SOC.

JT

COUR DE CASSATION
_____

Audience publique du 29 septembre 2016

Rejet non spécialement motivé

M. LACABARATS, conseiller le plus ancien
faisant fonction de président

Décision n° 10746 F

Pourvoi n° B 15-16.207

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 la caisse primaire d'assurance maladie du Tarn-et-Garonne, dont le siège est [...] ,

contre l'arrêt rendu le 6 février 2015 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre section 2, chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme C... P..., domiciliée [...] ,

2°/ à Mme V... M..., domiciliée [...] ,

défenderesses à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 12 juillet 2016, où étaient présents : M. Lacabarats, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Geerssen, conseiller rapporteur, Mme Reygner, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la caisse primaire d'assurance maladie du Tarn-et-Garonne, de la SCP Delvolvé et Trichet, avocat de Mme P... ;

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

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont 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 la caisse primaire d'assurance maladie du Tarn-et-Garonne aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la caisse primaire d'assurance maladie du Tarn-et-Garonne et condamne celle-ci à payer à Mme P... la somme 3 000 euros ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf septembre deux mille seize.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la caisse primaire d'assurance maladie du Tarn-et-Garonne

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR été rendu par une cour composée, dans son délibéré de :
- C. LATRABE, président,
- N. BERGOUNIOU, conseiller,
- F. CROISILLE-CABROL, conseiller,
après que C. LATRABE présidente et S. HYLAIRE, conseiller, chargés d'instruire l'affaire, ont entendu les plaidoiries et en ont rendu compte dans le délibéré de la Cour ;

1°) ALORS QUE les arrêts des cours d'appel sont rendus, à peine de nullité, par des magistrats délibérant en nombre impair ; qu'en l'espèce, il résulte des mentions de l'arrêt qu'étaient présents lors du délibéré, C. LATRABE, président, et trois conseillers (S. HYLAIRE ayant rendu compte de l'affaire à la cour dans son délibéré, N. BERGOUNIOU et F. [...]), soit un nombre pair de magistrats ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a méconnu la règle de l'imparité et partant, a violé les articles 430, 447 et 458 du code de procédure civile, ensemble l'article L. 121-2 du code de l'organisation judiciaire ;

2°) ALORS en tout état de cause QUE toute décision de justice doit mentionner le nom des magistrats qui ont délibéré, la contradiction entre les mentions équivalant à un défaut de mentions ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt attaqué que C.

LATRABE et S. HYLAIRE ont rendu compte des débats lors du délibéré – cette mention impliquant que S. HYLAIRE a participé au délibéré –, outre que le délibéré était composé de C. LATRABE, N. BERGOUNIOU et F. [...] – cette mention impliquant que S. HYLAIRE n'a pas participé au délibéré – ; que ces mentions contradictoires ne permettent pas de connaître l'identité des magistrats qui ont délibéré, en violation des dispositions des articles 454, 455, 457 et 458 du code de procédure civile ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que Madame P... avait été victime de harcèlement moral et en conséquence, d'AVOIR condamné la [...] à verser à la salariée la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, outre la somme de 3 250 euros (750 euros en première instance et 2 500 euros en cause d'appel) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi que de l'AVOIR condamné aux entiers dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « sur le harcèlement moral :
L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise notamment en matière de harcèlement moral.
Dès lors que les faits de harcèlement commis à l'égard d'un salarié, sur le lieu du travail, sont avérés, la responsabilité de l'employeur est engagée, ce dernier devant répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés.
Selon les dispositions de l'article L 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
S'agissant de la preuve de tels agissements, il appartient au salarié d'étayer ses allégations par des éléments de fait précis à charge pour l'employeur de rapporter la preuve que les agissements reprochés ne sont pas constitutifs du harcèlement et s'expliquent par des éléments objectifs.
Au cas présent, Mme C... P... explique avoir été victime des agissements de Mme V... M... qui était sa supérieure hiérarchique et qui, à partir de la fin de l'année 2008, a multiplié à son encontre les remarques blessantes tant sur son travail que sur sa vie privée et même sur sa tenue vestimentaire ajoutant mépris et absence de communication autre que par écrit (post-it), ce qui a eu pour conséquence de gravement altérer sa santé physique et mentale et a été de nature à compromettre son avenir professionnel puisqu'à partir de 2011, elle ne s'est plus vue attribuer de points de compétence.
Elle ajoute qu'après avoir vainement tenté d'alerter oralement son employeur en juin 2009, elle a, par courrier circonstancié du 18 septembre 2009, alerté la direction des difficultés qu'elle rencontrait dans ses relations avec Mme M... qu'elle a dû, à nouveau, mettre en cause auprès de son employeur par courriers datés du 17 novembre 2009, du 8 octobre 2010, du 7 juin 2011 et du 15 juin 2012 ainsi que dans le cadre de son audition par la commission d'enquête le 3 novembre 2011.
Elle fait état de ce que la situation de harcèlement qu'elle a ainsi subie a été objectivé par les professionnels de santé qu'elle a consultés, médecin traitant et spécialiste, que le CHSCT a été amené à évoquer son cas dans ses réunions des 4 mars et 9 septembre 2010 et a recueilli des témoignages défavorables à sa supérieure hiérarchique sans que l'employeur n'ait rien fait pour la protéger des agissements de celle-ci.
Elle indique que les comportements inadaptés de Mme M... ont été reconnus par la direction qui a mis en place pour elle un coaching qui s'est révélé être insuffisant et que le médecin du travail est intervenu à plusieurs reprises, auprès de l'employeur notamment le 1er septembre 2010, date à laquelle il a adressé à la direction de la [...] un courrier qu'elle verse aux débats et qui est rédigé de la manière suivante :
'Je voudrais, par ce courrier, vous alerter sur l'aggravation de la situation de Mme P....
Je suis le dossier depuis bientôt un an et nous avons eu plusieurs fois l'occasion d'en parler. La direction de la Caisse Primaire a choisi comme solution pour améliorer les choses de mettre en place un coaching pour Mme M.... Or, même si ceci a modifié certains comportements, le résultat pour Mme P... est totalement non concluant. Son état de santé se dégrade à nouveau et il devient urgent de trouver une solution qui puisse permettre à cette salariée de se reconstruire.
Madame P... décrit une mise à l'écart, un isolement, une atmosphère pesante et un refus de lui confier du travail lorsqu'elle a terminé son activité propre. Si cela se confirmait, il y aurait là les éléments d'une situation de harcèlement. Il

