

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 7 avril 2016

Rejet non spécialement motivé

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

Décision n° 10329 F

Pourvoi n° C 14-21.448

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 Mme [M] [V], domiciliée [Adresse 1],

contre l'arrêt rendu le 18 juin 2014 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale B), dans le litige l'opposant à la société
SCM Group France, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2],

défenderesse à la cassation ;

La société SCM Group France a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 8 mars 2016, où étaient présents : M. Lacabarats, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Geerssen, conseiller rapporteur, M. Maron, conseiller, Mme Hotte, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme [V], de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société SCM Group France ;

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 le moyen de cassation annexé du pourvoi principal et celui du pourvoi incident, 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 les pourvois tant principal qu'incident ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

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 sept avril deux mille seize.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyen produit au pourvoi principal par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme [V].

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que Madame [V] n'a pas été victime d'agissements répétés de harcèlement moral de la part de Monsieur [C], son supérieur hiérarchique, d'AVOIR dit que son licenciement prononcé pour inaptitude repose sur une cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR, en conséquence, déboutée de ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour licenciement nul et d'une somme en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE l'article L. 1152-1 du code du travail dispose : « 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 et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » ; que le harcèlement moral suppose en conséquence l'existence d'agissements répétés pour pouvoir être caractérisé ; que Madame [V] situe courant 2001 le point de départ du harcèlement moral dont elle dit avoir été victime de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur [O] [C], gérant de la société filiale, après que celui-ci ait appris sa promotion au poste de Contrôleur zone euro dont elle allait bénéficier ; qu'il lui aurait textuellement tenu les propos suivants : « [M], vous avez trop de pouvoirs dans la société, je vats vous casser ! » ; qu'elle ne produit cependant aucun élément de nature à démontrer que le gérant de la société aurait prononcé ces paroles, formellement démentis par celui-ci ; qu'elle justifie en revanche s'être antérieurement plainte de l'agressivité manifestée à son égard par Monsieur [C] auprès de la direction italienne du groupe qui, à l'occasion d'une rencontre, leur avait demandé de collaborer ; que la société SCM GROUP FRANCE rapporte pour sa part la preuve par les attestations de salariées qu'elle verse aux débats, que Madame [V] avait elle-même exercé des pressions constitutives de harcèlement moral avant 2001 à l'encontre de plusieurs membres du personnel de l'entreprise ; que Madame [X] [U] s'était ainsi plainte en 1994 de « l'avalanche de courriers recommandés ainsi que (d)es remontrances verbales » de Madame [V] qui « constituent d'une manière calculée un harcèlement moral qui porte un grave préjudice à ma santé » et avait conduit à son hospitalisation avec un arrêt de travail du 08 au 29 juin

