

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 3 mai 1976 par les Houillères du bassin de Lorraine aux droits desquelles se trouve l'établissement public Charbonnages de France, devenu ultérieurement ingénieur, a été placé en arrêt-maladie à compter du 22 février 2002 ; qu'il a été reconnu invalide le 11 janvier 2005 à compter du 1er janvier et mis à la retraite à l'âge de soixante ans le 28 février 2010 ; qu'il avait saisi la juridiction prud'homale le 20 juin 2003 de diverses demandes ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de rappel de salaires à compter du 1er janvier 2005 et subsidiairement de dommages-intérêts du fait de l'absence de seconde visite d'inaptitude, alors, selon le moyen :

1°/ que la visite de reprise prévue à l'article R. 4624-22 du code du travail met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident ; qu'il en va de même de la visite de reprise à laquelle fait procéder l'employeur, informé du classement de son salarié en invalidité de deuxième catégorie ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'« après avoir été informé de la demande de placement en invalidité formée par M. X..., l'employeur saisissait la médecine du travail aux fins de mise en oeuvre de la visite médicale de reprise et par courrier du 8 novembre 2004, ζ rappelait à M. X...que suite à la première visite médicale subie le 27 octobre 2004 et conformément aux dispositions de l'article R. 241-51-1 du code du travail, il demandait au service « Santé au travail » de le convoquer à la seconde visite médicale en vue de déterminer son aptitude à reprendre son emploi », qu'en retenant à l'appui de sa décision qu'à la date du 21 février 2005, « ζ le contrat de travail était toujours suspendu faute de visite médicale de reprise ζ », la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations a violé l'article R. 4624-22 du code du travail ;

2°/ que l'employeur, tenu de faire pratiquer le second examen médical d'inaptitude dans les conditions prévues par l'article R. 4624-31 du code du travail, n'est pas exonéré de cette obligation, qui lui incombe, par le comportement du médecin du travail ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de la cour d'appel qu'« après avoir été informé de la demande de placement en invalidité formée par M. X..., l'employeur saisissait la médecine du travail aux fins de mise en oeuvre de la visite médicale de reprise et par courrier du 8 novembre 2004, l'employeur rappelait à M. X...que suite à la première visite médicale subie le 27 octobre 2004 et conformément aux dispositions de l'article R. 2141-51-1 du code du travail, il demandait au service « Santé au travail » de le convoquer à la seconde visite médicale en vue de déterminer son aptitude à reprendre son emploi », mais que le médecin du travail avait « estimé qu'il n'y avait pas lieu d'y procéder » ; que la responsabilité de cette carence fautive dans la réalisation du second examen médical incombait donc à l'employeur, tenu d'en réparer les conséquences ; qu'en décidant que le contrat de travail était toujours suspendu en l'absence de seconde visite et en limitant la réparation du préjudice souffert par M. X...en conséquence de la faute ainsi commise à la période postérieure à son classement en invalidité la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article 1147 du code civil ;

Mais attendu que, si l'employeur qui s'abstient, après le premier examen médical de reprise, de faire effectuer par le médecin du travail le second des examens exigés par l'article R. 241-51-1 du code du travail devenu l'article R. 4624-31 commet une faute, il appartient aux juges du fond dans cette hypothèse d'allouer au salarié non pas le paiement de salaires sur le fondement de l'article L. 1226-4 du code du travail inapplicable mais une indemnisation du préjudice réellement subi ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant constaté que l'employeur avait manqué à ses obligations à cet égard, a indemnisé le salarié du préjudice qu'il a subi à compter du 1er janvier 2005, conformément à la demande présentée par le salarié devant elle ;

