SOC.

IK

COUR DE CASSATION
_____

Audience publique du 20 juin 2018

Rejet non spécialement motivé

M. X..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10871 F

Pourvoi n° W 16-28.097

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 la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par M. Patrick Y..., domicilié [...] ,

contre l'arrêt rendu le 18 octobre 2016 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 3), dans le litige l'opposant à la société Alstom Power service, société par actions simplifiée, dont le siège est [...] ,

défenderesse à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;
LA COUR, en l'audience publique du 24 mai 2018, où étaient présents : M. X..., conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Z..., conseiller rapporteur, M. Rinuy, conseiller, Mme K..., avocat général, Mme Piquot, greffier de

chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Boullez, avocat de M. Y..., de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Alstom Power service ;

Sur le rapport de Mme Z..., conseiller, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt juin deux mille dix-huit. MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Boullez, avocat aux Conseils, pour M. Y...

Le pourvoi fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR débouté M. Y... de l'ensemble de ses demandes et D'AVOIR ordonné le remboursement par M. Y... à la société ALSTOM POWER SERVICE de la somme de 20.000 euros versés au titre de l'exécution provisoire ordonnée par le jugement du conseil de prud'hommes ;

AUX MOTIFS QU'il appartient au salarié qui se prétend victime de harcèlement moral d'établir la matérialité de faits précis et concordants faisant présumer l'existence de ce harcèlement ; celui-ci se définit, selon l'article L 1152-1 du code du travail, par des actes répétés qui ont pour objet ou pour effet, indépendamment de l'intention de leur auteur, une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que lorsque les faits sont établis, l'employeur doit démontrer qu'ils s'expliquent par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement ; que M. Y... invoque un harcèlement moral mais ne s'appuie pas sur des faits précis et n'étaye pas ses accusations, ni ne produit des pièces de nature à prouver un comportement harcelant dont il aurait pu être victime. Il invoque simplement le fait qu'une salariée d'origine algérienne se serait montrée agressive à son encontre en le traitant de "mysogine" et de "raciste" ainsi que la passivité du chef de service. Le fait qu'il ait sollicité une enquête et demandé une mobilité ne permet pas de conclure qu'il ait été victime d'agissements de harcèlement ; que M. Y... relate cependant un élément dont il indique la date : le 12 mars 2013, l'intéressé a adressé un courrier à la directrice des ressources humaines pour dénoncer un comportement qu'il qualifie de harcèlement de la part du responsable de la plate-forme logistique-service transport de La Courneuve. Il y indique que le 1er mars, il a été "durement réprimandé devant ses collègues de service" et il lui a été demandé "en criant" de se justifier sur l'avancement de ses dossiers en lui coupant la parole. Il précise avoir eu alors un arrêt de travail pendant deux semaines. Cet élément isolé et relaté de façon imprécise repose exclusivement sur les allégations de l'intéressé. Il ne permet pas de présumer l'existence d'un comportement harcelant ; que par ailleurs, les avis d'arrêt de travail produits font état d'une anxiété sans la lier à des agissements de harcèlement, tandis que les autres documents émanant de médecins invoquent une souffrance au travail mais ne relatent pas d'incidents précis qui auraient été rapportés ; que les attestations versées aux débats par M. Y... (de Messieurs A..., B..., C... et D... font notamment valoir que Monsieur Y... n'est pas raciste, mais n'apportent pas d'élément sur des faits de harcèlement dont le salarié aurait été victime ou dont ils auraient pu être témoins ; que, de son côté, la société ALSTOM POWER SERVICE fait valoir qu'aucune situation de harcèlement n'est avérée en l'espèce mais qu'au contraire, Monsieur Y... montrait un comportement très