1994 ; que Madame [G] [B] s'est pour sa part déclarée choquée, surprise et intimidée le 18 février 1999 après que Madame [V] l'ait encouragée téléphoniquement à reprendre le travail dès le lendemain en lui disant que « cela ne pouvait plus durer », qu'elle s' « écoutai(t) trop » et que son « absence désorganisait le service », alors qu'elle se sentait fatiguée après une grippe pour laquelle un arrêt de travail lui avait été prescrit ; que Madame [S] [O] a témoigné de « la mauvaise ambiance dans le service administratif auquel (elle) appartenait à tel point (qu'elle) n'arrivai(t) plus à décompresser en dehors du bureau et que cela perturbait (sa) vie privée, si bien qu'après quelques années de stress permanent (elle a) fait de la dépression nerveuse ce qui (lui) a valu un arrêt de travail de trois mois en 1990 » ; qu'elle a encore précisé « que Madame [M] [V] a exercé un chantage à (son) égard lors de (sa) demande pour la prise de (ses) congés annuels 2004 » ; que la société SCM GROUP FRANCE ajoute qu'au mois de juin 2001, Monsieur [C] a été saisi par Madame [K] [L], standardiste, des pressions et des intrusions opérées par Madame [V] dans sa vie privée, qui avait demandé à des membres du personnel de pas participer à des sorties avec les commerciaux ; que Madame [V] a pour sa part affirmé n'avoir jamais tenu ces propos, mais a considéré que ce fait était lui-même constitutif de harcèlement moral à son encontre, au point d'avoir demandé à Monsieur [C] d'établir le 02 juillet 2001 une attestation qu'elle verse aux débats relatant que les paroles qu'on lui prêtait avaient été démenties par 3 personnes qu'elle avait choisies et qui avaient été présentes lors du repas au cours duquel elles auraient été prononcées, de sorte que l'affaire a été considérée classée par le gérant de la société ; qu'en tout état de cause, ce fait n'est pas de nature à révéler l'existence d'un quelconque harcèlement moral dont aurait pu être victime Madame [V] ; qu'en revanche, Madame [L] a encore adressé le 23 janvier 2002 à Madame [V] une correspondance, avec copie à Monsieur [C] et Monsieur [A], délégué du personnel, pour déplorer les remarques incessantes qu'elle continuait de subir de sa part en relation avec la réception qui avait été organisée entre collègues de travail à titre privé au mois de juin 2001 ; qu'elle écrivait notamment : « Par la suite, cet événement s'est peu à peu mué en inquiétude car vos remarques sont devenues persistantes et plus cruelles qu'à l'origine, me plongeant dans un état de stress dans lequel je me trouve tous les jours où je viens travailler, m'obligeant, sur les conseils de mon médecin, à me mettre momentanément maladie ces derniers jours pour tenter d'évacuer cette anxiété. Je vous demande donc une nouvelle fois de bien me faire parvenir toutes les explications susceptibles d'élucider ce qui reste aujourd'hui un mystère pour moi, à savoir la discrimination dont j'ai été victime en me retirant une grande partie de la prime annuelle de fin décembre ... » ; qu'à défaut d'obtenir une réponse de la part de Madame [V], Madame [L] lui a fait parvenir une nouvelle lettre le 1er février 2002 en sollicitant une clarification de la situation afin de pouvoir à nouveau travailler dans un cadre plus serein ; qu'elle a ensuite sollicité des délégués du personnel leur intervention auprès de l'Inspection du Travail, amenant Monsieur [A] à informer ce service du harcèlement moral dont était victime Madame [L] du fait de Madame [V] ; que, sur demande de l'Inspecteur du Travail, Monsieur [C] a procédé à une enquête interne au cours de laquelle Madame [L] a confirmé le 05 février 2002 dans les formes légales ce qu'elle avait précédemment déclaré : « En ce qui me concerne, je tiens à vous préciser que je suis actuellement en arrêt maladie. Mon médecin a préféré m'arrêter pour évacuer l'anxiété et le stress dû au comportement de mon Directeur Financier Madame [M] [V] sur ma personne. Cette dernière n'arrête pas de me faire des remarques qui sont devenues persistantes et cruelles (des remarques concernant ma vie en dehors de la société). Madame [V] me défend de côtoyer mes collègues de travail en dehors de la société, de rester en contact avec d'anciennes secrétaires qui ne sont plus chez SCM. Elle ne reproche ma bonne humeur et dit que cela perturbe le travail de mes collègues. A plusieurs reprises, afin que je démente tout ceci, elle a fait pression sur moi, et a abusé de sa place, en essayant de m'intimider en me menaçant de m'envoyer une lettre pour faute. A plusieurs reprises elle m'a convoquée dans son bureau, me gardant jusqu'à plus d'une heure, et ce pendant plusieurs jours consécutifs, jusqu'à ce que je revienne sur tout ce que j'avais témoigné à Monsieur [C] sur son comportement. Elle voulait me faire avouer que j'étais une menteuse. A plusieurs reprises elle m'a fait pleurer, ne tenant pas compte de mon âge, m'humiliant et portant atteinte à ma dignité. Madame [V] sait bien diviser les personnes qui travaillent pour elle, pour mieux régner. J'ai vu plusieurs filles du service commercial et administratif pleurer par ce que ne pouvant plus supporter la pression psychologique de Madame [M] [V]. La plupart de ces employées ont été poussées à donner leur démission, ou à se laisser licencier parce que épuisées, leur seul but étant de partir de SCM ... » ; que de nombreuses salariées de l'entreprise, dont Mesdames [E] [Z], [I] [D], [R] [F] et [W] [T], ont pareillement témoigné en 2002 de la pression psychologique qu'exerçait à leur égard Madame [V], de leur situation d'angoisse et de dépression qui les avait amenées à consulter des médecins, des brimades et humiliations dont elles étaient victimes de sa part, de ses immixtions de leur vie privée ; que Madame [V] conteste pour sa part les accusations de harcèlement moral portées à son encontre par les différents témoins en prétendant qu'elles n'auraient été obtenues par Monsieur [C] que sous la pression, ainsi qu'en a attesté Madame [L], qui est ensuite revenue sur les attestations qu'elle avait précédemment rédigées en prétendant en 2008 avoir « été utilisée pour l'affaire de Madame [V] » avant de démissionner parce que « l'ambiance de ces dernières années était devenue très malsaine - un clan s'était formé autour