D'où il suit que le moyen est inopérant en ses deux branches ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande au titre du harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1°/ 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'en l'espèce, il résulte des propres constatations de la cour d'appel que M. X...avait devant elle « ζ fait état de deux séries de fait constituant, selon lui, des manoeuvres de l'employeur pour obtenir son départ en retraite anticipée », soit, « ζ avoir été, après son affectation à la cokerie de Carling en 1997, illégitimement affecté au service organisation, « qu'il qualifie de mise au placard », dans lequel il était le seul cadre surdiplômé et se voyait confier des tâches l'occupant un tiers de son temps, au lieu du service développement auquel il aurait pu prétendre ζ » et « ζ suite à la visite médicale du 27 octobre 2004 », avoir été victime de la part du médecin du travail de manoeuvres ayant eu pour objet et pour effet de mettre obstacle à la procédure de constatation de son inaptitude ; qu'il avait conclu s'être » ζ trouvé depuis le mois de février 2002 en arrêt de travail prolongé pour une dépression nerveuse qu'il attribue au harcèlement de son employeur et qui a conduit à une décision de mise en invalidité prise par la sécurité sociale minière » ; que pour le débouter de sa demande, la cour d'appel a considéré, d'une part, que l'employeur justifiait sa réintégration dans le service organisation après son passage à la cokerie par des « ζ éléments objectifs, exclusifs de tout harcèlement et contredisant « la mise au placard » alléguée ζ » et, d'autre part, que « ζ s'agissant de la période postérieure à 2002, à une époque où il était déjà en arrêt de travail, M. X...ne fait état d'aucun fait lié à des pratiques susceptibles de constituer un harcèlement moral au sens des dispositions de l'article L. 1154- 1 du code du travail, ne mettant en cause le docteur Y..., médecin du travail, avec laquelle il n'entretenait aucune relation de travail, qu'au regard du défaut d'établissement d'un certificat médical d'aptitude ou d'inaptitude, élément sur lequel il a déjà été statué (...) » ; qu'en se déterminant de la sorte, par une appréciation séparée des deux séries de faits invoquées par le salarié, alors qu'il lui appartenait de dire si tous les faits présentés par l'intéressé dans leur ensemble, joints aux certificats de son médecin mentionnant un état dépressif en lien avec ses conditions de travail et à sa mise en invalidité de deuxième catégorie, n'étaient pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, puis de vérifier si les éléments de preuve apportés par l'employeur démontraient que les agissements litigieux étaient étrangers à tout harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2°/ que 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 et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ; qu'il doit également répondre des agissements des personnes qui participent, de son fait, à l'exécution de cette obligation ; que tel est le cas du médecin du travail chargé, à sa demande, de se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à reprendre son emploi à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie et dont l'avis détermine l'avenir professionnel du salarié ; qu'enfin peuvent caractériser un harcèlement moral les agissements répétés du médecin du travail qui, dans l'exercice de sa mission adopte à l'égard d'un salarié déterminé un comportement ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation de sa situation professionnelle susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que le docteur Y..., médecin du travail chargé par l'employeur de procéder à une visite de reprise et d'apprécier l'aptitude de M. X...à son poste de travail dans les conditions des articles R. 4624-21 et R. 4624-31 du code du travail, s'était itérativement et fautivement opposée à la réalisation de ces examens et à la délivrance des avis exigés, et avait par ces agissements répétés placé le salarié, qui ne percevait plus d'indemnités journalières à compter du 1er janvier 2005 et, faute d'avis régulier d'inaptitude, n'était ni reclassé, ni licencié, ni en situation de réclamer la reprise du paiement de ses salaires, dans une situation susceptible de porter atteinte à sa dignité, d'altérer davantage sa santé morale, déjà dégradée, et de compromettre son avenir professionnel ; qu'en excluant que de tels agissements caractérisent un harcèlement moral dont l'employeur aurait été responsable aux termes de motifs inopérants, pris de ce que M. X...« n'entretenait aucune relation de travail ζ » avec le praticien concerné ou que les agissements reprochés à celui-ci se rapportaient au « ζ défaut d'établissement d'un certificat médical d'aptitude ou d'inaptitude, élément sur lequel il a déjà été statué ζ » la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail ;

Mais attendu d'abord que la cour d'appel a examiné l'ensemble des éléments invoqués par le salarié comme permettant de présumer un harcèlement moral, tant en ce qui concerne la série de faits survenus en 1997 et 1998 que les faits ultérieurs invoqués par le salarié ;

Attendu, ensuite, que le médecin du travail, même salarié au sein de l'entreprise, assure les missions qui lui sont dévolues aux termes de l'article L. 4623-8 du code du travail dans les conditions d'indépendance professionnelle définies et garanties par la loi ; que c'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a décidé que le comportement du médecin du travail dans l'exercice de ses fonctions n'était pas susceptible de constituer un harcèlement moral de la part de l'employeur ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Mais sur le premier moyen, qui est recevable :