devient donc urgent de trouver une autre solution et de terminer le travail de la commission d'enquête interne que vous avez mise en place. La fin du mois de septembre est un délai impératif qu'il me semblerait dangereux de dépasser.'
Elle souligne que plusieurs agents du service dans le cadre de l'enquête interne ont, à mots couverts, posé la question des méthodes managériales particulières de leur chef de service indiquant à propos de Mme M... :
- elle n'a pas l'art et la manière de dire les choses, elle manque de pédagogie (Mme B...)
- elle est piquante, brusque dans ses propos, elle n'a pas la façon de dire les choses. Elle a une façon de parler qui est brusque, elle peut vexer quelqu'un (Madame O...)
- elle est parfois cinglante dans sa manière de dire les choses. Certains peuvent le prendre plus mal que d'autres. Melle P... souffre vraiment. C'est une personne honnête et sensible mais elle a pris les choses de manière excessive. Elle était plus sensible aux remarques que moi.....Mme M... ne se rend pas compte qu'elle peut blesser les gens (Mme I... qui indique, par ailleurs, qu'elle a vu Mme P... pleurer plusieurs fois sans savoir pourquoi).
- elle a une façon de parler qui est virulente qui peut blesser (Mme A... qui indique avoir vu Mme P... contrariée à la suite de contacts avec Mme M... et qui l'a vu ' les larmes aux yeux en revenant du bureau' de Mme M...)
- elle fait des réflexions régulièrement à tout le monde de l'ordre de une fois par semaine, à tour de rôle...C'est le ton employé qui est désagréable (Mme W... qui indique avoir été témoin de réflexions à propos de la vie personnelle de Mme P..., notamment ' tu resteras vieille fille' et qui précise que Mme P... avait 'un peu plus de pression par rapport au boulot' et qu'elle a vu pleurer cette dernière après avoir eu des reproches de Mme M...).
Mme P... produit aux débats plusieurs certificats médicaux d'arrêt de travail pour état dépressif durant la période comprise entre le 17 août 2009 et le 26 septembre 2010 puis pour la période comprise entre le 29 mai 2012 et 29 juillet 2012, un courrier de son médecin traitant en date du 10 août 2009 mentionnant un état anxiodépressif secondaire suite à conflit avec sa supérieure hiérarchique, des extraits du dossier du médecin du travail où sont consignées ses doléances ainsi que l'avis du médecin du travail en date du 11 juin 2012 faisant état de 'la nécessité d'envisager un changement de service le plus rapidement possible lors de la reprise'.
Le comportement managérial de Mme M... ci-dessus évoqué par plusieurs salariées de son service, manifesté de manière répétitive, est indéniablement de nature à avoir eu pour effet non seulement de dégrader les conditions de travail de Mme P... mais aussi d'altérer la santé physique ou mentale de cette dernière laquelle justifie, ainsi qu'il vient d'être vu, avoir été en situation d'arrêt de travail sans interruption pour état dépressif sévère durant plus d'un an consécutif puis durant plus de deux mois d'affilée.
Alors que de tels éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement moral, la Caisse Primaire ne leur oppose aucun élément objectif qui serait de nature à les expliquer.
Il est constant, également, qu'au regard des alertes réitérées de Mme P... au travers des courriers ci-dessus rappelés, des interventions des délégués du personnel et du médecin du travail spécialement à dater de 2010 ainsi que du contenu des procès-verbaux du CHSCT de mars et de septembre 2010, les mesures prises par l'employeur (enquête interne, coaching de Mme M... et in fine changement de service de Mme P...) ne sauraient suffire pour permettre de l'exonérer de sa responsabilité.
Dans ces conditions, l'existence d'une dégradation des conditions de travail et de la santé de Mme P... en raison de faits de harcèlement moral doit être considérée comme établie.
Les faits de harcèlement ainsi subis par la salariée et le manquement par l'employeur à son obligation de prévention de tels actes ont causé indéniablement à Mme P... un préjudice lequel en considération des éléments du dossier a été justement apprécié par les premiers juges.
Les dépens de l'appel seront mis à la charge de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Tarn et Garonne laquelle devra, également, verser à Mme P... la somme de 2 500 euros au titre des frais irrépétibles que cette dernière a pu être amenée à exposer pour assurer la défense de ses intérêts en cause d'appel, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Tarn et Garonne étant, elle-même par voie de conséquence, déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « Sur le harcèlement moral :
Aux termes de l'article L. 1152-4 du code du travail : « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral » ;
Il résulte de l'enquête interne, que l'employeur reconnaît que Mme M... emploie avec son équipe un ton assez brusque, sec et que son mode de communication peut parfois vexer voire blesser ;
Les témoignages convergent
Mme M... reconnait les faits

