifiait avoir pris les mesures nécessaires en vue de prévenir des faits de harcèlement moral et pris ensuite les mesures utiles pour y remédier, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui résultaient de ses propres constatations, et a violé les dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

ALORS QUE, de quatrième part, les obligations résultant des articles L. 1152-4 et L. 1152-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques ; qu'en déboutant le salarié de sa demande en paiement de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral subi par son supérieur hiérarchique au motif que l'employeur n'aurait pas commis de manquement à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, sans même rechercher, ainsi qu'elle le devait, si le salarié établissait des faits laissant présumer qu'il avait fait l'objet d'un harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique, M. [R] [P], et si, dans l'affirmative, l'employeur justifiait par des éléments objectifs l'absence de tout harcèlement, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1152-4 et L. 1152-1 du code du travail ;

ALORS QUE, de cinquième part, les juridictions du fond sont tenues d'appréhender l'ensemble des éléments de fait que leur soumet le salarié et de rechercher s'ils permettent d'établir une présomption suffisante de harcèlement ; qu'en refusant de rechercher si les faits invoqués par M. [F] [U] étaient suffisamment établis et, surtout, si ces faits pouvaient ou non être analysés comme laissant effectivement supposer l'existence d'un véritable harcèlement moral, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1152-1, L. 1154-1 du code du travail ;

ALORS QUE, de sixième part, ne met pas la cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral, la cour d'appel qui ne tient pas compte de l'ensemble des éléments établis par le salarié ; qu'en ne s'expliquant pas sur les documents médicaux versés aux débats, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué D'AVOIR débouté M. [F] [U] de ses demandes tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail et à obtenir la condamnation de son employeur à lui verser diverses indemnités de rupture et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'action en résiliation judiciaire de son contrat de travail engagée par M. [F] [U] à l'encontre de la société Finimetal n'était pas fondée, de sorte que le jugement déféré doit être confirmé sur ce point ; que, par voie de conséquence, la rupture du contrat de travail de l'intéressé ayant été en définitive opérée par le licenciement pour inaptitude qui lui a été notifié, licenciement qui n'est d'ailleurs pas en lui-même contesté, c'est également à juste titre que les demandes subséquentes présentées par M. [F] [U] au titre de l'indemnité de préavis et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ont été écartées par les premiers juges dont la décision sera donc également sur ce point confirmée » (cf. arrêt attaqué p. 7, avant dernier attendu) ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU' « la résiliation judiciaire du contrat aux torts exclusifs de l'employeur suppose de démontrer l'existence de manquements graves de celui-ci à ses obligations ; qu'en l'espèce, il est établi que M. [F] [U] a informé oralement sa direction le 25 novembre 2010, ainsi qu'il ressort de l'échange de courriels entre celui-ci, M. [R] [P] et M. [B], le 26 novembre 2010 ; qu'il convient d'ailleurs de constater qu'à compter de cette date, le contenu des courriels adressés par M. [R] [P] à M. [F] [U] est beaucoup plus courtois ; que M. [F] [U] confirme sa dénonciation le 7 décembre 2010 par courrier à la direction ; qu'à compter de cette date, la société Finimetal met en place une première entrevue avec M. [F] [U] et M. [R] [P], pour prendre la mesure des faits reprochés le 20 décembre 2010, une information de l'inspection du travail, une enquête interne auprès de l'ensemble des salariés en contact avec M. [F] [U] et M. [R] [P] à compter du 4 janvier 2011, une réunion dite de « médiation » (le fait qu'il ne s'agisse pas de l'organisation d'une médiation conformément aux règles du code du travail est sans conséquence sur la réalité de cette initiative), à laquelle elle convie le médecin du travail, une information du médecin du travail, qui rencontre M. [F] [U] à trois reprises en janvier et février 2011 ; qu'il en résulte que le 1er février 2011, M. [F] [U] est déclaré apte à la reprise du travail sans limite particulière, et que le directeur des ressources humaines accepte de faire l'intermédiaire entre M. [F] [U] et M. [R] [P] ; que M. [F] [U] ne fait état d'aucun nouveau comportement agressif de M. [R] [P] à son encontre et le 16 février 2011, il est acté lors de la réunion du Chsct que les difficultés se sont aplanies selon les dires de M. [Z], salarié membre ; que M. [F] [U] estime que cette appréciation est pour le moins partielle, il n'en demeure pas moins que M. [Z] constate qu'il ne parle plus de harcèlement par M. [R] [P], alors qu'il aurait pu faire état de la persistance des difficultés aux représentants des salariés dans le cadre de la réunion du Chsct ; que dès lors, il est établi que la société Finimetal a mis en oeuvre de

nombreuses mesures pour mettre fin au harcèlement moral avec succès, et qu'aucun manquement grave de ce fait ne peut lui être imputé ; que les arrêts de travail postérieurs mentionnent un stress et une anxiété qui demeurent, mais dont il n'est pas établi qu'ils seraient dus à une persistance du harcèlement moral, les certificats faisant état des « échéances juridiques professionnelles futures », référence à la procédure en cours et non à une persistance des faits de harcèlement ; que dans ces conditions, il convient de constater l'absence de manquements graves de l'employeur, et de rejeter la demande de résiliation judiciaire du contrat aux torts exclusifs de l'employeur, et les demandes subséquentes » (cf., jugement entrepris, p. 8 § 4 à 9 § 5) ;

ALORS QUE, de première part, par application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure qui s'attachera au chef de dispositif de l'arrêt attaqué ayant débouté M. [F] [U] de sa demande en paiement de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral entraînera, par voie de conséquence, la cassation des chefs de dispositif de l'arrêt attaqué ayant débouté le salarié de sa demande tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société Finimetal et de ses demandes subséquentes ;

ALORS QUE, de deuxième part, la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles empêchant la poursuite du contrat de travail ; que l'existence d'un harcèlement moral justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en jugeant que le salarié n'était pas fondé à solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, puisque la société Finimetal n'avait pas méconnu son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral, sans même rechercher si M. [F] [U] n'avait pas été victime de faits de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail et de l'article 1184 du code civil.