Vu l'article 6, paragraphe 1, de la Directive n° 2000/ 78/ CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Attendu, selon ce texte, que nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ;

Attendu que, pour rejeter la demande du salarié au titre de sa mise à la retraite à l'âge de soixante ans, l'arrêt retient qu'aux termes de l'article 5 de la loi du 11 juillet 1953, relèvent de l'exercice du pouvoir réglementaire les modalités de mise à la retraite des personnels et agents des administrations, services et organismes visés au titre II de la loi du 17 août 1948 et en vertu du cinquième alinéa de l'article 7 du titre II de cette même loi, figurent au nombre de ces services et organismes les établissements publics de l'Etat à caractère industriel et commercial, qu'aux termes de l'article 1er du décret du 16 janvier 1954, les employés, techniciens, agents de maîtrise affiliés à la caisse de retraite des employés des mines demeurent soumis, en ce qui concerne la couverture de leurs droits à rente ou pension d'ancienneté normale, proportionnelle ou complémentaire, aux dispositions du décret du 27 novembre 1946 et des règlements des régimes complémentaires et qu'au regard du statut particulier des employés, techniciens, agents de maîtrise affiliés à la caisse de retraite des employés des mines, les dispositions du code du travail relatives à la mise à la retraite n'ont pas vocation à s'appliquer et notamment les dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail et L. 351-8 du code de la sécurité sociale ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que, pour la catégorie d'emploi du salarié, la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires, la cour d'appel, qui devait appliquer la directive communautaire consacrant un principe général du droit de l'Union, a violé le texte susvisé ;

Et sur le quatrième moyen, pris en sa seconde branche :

Vu l'article L. 4623-8 du code du travail, ensemble l'article L. 1110-4 du code de la santé publique ;

Attendu que commet une faute l'employeur qui fait établir et produit en justice une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié, hormis les informations que le médecin du travail est légalement tenu de communiquer à l'employeur ;

Attendu que, pour rejeter la demande du salarié de dommages-intérêts, l'arrêt retient qu'il résulte de la décision rendue par le Conseil régional de l'ordre des médecins de Lorraine que, si le médecin du travail s'est vu infliger un blâme, c'est au seul motif qu'il a manqué à ses obligations en se dispensant de formuler l'avis qu'il était tenu d'établir en vertu de l'article R. 241-51-1 du code du travail et que le salarié ne démontre pas une quelconque faute de son employeur

qualifiée par lui de recel de violation du secret professionnel ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur avait produit aux débats une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la première branche du quatrième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes de M. X...au titre de la discrimination en raison de l'âge résultant de sa mise à la retraite et à titre de dommages-intérêts pour « recel de violation du secret professionnel », l'arrêt rendu le 31 octobre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ; remet, en conséquence, sur ces 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 de Nancy ;

Condamne M. Z..., ès qualités, aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne M. Z..., ès qualités, à payer à M. X...la somme de 3 000 euros ;

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 trente juin deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X...de sa demande tendant à voir juger que son contrat de travail n'avait pas pris fin de plein droit le 1er mars 2010 et de ses demandes salariales consécutives ;

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article 5 de la loi du 11 juillet 1953, relèvent de l'exercice du pouvoir réglementaire les modalités de mise à la retraite des personnels et agents des administrations, services et organismes visés au titre II de la loi du 17 août 1948, qu'en vertu du cinquième alinéa de l'article 7 du titre II de cette même loi, figurent au nombre de ces services et organismes, les établissements publics de l'état à caractère Industriel et Commercial (EPIC) ; qu'en outre, aux termes de l'article 1er du décret du 16 janvier 1954, les employés, techniciens, agents de maîtrise affiliés à la caisse de retraite des employés des mines demeurent soumis, en ce qui concerne la couverture de leurs droits à rente ou pension d'ancienneté normale, proportionnelle ou complémentaire, aux dispositions du décret du 27 novembre 1946 et des règlements des régimes complémentaires ;

QU'il en ressort qu'au regard du statut particulier des employés techniciens agents de maîtrise affiliés à la caisse de retraite des employés des mines, les dispositions du Code du travail relatives à la mise à la retraite n'ont pas vocation à s'appliquer et notamment les dispositions de l'article L. 1237-5 du Code du travail et L. 351-8 du Code de la sécurité sociale ;