négatif envers ses collègues de travail ; que l'employeur ajoute que la société a pris, dans un contexte de dégradation de l'ambiance de travail imputable à Monsieur Y... les mesures de nature à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs (y compris celle de Monsieur Y...) ; que, s'agissant du comportement de Monsieur Y..., plusieurs attestations sont versées au débat ; que selon le témoignage de Monsieur E..., Chargé d'exploitation Transport qui travaillait en open-space avec Monsieur Y... : "... je tiens à témoigner du véritable calvaire que m'a fait subir Monsieur Patrick Y... durant sa dernière année de présence au sein de mon lieu de travail. Que diriez vous de venir travailler la boule au ventre, non pas par le stress du métier en soi ni par la présence de responsables, O combien professionnels de par leur écoute et leur management, mais la simple peur de recevoir lors d'un simple échange purement professionnel avec Monsieur Patrick Y... une réaction inappropriée tant par le geste que par la parole...[...] Néanmoins, nous restons professionnels à son égard et faisons preuve d'une grande patience, comme le prouve certains changements mis en place dans l'organisation du service afin de nous adapter à son confort de travail ; que M. E... fait également référence aux excès de colère, aux réactions imprévisibles et à la violence verbale de M. Y... ; que selon Monsieur F..., qui travaillait aussi en open-space avec Monsieur Y... : "... M. Y... a ensuite commencé à s'en prendre directement à ses collègues... M. Y... se permettait défaire des commentaires sur l'origine et la façon de vivre de 2 de ses collègues (Maghreb...). / Je peux témoigner que malgré son comportement désagréable envers ses chefs et ses collègues, nous avions tout tenté pour le raisonner mais M. Y... semblait pris dans une sorte de délire paranoïaque, même si ce terme paraît fort, je peux dire qu'il avait complètement "pourri" l'ambiance du service..." ; que Mme G..., chargée d'exploitation Transport atteste aussi du comportement particulièrement négatif de Monsieur Y... ; que Mme L... , responsable hiérarchique de Monsieur Y..., indique : "Je me sentais harcelée par sa façon de communiquer, ses menaces... ses mails désobligeants à ses collègues et moi-même... Ses messages dénigrants sur ses collègues et sa hiérarchie envoyés à d'autres services, se représentant en victime et les autres en "bourreaux" ont fait beaucoup de mal..." ; que M. H..., responsable de la plate-forme logistique, fait aussi état du comportement négatif de Monsieur Y... et indique : "En conclusion, car je pourrai écrire plusieurs pages, depuis le départ de Monsieur Y..., l'atmosphère de travail est sereine et équilibrée..." ; que par ailleurs, la société ALSTOM POWER SERVICE justifie avoir pris des mesures pour remédier à la situation : ainsi des réunions avec Monsieur Y... en présence de sa hiérarchie, des ressources humaines et d'un représentant du personnel ont été organisées ; qu'un médecin du travail a été associé et que celui-ci a reçu Monsieur Y... à plusieurs reprises : 24 juillet 2012, 5 octobre 2012, 20 novembre 2012, le 1er mars 2013 ; qu'ainsi, la preuve de faits laissant supposer l'existence d'une situation de harcèlement moral dont aurait été victime Monsieur Y... n'est pas rapportée ; qu'en conséquence, le jugement du Conseil de prud'hommes sera infirmé sur ce point et qu'il n'y a pas lieu de prononcer la nullité du licenciement, ni d'ordonner sa réintégration au sein de la société et l'intéressé est débouté de ses demandes à titre de salaires ;

1. ALORS QUE le juge doit se prononcer sur l'ensemble des éléments invoqués par le salarié afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement ; qu'en affirmant que M. Y... ne s'appuie pas sur des faits précis, qu'il n'étaye pas ses accusations, qu'il ne produit pas des pièces de nature à prouver un comportement harcelant dont il aurait pu être victime, la cour d'appel, qui a exigé de M. Y... qu'il rapporte la preuve du harcèlement moral, au lieu de se satisfaire d'éléments propres à en laisser présumer l'existence, a violé l'article L 1154-1 du code du travail ;

2. ALORS si tel n'est pas le cas QUE le juge doit se prononcer sur l'ensemble des éléments invoqués par le salarié afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement ; qu'il ressort des conclusions de M. Y... qu'il s'est plaint de sa situation et des brimades qu'il était contraint de supporter de la part de ses collègues de travail, par un courrier du 15 novembre 2012, qu'il a demandé à son employeur, par un courrier du 10 janvier 2013, de diligenter une enquête, au regard des accusations infondées de sa collègue de travail et de l'agressivité verbale manifestée par celle-ci à son encontre, sans succès, et de bénéficier d'une mobilité pour pouvoir postuler en 2013 à un autre poste au sein du groupe ALSTOM, qu'une réunion informelle s'est déroulée fin janvier 2013 en présence de Mme Samira I..., directrice des ressources humaines, que par un courrier du 12 mars 2013, il a demandé à être déplacé physiquement à La Courneuve, en attendant de trouver un poste dans le groupe ALSTOM via la cellule mobilité, et a rappelé la dégradation de ses conditions de travail, subie depuis plusieurs mois au sein de la plate-forme logistique / service transport et précisait avoir été durement réprimandé le 1er mars 2013, devant ses collègues de service, par le responsable de la plate-forme qui n'a pas hésité à lui crier dessus et à l'invectiver pour lui demander de lui justifier de l'avancement de ses dossiers ; qu'il ressort également de ses écritures que M. Y... n'est d'ailleurs pas le seul salarié à