L'employeur a mis en place une mesure de coaching afin d'améliorer son mode de communication
L'employeur a proposé à Mlle P... de changer de service et celle-ci a refusé considérant qu'elle appréciait les tâches auxquelles elle était affectée ;
Mme M... n'a jamais fait preuve de compréhensions envers l'état de faiblesse de Mlle P... par rapport à son comportement vis-à-vis d'elle, de ses réflexions personnelles répétitives et attesté par une collègue Mme F....
Les paroles que la morale réprouve en l'espèce sont : les grossièretés, les mesquineries, les moqueries ; que la répétition de ces faits sont intrinsèques à la notion même de harcèlement moral ;
La dégradation des conditions de travail est susceptible d'entrainer des conséquences dommageables sur la santé du salarié ; Mlle P... a été en arrêt de travail pendant 18 mois ; elle a expliqué son mal être à la médecine du travail, à son médecin traitant, ainsi qu'à l'inspection du travail ;
Les pressions subies ont entrainé des répercussions établies par certificat médical ;
Ce comportement dépasse les relations professionnelles normales inhérentes au lien de subordination ; qu'il s'agit d'un manquement à la courtoisie élémentaire qui doit régir les relations sociales ; que les brimades injustifiées, les reproches excessifs, les remarques désobligeantes, les humiliations constantes, les dérives du langage, sont des atteintes à la dignité ;
L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité, de résultat en matière de protection de santé, notamment en matière de harcèlement moral ;
Dans cette affaire l'employeur a mise en route une enquête pour se mettre en rapport avec les lois prud'homales, mais n'a pas été jusqu'au résultat puisque la salariée a été contrainte de changer de service sans que le problème soit résolu
Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le conseil de prud'hommes de Montauban estime avéré le harcèlement moral subi par Mlle P....
Sur les dommages et intérêts pour harcèlement moral :
Mlle P... a subi une souffrance morale liée à son environnement de travail et à l'ambiance qu'elle subissait quotidiennement ; cette souffrance a été reconnue par des certificats médicaux ;
Le Conseil estime avéré le harcèlement moral qu'elle a subi ;
En conséquence, le Conseil condamne la [...] à verser à Mlle P... la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.
Sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile
Il parait équitable d'allouer à Mlle P... la somme de 750 € pour les frais engagés pour assurer sa défense. » ;

1°) ALORS à tout le moins QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction et ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement ; qu'en se fondant, pour dire que la salariée présentait des éléments qui, pris dans leur ensemble, laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral, sur un « courrier de son médecin traitant en date du 10 août 2009 mentionnant un état anxiodépressif secondaire suite à conflit avec sa supérieure hiérarchique », quand il résultait des bordereaux de pièces qu'un tel document n'avait pas été communiqué à la [...] , la Cour d'appel a violé l'article 16 du Code de procédure civile ;