QU'à cet égard, il ressort de l'article 2 du décret du 16 janvier 1954, dit décret Laniel, qu'en ce qui concerne les employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et assimilés, affiliés à l'un des régimes complémentaires mentionnés à l'article 1er, l'âge de la retraite fixé pour l'ouverture du droit à rente ou pension de retraite est reculé jusqu'à l'âge fixé pour l'ouverture du droit à pension d'ancienneté normale par les règlements desdits régimes complémentaires, soit pour les ingénieurs et assimilés l'âge limite de maintien en activité est fixé à 60 ans ;

QU'il résulte de ce qui précède, d'une part que de plein droit, à ses 60 ans, âge limite de maintien en activité imposé par

le décret Laniel, soit le 1er mars 2010, le contrat de travail de Monsieur Jean-Marie X..., qui occupait la fonction d'ingénieur, a pris fin, la pension de vieillesse du régime minier se substituant à sa pension d'invalidité et d'autre part, qu'au regard de ce régime particulier, Monsieur Jean-Marie X...perçoit depuis le 1er mars 2010, une pension de vieillesse de base servie par le régime minier ainsi que les « avantages en nature retraité » qui lui sont versés par l'ANGDM ; que Monsieur Jean-Marie X...sera en conséquence, débouté de ses demandes visant à voir dire que son contrat de travail n'est pas rompu ainsi que de ses demandes à caractère salarial postérieures au 1er mars 2010 " (arrêt 2° p. 8 in fine, p. 9 alinéas 1 à 3) ;

ALORS QU'aux termes des articles L. 1133-1 du Code du travail et 6 § 1 de la directive 2000/ 78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, les différences de traitement fondées sur l'âge constituent une discrimination sauf lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; qu'en jugeant qu'en application de l'article 2 du décret n° 1954-51 du 16 janvier 1954, " ç de plein droit, à ses 60 ans, âge limite de maintien en activité imposé par le décret Laniel, soit le 1er mars 2010, le contrat de travail de Monsieur Jean-Marie X..., qui occupait la fonction d'ingénieur, a pris fin, la pension de vieillesse du régime minier se substituant à sa pension d'invalidité ç " sans constater que, pour la catégorie d'emploi de ce salarié, cette différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires, la Cour d'appel a violé les textes susvisés.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X...de sa demande tendant à la condamnation de Monsieur Z...es qualités au paiement de ses salaires à compter du 1er janvier 2005, subsidiairement au paiement de dommages et intérêts réparant le préjudice subi du fait de l'absence de seconde visite d'inaptitude ;

AUX MOTIFS QU'" à titre liminaire, il y a lieu de relever que Monsieur X...a perçu des indemnités maladie du 22 février 2002 au 31 décembre 2004, puis a été placé en invalidité générale à compter du 1er janvier 2005 par décision du Médecin conseil régional du 11 janvier 2005, suite à sa demande d'octobre 2004 ; qu'après avoir été informé de la demande de placement en invalidité formée par Monsieur X..., l'employeur saisissait la médecine du travail aux fins de mise en oeuvre de la visite médicale de reprise et par courrier du 8 novembre 2004, ç rappelait à Monsieur X...que suite à la première visite médicale subie le 27 octobre 2004 et conformément aux dispositions de l'article R. 2141-51-1 du Code du travail, il demandait au service « Santé au travail » de le convoquer à la seconde visite médicale en vue de déterminer son aptitude à reprendre son emploi ;

QUE le médecin du travail, constatant que Monsieur X...était toujours en maladie et son contrat de travail suspendu, estimait qu'il n'y avait pas lieu à visite médicale de reprise et qu'il y avait lieu de prévoir une visite de pré-reprise au travail dans le but de faciliter la recherche de mesures d'aménagement nécessaires si une modification de l'aptitude était prévisible ; que Monsieur X...ç en définitive (a) été reçu le 19 novembre 2004, à sa demande par le Docteur Y...;

QUE par la suite, Monsieur Jean-Marie X...se voyait notifier le 4 mars 2005 par la Société de Secours Minière de Moselle Est, la décision du Médecin conseil régional du 11 janvier 2005, qui l'a déclaré atteint d'une incapacité de travail de plus de 66, 66 % pour tous les travaux dans les mines et en dehors des mines, justifiant une mise en invalidité générale à compter du 1er janvier 2005 et qu'il transmettait à l'employeur des arrêts de travail jusqu'au 8 avril 2005 ;