avoir été harcelé au sein du service transport et que son état dépressif a été constaté par plusieurs avis médicaux ; qu'en déniant toute valeur probante au courrier du 12 mars 2013 relatant un élément isolé de façon imprécise et reposant exclusivement sur les allégations de l'intéressé, après avoir affirmé qu'il ne s'appuie pas sur des faits précis et qu'il n'étayerait pas ses accusations, ni ne produisait des pièces de nature à prouver un comportement harcelant, sans s'expliquer distinctement sur les autres éléments de preuve, ni se prononcer sur l'ensemble des éléments invoqués par le salarié afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1152-1 et 1154-1 du code du travail ;

3. ALORS QU'il ressort du certificat médical établi le 21 mars 2013, par le Dr J..., psychologue clinicienne, que « Monsieur Y... est depuis plus d'un an l'objet d'un harcèlement agressif de la part des collègues de son « équipe de travail », ainsi que de ses responsables de service et le recours au service des ressources humaines ne lui a pas apporté une médiation, les choses traînent en longueur car « on » attend que Mr Y... démissionne, ce qui a été le cas de plusieurs de ses prédécesseurs. Monsieur Y... ne souffre pas de déséquilibre psychologique mais il ne peut qu'être touché émotionnellement par un harcèlement sadique qui s'exerce sur lui depuis une année » ; qu'en relevant que « les avis d'arrêt de travail produits font état d'une anxiété sans la lier à des agissements de harcèlement, tandis que les autres documents émanant de médecins invoquent une souffrance au travail mais ne relatent pas d'incidents précis qui auraient été rapportés », la cour d'appel a dénaturé par omission le certificat médical précité, en violation de l'article 1134 du code civil dans sa rédaction applicable en l'espèce ;

4. ALORS subsidiairement QU'un certificat médical constitue un des éléments permettant de présumer l'existence du harcèlement moral, même s'il ne mentionne pas que l'état de santé du salarié est imputable à la dégradation de ses conditions de travail ; qu'en relevant que « les avis d'arrêt de travail produits font état d'une anxiété sans la lier à des agissements de harcèlement, tandis que les autres documents émanant de médecins invoquent une souffrance au travail mais ne relatent pas d'incidents précis qui auraient été rapportés », la cour d'appel a violé les articles L 1152-1 et L 1152-4 du code du travail ;

5. ALORS QU'en l'état des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, il appartient à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et qu'une telle situation est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que ne satisfont pas à une telle exigence les appréciations portées par ses collègues sur le comportement négatif du salarié victime qui sont dépourvues de toute objectivité ; qu'en jugeant que M. Y... montrait un comportement très négatif envers ses salariés, sans caractériser aucun fait objectif, la cour d'appel a violé l'article 1154-1 du code du travail ;

6. ALORS QUE tenu 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 doit justifier avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail, dès lors qu'il est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, puis prendre toutes mesures propres à mettre fin à ces agissements dès qu'il en a été avisé ; qu'en affirmant que l'employeur justifie avoir pris des mesures pour remédier à la situation, en organisant des réunions avec M. Y... en présence de sa hiérarchie, des ressources humaines et d'un représentant du personnel et en associant un médecin du travail qui a reçu M. Y... à plusieurs reprises, les 24 juillet 2012, 5 octobre 2012, 20 novembre 2012, et 1er mars 2013, sans constater qu'il a pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-1 du code du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions précitées, ensemble l'article 1152-1 du code du travail ;

7. ALORS QU'en affirmant que l'employeur justifie avoir pris des mesures pour remédier à la situation, en organisant des réunions avec M. Y... en présence de sa hiérarchie, des ressources humaines et d'un représentant du personnel et en associant un médecin du travail qui a reçu M. Y... à plusieurs reprises, les 24 juillet 2012, 5 octobre 2012, 20 novembre 2012 et 1er mars 2013, sans s'expliquer, comme elle y était invitée (conclusions, pp. 6 et suivantes) sur la suite que l'employeur avait donnée aux demandes de mutation présentées par M. Y..., afin de se soustraire au harcèlement moral dont il était victime de la part de ses collègues, qu'il a pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-1 du code du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1152-1 du code du travail, ensemble les articles l 4121-1 et l 4121-1 du même code.