de Monsieur [C] gérant, et ceux qui n'y adhéraient pas subissaient des pressions et étaient écartés de la vie de l'entreprise » ; que ses rétractations ne peuvent toutefois être retenues, dans la mesure où Madame [L], qui avait témoigné dans les formes légales, avait informé dès 2001 Monsieur [C] des pressions exercées à son encontre par Madame [V], en avait fait part aux délégués du personnel, amenant finalement Monsieur [A] à saisir l'Inspection du Travail devant la gravité des faits dénoncés ; que, dans les années suivantes, Madame [V] a maintenu et parfois même renforcé les pressions exercées à l'encontre du personnel de l'entreprise, ainsi qu'en a attesté son assistante, Madame [N] [J] qui a précisé qu'« elle menait tout le monde d'une main de fer ... elle continuait à mettre la pression sur tout son service, moi-même je n'étais pas épargnée ... Elle a commencé à me parler de Monsieur [C] : que c'était un incapable, qu'il ne savait pas gérer son entreprise ... Finalement elle lui a écrit et à la suite s'est mise en arrêt maladie (janvier 2007) » ; que Madame [V], qui avait encore adressé une correspondance électronique à Monsieur [C] le 09 mai 2006 dans laquelle elle écrivait « Il m'avait d'ailleurs semblé que nos relations étaient globalement saines, les échanges nombreux et normaux », a dénoncé par une lettre datée du 20 décembre 2006 l'agressivité dont aurait fait preuve à son égard le gérant de la société, sa violence verbale et son harcèlement, lui reprochant de ne pas chercher à travailler en équipe avec elle depuis 2000, et lui demandant de mettre fin à ses agressions qui nuisaient à sa santé ; que, par lettre en réponse du 03 avril 2007, Monsieur [C] a formellement contesté ses accusations, en attirant son attention sur le fait qu'elles étaient infondées pouvaient s'analyser en des dénonciations calomnieuses ; que, pendant son arrêt de travail à compter du 05 janvier 2001, Madame [V] a continué d'exercer des pressions à l'égard du personnel de l'entreprise, dont Madame [J], qui s'est plainte le 6 juin 2007 auprès de la direction italienne de la société des intrusions de Madame [V] dans sa vie privée au moyen de courriers électroniques à son domicile en dehors des heures de travail et même les fins de semaine, d'appels téléphoniques en numéro masqué, au point qu'elle a dû modifier sa ligne téléphonique ; que Madame [V] a en outre porté à la connaissance de plusieurs personnes de l'entreprise, dont certaines du service administratif, ses accusations de harcèlement portées à l'encontre de Monsieur [C], ainsi que l'ont signalé à ce dernier le 20 mars 2007 plusieurs délégués du personnel qui ont ensuite provoqué une réunion extraordinaire le 30 mars 2007 en présence du directeur des ressources humaines italien pour attirer son attention sur le malaise actuel régnant au sein de la filiale française ; que Monsieur [A] s'est vu dans l'obligation d'écrire le 04 mai 2007 à Madame [V] pour lui faire connaître « que personne n'a jamais eu à assister à une quelconque situation qui prouverait (ses) dires et surtout personne ne trouve d'explication à son attitude » et qu'en outre « il est ressorti (de la réunion avec le directeur italien) un mécontentement général à (son) égard » ; que Madame [V] a considéré qu'il s'agissait d'une « véritable cabale » montée contre elle, et qu'elle se réservait la possibilité de déposer plainte pour diffamation et dénonciation calomnieuse ; qu'il résulte de l'ensemble des éléments qui précèdent que la profond malaise existant au sein de la société SCM GROUP FRANCE a pour origine le comportement adopté par Madame [V] envers différents membres du personnel, au nombre desquels se trouve son gérant ainsi que Monsieur [A], délégué du personnel, et que ses accusations de harcèlement moral portées à l'encontre de Monsieur [C] ne sont pas fondées à défaut de justifier de faits précis et répétés ; qu'ensuite, lors de la reprise du travail de Madame [V] le 18 juin 2007 à l'expiration de son arrêt de travail, et après un entretien au cours duquel elle s'était montrée particulièrement agressive envers Monsieur [C], qui au contraire était resté calme, et Monsieur [A], le gérant de la société a convoqué l'ensemble du personnel à une réunion au cours de laquelle le délégué du personnel a demandé de faire barrage à la reprise du travail de Madame [V] en suscitant un mouvement de débrayage ou des mises en arrêt maladie afin de faire pression sur les dirigeants italiens pour gérer la situation de conflit, tandis que Monsieur [C] a interdit au personnel tout contact avec Madame [V], provoquant le départ de cette dernière en larmes de l'entreprise, ainsi qu'en a attesté Madame [J] ; que cette situation a été confirmée par lettre du contrôleur du travail adressée le 22 juin 2007 au directeur de la société italienne en ces termes : « J'ai pu constater qu'il existe dans cette entreprise un conflit ancien entre Monsieur [C], Gérant mandataire, et Madame [V], Directeur Administratif et Financier (D.A.F.). Ce conflit a des répercussions importantes sur le fonctionnement de l'entreprise et l'état de santé de certains salariés. - le 18 juin, Monsieur [C] convoquait dans son bureau Madame [V], de retour d'un arrêt maladie de plusieurs mois. Par ses propos et son attitude, il compromettait gravement la sérénité et rendait impossible son retour à son poste de travail malgré l'avis favorable émis par le Médecin du Travail. Le résultat de ces agissements est que Madame [V] le soir même se voyait délivrer un nouvel arrêt de travail. - Des nombreux entretiens que j'ai eus le 20 juin 2007 avec des salariés de SCM GROUP FRANCE, il ressort que Madame [V], par son comportement envers ses subordonnés et certains collègues, (son autoritarisme, sa brutalité, ses immixtions dans leur vie privée, ses décisions arbitraires en matière de prime) porte atteinte à la dignité de ces personnes, dégrade leurs conditions de travail et est susceptible d'altérer leur santé mentale. J'ai pu constater que, même en arrêt de travail, Madame [V] maintient la pression sur certaines personnes par le biais de mails ... » ; que Madame [V] a été à nouveau placée en arrêt de travail à compter du 18 juin 2007 et ce, de manière ininterrompue jusqu'à son inaptitude à tout poste dans