2°) ALORS QU'il appartient au salarié d'établir, autrement que par ses seules allégations, la matérialité d'éléments de fait précis, concordants et répétés pouvant laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que c'est seulement lorsque la preuve de ces éléments est établie qu'il incombe à l'employeur de prouver qu'ils ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et sont justifiés par des éléments objectifs qui y sont étrangers ; qu'en se fondant sur des témoignages de collègues de Mme P..., aux termes desquels étaient relatés des faits généraux et imprécis (productions n° 4) ainsi que sur les pièces médicales de la salariée mentionnant « les doléances de la salariée » un « état anxio dépressif secondaire suite à conflit avec sa supérieure hiérarchique » et la nécessité « d'envisager un changement de service » (productions n° 5 à 7), sans relever des éléments précis, concordants et répétés de nature à laisser présumer un harcèlement moral à l'encontre de Mme P..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, pour dire que Mme P... présentait des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre, la cour d'appel a cru pouvoir se fonder sur les témoignages de salariées recueillis dans le cadre de l'enquête interne menée par l'employeur aux termes desquels il était indiqué que Mme M... n'avait pas l'art et la manière de dire les choses, qu'elle était piquante,

brusque dans ses propos, parfois cinglante dans la manière de dire les choses, parfois virulente dans sa façon de parler, parfois employer un ton désagréable ; qu'en statuant ainsi lorsqu'il ressortait au surplus de ces témoignages que ces salariées n'avaient jamais vu Mme P... faire l'objet de propos désobligeants de la part de Mme M... (Mmes B..., L..., O..., E..., K..., J..., F...), ni observé la moindre agressivité de la part de Mme M... (Mmes B..., L..., O..., E..., K...), n'avoir jamais eu connaissance d'un conflit entre les deux femmes (Mme B..., L..., O..., E..., F...) et déclaraient que si, pour certaines, elles avaient vu Mme P... qui « râlait pour tout » (Mme E...) pleurer, elles en ignoraient les raisons (Mme A..., I...), précisant qu' « il n'est pas évident que ce soit en lien avec le travail » (Mme I...) (production n° 4), la cour d'appel a méconnu le principe faisant interdiction aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

4°) ALORS QUE tenus de motiver leur décision, les juges du fond ne peuvent procéder par voie de simple affirmation sans indiquer l'origine de leurs constatations ; qu'en affirmant péremptoirement que Mme M... avait reconnu les faits que lui reprochait Mme P... sans préciser d'où elle tirait une telle constatation, expressément contestée par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°) ALORS QUE les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce l'employeur offrait d'établir que les faits « attestés » par Mme F... étaient en tous points contradictoires avec ce qu'elle avait elle même déclaré préalablement dans le cadre de l'enquête interne (production n° 2) ; qu'en tenant compte au soutien de sa décision, de l'attestation de Mme F... sans répondre au moyen de l'employeur de nature à jeter le doute sur la véracité des propos tenus par la salariée, la Cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°) ALORS QUE tenus de motiver leur décision, les juges du fond ne peuvent procéder par voie de simple affirmation sans indiquer l'origine de leurs constatations ; qu'en affirmant péremptoirement que Mme P... avait fait l'objet, de la part de Mme M... de « grossièretés, mesquineries, moqueries, pressions, brimades injustifiées, reproches excessifs, remarques désobligeantes, humiliations constantes, dérives du langage » et que cette dernière n'avait « jamais fait preuve de compréhension envers l'état de faiblesse de Mlle P... par rapport à son comportement vis-à-vis d'elle », sans préciser d'où elle tirait une telle constatation, lorsque qu'aucune des salariées interrogée ne décrivait un tel comportement, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

7°) ALORS en tout état de cause QUE lorsque le salarié établit des faits qui permettent de laisser présumer l'existence d'un harcèlement, l'employeur peut établir 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 ; qu'en l'espèce, pour démontrer que Mme P... n'avait été victime d'aucun harcèlement moral et que les faits imputés à Mme M... n'étaient pas établis, l'employeur produisait aux débats les entretiens annuels des salariées du service de Mme M... desquels il résultait que cette dernière vantait les mérites de Mme P... et de ses collègues lorsque leurs performances le justifiait et que les salariées du service soulignaient la bonne ambiance de travail au sein de l'équipe ; qu'en se bornant à relever que la H... ne justifiait d'aucun éléments objectifs excluant la qualification de harcèlement moral, sans à aucun moment examiner les élément invoqué par l'employeur, preuves à l'appui, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail.