

3 février 2010

Cour de cassation

Pourvoi n° 08-40.144

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2010:SO00294

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - employeur - obligations - sécurité des salariés - obligation de résultat - portée - prévention des agissements de harcèlement moral - portée contrat de travail, execution - prévention des agissements de violences

Tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel (arrêt n° 1, pourvoi n° 08-44.019), ou de violences physiques ou morales (arrêt n° 2, pourvoi n° 08-40.144), exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements

Texte de la décision

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 4121-1 du code du travail ;

Attendu, d'abord, que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Attendu, ensuite, que 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 sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ;

Attendu que Mme X... a été engagée le 1er août 1996 par la société Les Hôtels de Paris, occupant à compter de 1998 la fonction de responsable de la cafétéria de l'établissement Comfort Hôtel Villiers Etoile ; qu'à la suite d'un incident avec le directeur de l'établissement survenu le 19 août 2003, elle a été mutée dans un autre hôtel ; qu'elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 3 décembre 2003 en reprochant à son employeur sa situation personnelle particulièrement pénible en raison des consignes données au personnel de ne pas lui adresser la parole, le refus de

l'employeur de reconnaître qu'elle avait été victime d'une agression constitutive d'un accident de travail, le non-paiement de ses salaires depuis le mois d'août 2003, l'absence d'envoi de documents par l'employeur à la caisse de sécurité sociale et le harcèlement subi à son travail ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à faire juger que la prise d'acte produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de la salariée produisait les effets d'une démission, l'arrêt retient notamment que l'employeur n'encourt une obligation de sécurité de résultat que dans l'hypothèse où, ne pouvant ignorer le danger auquel était exposé le salarié, il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; qu'en l'absence de tout précédent de son directeur, l'employeur était dans l'incapacité absolue de prévenir l'altercation du 19 août ; qu'ayant connaissance des faits, à tout le moins de l'emportement du directeur de l'hôtel, qui a toujours contesté les actes de violence, commis en l'absence de tout témoin, la société Les Hôtels de Paris a délivré à ce salarié un avertissement, puis, pour prévenir tout nouvel incident, muté la salariée dans l'établissement Péreire, comme l'autorisait son contrat de travail ; que devant les réserves encore émises par la salariée pour des raisons familiales, elle déplaçait le directeur à la résidence Monceau Etoile ; que dans ces conditions, ayant pris la mesure de la difficulté, la société a adopté l'attitude d'un employeur responsable pour prévenir tout nouveau conflit entre les antagonistes et qu'aucun reproche ne saurait lui être adressé de ce chef ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de la salariée produisait les effets d'une démission, l'arrêt rendu le 8 mars 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Les Hôtels de Paris aux dépens ;

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 trois février deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils pour Mme X..., dite Collette

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mademoiselle X... de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat aux torts exclusifs de son employeur et les indemnités afférentes ;

AUX MOTIFS QUE l'employeur n'encourt une obligation de sécurité de résultat que dans l'hypothèse où, ne pouvant ignorer le danger auquel était exposé le salarié, il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; qu'en l'espèce, la société Les Hôtels de Paris produit huit témoignages de salariés affirmant que Monsieur Y... était humain, courtois, respectueux du personnel et que son comportement, très professionnel était irréprochable ; que dans son courrier du 27 août 2003, Valérie X... précise qu'elle n'avait jamais jusqu'à l'incident du 19, eu de problèmes avec ses supérieurs ; que dans ces conditions et en l'absence de tout précédent de son directeur, l'employeur était dans l'incapacité absolue de prévenir l'altercation du 19 août ; qu'ayant connaissance des faits, à tout le moins de l'emportement de Monsieur Y... qui a toujours contesté les actes de violence, commis en l'absence de tout témoin, la société Les Hôtels de Paris a délivré à ce salarié un avertissement puis, pour prévenir tout nouvel incident, muté Valérie X... dans l'établissement Pereire comme l'autorisait le contrat de travail de la salariée ; que devant les réserves encore émises par la salariée, elle déplaçait Monsieur Y... à la résidence Monceau Etoile ; que dans ces conditions, ayant pris la mesure de la difficulté, la société Les Hôtels de Paris a adopté l'attitude d'un employeur responsable pour prévenir tout

nouveau conflit entre les protagonistes et qu'aucun reproche ne saurait lui être adressé de ce chef ;

ALORS, D'UNE PART, QUE l'employeur est tenu d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise ; que le manquement à cette obligation de sécurité de résultat a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; qu'en affirmant en l'espèce que l'employeur n'encourait une obligation de sécurité de résultat que dans l'hypothèse où, ne pouvant ignorer le danger auquel était exposé le salarié, il n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver, la cour d'appel a limité l'étendue de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur, violant les articles L. 230-2 du code du travail et L. 452-1 du code de la sécurité sociale ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE l'employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque les faits invoqués le justifiaient ; que l'employeur, tenu d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; que le non-respect de cette obligation justifie la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur qui s'analyse alors en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la salariée avait été victime d'un accident du travail provoqué par les actes de violence commis à son encontre par son supérieur hiérarchique et a pris acte de la rupture du contrat de travail ; qu'en considérant que la rupture du contrat de travail ne pouvait être imputée à l'employeur au seul motif, inopérant, qu'il avait « adopté l'attitude d'un employeur responsable pour prévenir tout nouveau conflit entre les antagonistes », la cour d'appel a violé les articles L. 122-4 et L. 122-14-3 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris
8 mars 2007

Textes **appliqués**

Cour d'appel de Paris, 8 mars 2007, 05/04268

articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 4121-1 du code du travail

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 21 juin 2006, pourvoi n° 05-43.914, Bull. 2006, V, n° 223 (cassation partielle)