l'entreprise prononcée par le médecin du travail le 11 septembre 2008 au terme d'une seconde visite médicale de reprise ; qu'elle a été finalement licenciée le 13 novembre 2008, après entretien préalable, pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; que par arrêt aujourd'hui définitif rendu le 22 octobre 2013, la cour d'appel de Lyon statuant en matière de Sécurité Sociale, sans se prononcer sur « la question de l'éventuel harcèlement commis ou subi par Madame [V] » a confirmé le jugement rendu le 5 décembre 2012 par le tribunal des affaires de Sécurité Sociale de Lyon en ce qu'il a reconnu que Madame [V] avait été victime d'un accident du travail le 18 juin 2007 ; que cette situation est toutefois sans emport sur le harcèlement moral invoqué par Madame [V] ; qu'en conséquence, les seuls faits du 18 juin 2007, imputables pour partie au comportement inadapté de Monsieur [C], ne constituent toutefois pas des « 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 et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » énoncés à l'article L. 1152-1 du code du travail ; que Madame [V] est dès lors mal fondée à soutenir que son licenciement pour inaptitude serait consécutif au harcèlement moral qu'elle aurait subi de sa part ; qu'il importe dans ces conditions d'infirmier le jugement entrepris, de dire que le licenciement pour inaptitude de Madame [V] repose sur une cause réelle et sérieuse et de débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour nullité de son licenciement et indemnisation d'un préjudice moral dont l'existence n'est pas démontrée ; que cependant, Madame [V], qui se trouvait en arrêt de travail consécutif à un accident du travail depuis le 18 juin 2007, peut prétendre au bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis 6 mois prévue par la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie pour son emploi de Directeur Administratif et Financier ; qu'il convient dès lors de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a condamné la société SCM GROUP FRANCE à lui verser la somme de 39.990,00 € à ce titre, outre congés payés correspondants pour un montant de 3.999,00 € ; qu'il doit encore lui être alloué la somme de 15.380,00 €, outre 1.538,00 € au titre des congés payés afférents, à titre d'indemnité compensatrice de préavis pour l'exercice de son nouvel emploi de contrôleur zone euros ; que par ailleurs Madame [V] sollicite le paiement de la somme de 6.749,80 € au titre d'un solde congés payés des années 2006 et 2007 ; que l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie applicable entre les parties énonce que « la période durant laquelle l'exécution du contrat est suspendue par suite d'une maladie ou d'un accident répondant aux conditions prévues par le 1er de l'article 16 est dans la limite d'une durée maximale d'une année assimilée à un temps de travail effectif pour la durée du congé annuel » ; que Madame [V], qui était en arrêt maladie pour dépression avant de l'être à compter du 18 juin 2007 pour accident du travail, remplit en conséquence la condition d'ouverture du droit à congés payés ; que le jugement rendu par le conseil de prud'hommes doit en conséquence être réformé en ce qu'il a débouté la salariée de cette demande à laquelle il convient de faire droit selon le décompte qu'elle verse aux débats ; qu'en outre, l'équité ne commande pas qu'il soit fait application en l'espèce des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en faveur de [V] qui ne voit pas aboutir la plus grande part de ses prétentions ; qu'enfin, la société SCM GROUP FRANCE, qui succombe, supporte toutefois la charge des entiers dépens.

1°/ ALORS QU'il appartient au juge saisi d'un litige relatif à l'existence d'un harcèlement moral de tenir compte de l'ensemble des faits invoqués par le salarié demandeur, de rechercher s'ils sont établis et, dans l'affirmative, de dire s'ils sont, dans leur ensemble, de nature à faire présumer un harcèlement moral ; que le juge doit prendre en compte la dégradation de l'état de santé du salarié, attestée par un certificat médical, comme un des éléments permettant de présumer de l'existence du harcèlement moral ; que dans ses écritures d'appel, Madame [V] faisait valoir qu'en juin 2001, Madame [L] avait rapporté à leur employeur, Monsieur [C], que lors d'un repas professionnel, Madame [V] aurait demandé au personnel de son service de ne plus participer à des repas ou des sorties avec les commerciaux de la société ; que Monsieur [C] n'ayant accordé de crédit qu'aux paroles de Madame [L], Madame [V] s'était vue contrainte de faire témoigner trois personnes qui avaient totalement démenti les propos rapportés par Madame [L] ; qu'en 2002, s'emparant d'un litige relatif à une prime de fin d'année avec Madame [L], Monsieur [C] avait demandé à des anciens salariés, engagés par contrats précaires et ayant exercé leurs fonctions en 1998 et 1999, d'attester contre Madame [V] et lui avait enlevé toute autorité hiérarchique sur Madame [L] ; qu'en mars 2004 et juillet 2006, évinçant Madame [V] de ses fonctions, Monsieur [C] avait écrit directement aux membres du service de cette dernière sur des problèmes techniques graves et avait traité un dossier d'assurance directement avec une de ses collaboratrices, sans même en informer Madame [V], alors pourtant qu'elle était chargée de la gestion qualité, risque et assurances ; que par courriel du 1er mars 2007, Monsieur [C] avait demandé au personnel du service de Madame [V] de ne plus avoir de contact avec elle et de ne plus lui adresser ses courriels, alors que jusqu'à ce jour, la pratique dans l'entreprise consistait à envoyer, à titre d'information, les courriels aux salariés en arrêt maladie, ces derniers ayant le choix de les lire soit pendant leur arrêt médical, soit à leur retour ; que de même, Madame [V] avait été privée de l'envoi du journal « Les ECHOS » qu'elle

recevait depuis des années ; que Monsieur [C] avait l'habitude de dénigrer allégrement Madame [V] et en souhaitait vivement son départ le plus tôt possible ; que le 18 juin 2007, jour de la reprise de travail de Madame [V] après plusieurs mois d'arrêt maladie, Monsieur [C] avait convoqué l'ensemble du personnel à une réunion afin de faire opposition à la reprise de travail de Madame [V] ; qu'au cours de cette réunion, Monsieur [A], délégué du personnel, avait demandé aux salariés de faire barrage à cette reprise, leurs avait soumis à un vote les appelant à débrayer en précisant que Monsieur [C] ne voulait absolument plus de Madame [V] dans la société et leurs demandait de descendre sur le parking ou d'aller voir leurs médecin afin d'être arrêtés et rémunérés de ces jours d'absence et afin de mettre la pression sur la société mère italienne pour que Madame [V] soit licenciée ; qu'en outre, Monsieur [C] avait envoyé un courriel à tout le personnel pour lui interdire, non seulement, de contacter Madame [V] par courriel et par téléphone, même de son domicile, mais aussi, de la laisser entrer dans les locaux si elle se présentait à la SCM GROUP FRANCE ; que fin août 2007, alors qu'il détenait l'original de la clé de l'armoire ignifuge, Monsieur [C] avait demandé à Madame [V] de restituer la sienne ; que par lettre du 18 septembre 2007, Monsieur [C] avait interdit à Monsieur [V] de se présenter dans les locaux de la SCM GROUP FRANCE et, par courriel de la même date, il avait avisé l'ensemble du personnel de sa décision d'interdire l'accès de l'entreprise à Madame [V] jusqu'à nouvel ordre ; que début janvier 2008, alors que Madame [V] faisait toujours partie des effectifs de la SCM GROUP FRANCE, elle n'apparaissait plus dans l'organigramme diffusé par voie de courriel au personnel ; que Madame [V] se prévalait enfin de l'avis de son inaptitude à tout poste dans l'entreprise suite à sa mise en invalidité 2ème catégorie ainsi que de plusieurs certificats médicaux faisant état d'un syndrome anxio-dépressif réactionnel à des conflits avec Monsieur [C] et d'une souffrance physique et moral tout-à-fait caractéristique des personnes dont on avait pu établir qu'elles avaient subi un harcèlement moral au travail ; qu'elle soutenait encore qu'elle s'était vu supprimer son bip, et que ses sauvegardes sur son ordinateur avaient été supprimées ; que Madame [V] produisait l'ensemble des pièces étayant ses dires ; que dès lors, en n'examinant que les éléments versés par l'employeur pour démontrer un prétendu comportement harcelant de Madame [V] envers certaines de ses collaboratrices placées sous son autorité, sans avoir préalablement pris en considération tous les éléments invoqués par la salariée, sans avoir recherché s'ils étaient établis et, dans l'affirmative, s'ils étaient, pris dans leur ensemble, de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, la Cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1154-1 et du Code de travail.

2°/ QU'elle a, à tout le moins, méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

3°/ ALORS QUE si un fait isolé ne permet pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral tel que défini par l'article L. 1152-1 du Code du travail, il en va autrement en cas d'agissements répétés ; que les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période ; que lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative, il incombe à l'employeur 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 ; qu'il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que lors de la reprise du travail de Madame [V] le 18 juin 2007, le gérant de la société, Monsieur [C], a convoqué l'ensemble du personnel à une réunion au cours de laquelle Monsieur [A], délégué du personnel, a demandé de faire barrage à la reprise du travail de Madame [V] en suscitant un mouvement de débrayage ou des mises en arrêt maladie afin de faire pression sur les dirigeants italiens pour gérer la situation de conflit, tandis que Monsieur [C] a interdit au personnel tout contact avec [V], provoquant le départ de cette dernière en pleurs de l'entreprise ; qu'il ressort encore des constatations de l'arrêt attaqué que le même jour, le 18 juin 2007, Monsieur [C] a convoqué dans son bureau Madame [V] et que par ses propos et son attitude, il a compromis gravement la sérénité et a rendu impossible son retour à son poste malgré l'avis favorable émis par le médecin du travail et que le résultat de ces agissements a été que Madame [V] le soir même s'est vue livrer un nouvel arrêt de travail et ce, de manière ininterrompue jusqu'à son inaptitude à tout poste dans l'entreprise prononcée par le médecin du travail ; que dès lors, en retenant que « les seuls faits du 18 juin 2007, (...), ne constituent toutefois pas des agissements répétés de harcèlement moral », alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée avait rapporté la preuve d'actes répétés qui permettaient de présumer un harcèlement moral et qu'il lui appartenait en conséquence de vérifier si les éléments de preuve communiqués par l'employeur établissaient que les mesures prises à l'encontre de la salariée étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la Cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1154-1 du Code du travail.

4°/ ALORS QUE le comportement harcelant d'un salarié envers certains de ses collègues salariés placés sous son autorité hiérarchique ne saurait ni être exclusif d'un harcèlement moral à son encontre de la part de son employeur, ni légitimer le harcèlement moral subi par son employeur qui, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, doit prendre des mesures pour faire cesser le comportement harcelant de son salarié ; que pour débouter Madame [V] de sa demande en nullité du licenciement pour harcèlement moral et de ses demandes pécuniaires subséquentes, la Cour d'appel, sans s'expliquer sur le fait qu'à aucun moment, y compris postérieurement à 2002, Monsieur [C] n'a exercé le pouvoir disciplinaire dont il disposait pour faire cesser le prétendu comportement harcelant de Madame [V] envers certaines de ses collaboratrices placées sous son autorité hiérarchique, a énoncé que le profond malaise existant au sein de la société SCM GROUP FRANCE avait pour origine le comportement adopté par Madame [V] envers différents membres du personnel, au nombre desquels se trouvait Monsieur [C] ainsi que Monsieur [A], délégué du personnel, qu'au cours de l'entretien du 18 juin 2007, Madame [V] s'était montrée particulièrement agressive envers Monsieur [C], qui au contraire était resté calme et que les faits du 18 juin 2007 n'étaient imputables que pour partie au comportement inadapté de Monsieur [C] ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 à 1152-3 et L. 1154-1 du Code du travail.

5°/ QU'elle a, à tout le moins, méconnu les exigences des articles 455 du Code de procédure civile.

6°/ ALORS surtout QUE Madame [V] s'était prévalu dans ses écritures de ce qu'elle avait averti la direction italienne du sort qui lui était fait, sans qu'elle intervienne ; qu'en ne s'expliquant pas sur cet élément déterminant, la Cour d'appel a encore violé l'article 455 du Code de procédure civile

7°/ ET ALORS QUE Madame [V] s'était aussi prévalu d'un constat d'huissier établissant la fausseté des déclarations faites par Monsieur [C] et les délégués du personnel en ce que lors de sa reprise de travail le 18 juin 2007, elle n'avait eu aucune attitude agressive au contraire de Monsieur [C] ; qu'en ne s'expliquant pas sur la portée de cette pièce déterminante, et en retenant au contraire l'attitude agressive de la seule Madame [V], la Cour d'appel a encore violé l'article 455 du Code de procédure civile. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société SCM Group France.

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a condamné la SARL SCM GROUP FRANCE à payer à Madame [V] les sommes de 39.000,00 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis pour le poste de Directeur Administratif et Financier et 3.999,00 € au titre des congés payés afférents, d'AVOIR condamné la SARL SCM GROUP FRANCE à payer à Madame [V] les sommes de 15.380,00 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis pour son poste de Contrôleur zone euro, 1.538,00 € au titre des congés payés afférents, d'AVOIR dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile en faveur de quiconque et condamné la SARL SCM GROUP FRANCE aux entiers dépens d'instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Madame [V] est dès lors mal fondée à soutenir que son licenciement pour inaptitude serait consécutif au harcèlement moral qu'elle aurait subi de sa part ;

Attendu qu'il importe dans ces conditions d'infirmier le jugement entrepris, de dire que le licenciement pour inaptitude de Madame [V] repose sur une cause réelle et sérieuse et de débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour nullité de son licenciement et indemnisation d'un préjudice moral dont l'existence n'est pas démontrée ;

Attendu cependant que Madame [V], qui se trouvait en arrêt de travail consécutif à un accident du travail depuis le 18 juin 2007, peut prétendre au bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis 6 mois prévue par la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie pour son emploi de Directeur Administratif et Financier ; qu'il convient dès lors de confirmer le jugement déferé en ce qu'il a condamné la société SCM GROUP FRANCE à lui verser la somme de 39.990,00 € à ce titre, outre congés payés correspondants pour un montant de 3.999,00 € ; qu'il doit encore lui être alloué la somme de 15.380,00 €, outre 1.538,00 € au titre des congés payés afférents, à titre d'indemnité compensatrice de préavis pour l'exercice de son nouvel emploi de contrôleur zone euros ;

(...)

Attendu en outre que l'équité ne commande pas qu'il soit fait application en l'espèce des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en faveur de [V] qui ne voit pas aboutir la plus grande part de ses prétentions ;

Attendu enfin que la société SCM GROUP FRANCE, qui succombe, supporte toutefois la charge des entiers dépens » ;

1°) ALORS QUE le juge doit respecter l'objet du litige tel que déterminé par les prétentions respectives des parties ; qu'en l'espèce, Madame [V], licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, réclamait le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis au prétexte que le harcèlement moral dont elle aurait été victime aurait été à l'origine de la rupture et qu'en tout état de cause, cette indemnité lui était due en application de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie ; qu'en jugeant que l'inaptitude de la salariée ne résultait pas du harcèlement moral invoqué, tout en allouant à la salariée les sommes sollicitées au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, motif pris de ce que par une décision de la Cour d'appel de LYON du 22 octobre 2013, statuant en matière de sécurité sociale, les faits survenus le 18 juin 2007, ayant justifié que la salariée soit placée en arrêt de travail et ce de manière ininterrompue jusqu'à son inaptitude à tout poste, avaient été qualifiés d'accident du travail, la Cour d'appel a violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le juge doit en toute circonstance respecter le principe de la contradiction et ne peut fonder sa décision sur des moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions (p. 25) oralement reprises (arrêt p. 4) Madame [V], licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, réclamait le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis au prétexte que le harcèlement moral dont elle aurait été victime aurait été à l'origine de la rupture et qu'en tout état de cause, cette indemnité lui était due en application de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie ; que la société SCM GROUP France faisait, quant à elle, valoir qu'en l'absence de tout harcèlement moral, la salariée qui avait été licenciée pour inaptitude d'origine non professionnelle, devait être déboutée de cette demande (conclusions d'appel de l'exposante p. p. 50 et s.) ; qu'en revanche, aucune des parties ne soutenaient que même en l'absence de harcèlement moral, la salariée pouvait prétendre à une indemnité compensatrice de préavis dès lors que par une décision confirmative devenue définitive de la Cour d'appel de LYON, statuant en matière de sécurité sociale, les faits survenus le 18 juin 2007 et ayant justifié que la salariée soit placée en arrêt de travail et ce de manière ininterrompue jusqu'à son inaptitude à tout poste, avaient été qualifiés d'accident du travail ; qu'en relevant d'office ce moyen, sans inviter au préalable les parties à faire valoir leur observations sur ce point, la Cour d'appel a violé l'article 16 du Code de procédure civile ;

3°) ALORS A TOUT LE MOINS QUE le juge ne peut fonder sa décision sur des faits qui ne sont pas dans le débat ; qu'en déduisant de la décision de la Cour d'appel de LYON du 22 octobre 2013, statuant en matière de sécurité sociale, qu'au jour de son licenciement, la salariée se trouvait en arrêt maladie consécutive à un arrêt de travail depuis le 18 juin 2007, cependant qu'il ne résulte ni des conclusions des parties ni des mentions de l'arrêt attaqué que cette décision avait été invoquée et/ou produite aux débats, la Cour d'appel a violé l'article 7 du Code de procédure civile ;

4°) ALORS QUE lorsque le salarié licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement sollicite le bénéfice des dispositions protectrices des victimes d'accident du travail, contesté par l'employeur, il appartient au juge prud'homal de vérifier lui-même si la preuve est rapportée d'un lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude du salarié ; que pour faire droit à la demande de Madame [V] au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, après avoir exclu que son inaptitude ait pour origine le harcèlement allégué, la Cour d'appel s'est bornée à relever que les faits survenus le 18 juin 2007 et ayant justifié que la salariée soit placée en arrêt de travail et ce de manière ininterrompue jusqu'à son inaptitude à tout poste, avaient été qualifiés d'accident du travail par une décision du 22 octobre 2013 de la Cour d'appel de LYON, statuant en matière de sécurité sociale ; qu'en statuant par de tels motifs impropres à caractériser un lien entre l'inaptitude du salarié et l'accident du 18 juin 2007, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du Code du travail ;

5°) ALORS QUE le juge ne peut condamner l'employeur au paiement de sommes en application des articles L. 1226-14 du Code du travail, sans caractériser en quoi l'employeur avait, lors du licenciement, connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude; que pour faire droit à la demande de Madame [V] au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, après avoir exclu que son inaptitude ait eu pour origine le harcèlement allégué, la Cour d'appel s'est bornée à relever que les faits survenus le 18 juin 2007 et ayant justifié que la salariée soit placée en arrêt de travail et ce de manière ininterrompue jusqu'à son inaptitude à tout poste, avaient été qualifiés d'accident du travail par une décision du 22 octobre 2013 de la Cour d'appel de LYON, statuant en matière de sécurité sociale ; qu'en statuant ainsi, sur la base

d'une décision intervenue plus de 5 ans après la rupture, sans préciser si l'employeur avait ou non connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude au moment du licenciement, la Cour d'appel privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du Code du travail ;

6°) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE l'employeur est tenu de verser au salarié, déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'emploi occupé précédemment, et dont le contrat de travail a été rompu, une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-1 du Code du travail et non à celui prévu par la convention collective ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a alloué à Madame [V] une indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 39.990€ outre la somme de 3.999€ au titre des congés payés pour son emploi de Directeur Administratif et une indemnité compensatrice de 15.380€ outre 1538€ au titre des congés payés pour son emploi de Contrôleur zone euros au regard de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie applicable en l'espèce et prévoyant un préavis de six mois ; qu'en statuant ainsi la Cour d'appel a violé les articles L. 1226-10, L. 1226-14 et L. 1234-1 du Code du travail ;

7°) ALORS QUE l'indemnité compensatrice prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail n'a pas la nature d'une indemnité compensatrice de préavis et n'ouvre donc pas droit à congés payés ; qu'en l'espèce, après avoir admis l'origine professionnelle de l'inaptitude du salarié, la Cour d'appel a condamné l'employeur à payer des sommes à titre d'indemnité compensatrice majorées de l'indemnité compensatrice de congés payés; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les articles L. 1226-10, L. 1226-14 et L. 1234-1 du Code du travail.