QUE par lettre du 28 janvier 2005 adressée au médecin du travail, Monsieur X...qui avait fait par ailleurs instruire un dossier de départ en retraite anticipée, lui indiquait que son invalidité venait d'être reconnue par le médecin-conseil, qu'elle ne lui permettait plus de travailler et sollicitait l'établissement d'un certificat d'inaptitude avec impossibilité de reclassement professionnel ou la reprise de la procédure ; que par lettre du même jour adressée à son employeur, Monsieur Jean-Marie X...rappelait que le médecin du travail n'avait émis aucun avis médical d'inaptitude à son poste de travail, qu'au mois de janvier 2005, le médecin-conseil avait reconnu son invalidité et qu'il n'était plus en mesure de travailler ; que soulignant que seul le médecin du travail était habilité à constater son inaptitude à son emploi d'ingénieur, il sollicitait de la part de son employeur que le médecin du travail, soit se prononce sur son inaptitude au

regard des deux examens médicaux pratiqués les 27 octobre 2004 et 18 novembre 2004, soit qu'il le convoque à nouveau pour les deux « examens médicaux fixés par le code du travail à 15 jours d'intervalle, dans le cadre d'une inaptitude au travail » ;

QUE par lettre du 21 février 2005, l'employeur indiquait à Monsieur Jean-Marie X...qu'il prenait acte de ce que désormais il abandonnait sa demande de départ en retraite anticipée, privilégiant une mise en invalidité par la sécurité sociale minière ; qu'il observait que le contrat de travail était toujours suspendu dans ses effets ; qu'il lui indiquait enfin avoir été informé par le médecin chef du travail qu'il n'était pas en situation de reprise et lui demandait de bien vouloir le fixer sur sa situation actuelle en vue de faire déterminer par la médecine du travail une éventuelle aptitude à reprendre ses fonctions de cadre ;

QU'il en ressort que le contrat de travail était toujours suspendu faute de visite médicale de reprise et Monsieur Jean-Marie X...sera débouté de sa demande en paiement des salaires (...) " ;

1°) ALORS QUE la visite de reprise prévue à l'article R. 4624-22 du Code du travail met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident ; qu'il en va de même de la visite de reprise à laquelle fait procéder l'employeur, informé du classement de son salarié en invalidité de deuxième catégorie ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'" après avoir été informé de la demande de placement en invalidité formée par Monsieur X..., l'employeur saisissait la médecine du travail aux fins de mise en oeuvre de la visite médicale de reprise et par courrier du 8 novembre 2004, ζ rappelait à Monsieur X...que suite à la première visite médicale subie le 27 octobre 2004 et conformément aux dispositions de l'article R. 241-51-1 du Code du travail, il demandait au service « Santé au travail » de le convoquer à la seconde visite médicale en vue de déterminer son aptitude à reprendre son emploi ", qu'en retenant à l'appui de sa décision qu'à la date du 21 février 2005, " ζ le contrat de travail était toujours suspendu faute de visite médicale de reprise ζ ", la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations a violé l'article R. 4624-22 du Code du travail ;

2°) ET ALORS en toute hypothèse QUE l'employeur, tenu de faire pratiquer le second examen médical d'inaptitude dans les conditions prévues par l'article R. 4624-31 du Code du travail, n'est pas exonéré de cette obligation, qui lui incombe, par le comportement du médecin du travail ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de la Cour d'appel qu'" après avoir été informé de la demande de placement en invalidité formée par Monsieur X..., l'employeur saisissait la médecine du travail aux fins de mise en oeuvre de la visite médicale de reprise et par courrier du 8 novembre 2004, l'employeur rappelait à Monsieur X...que suite à la première visite médicale subie le 27 octobre 2004 et conformément aux dispositions de l'article R. 2141-51-1 du Code du travail, il demandait au service « Santé au travail » de le convoquer à la seconde visite médicale en vue de déterminer son aptitude à reprendre son emploi ", mais que le médecin du travail avait " estimé qu'il n'y avait pas lieu d'y procéder " ; que la responsabilité de cette carence fautive dans la réalisation du second examen médical incombait donc à l'employeur, tenu d'en réparer les conséquences ; qu'en décidant que le contrat de travail était toujours suspendu en l'absence de seconde visite et en limitant la réparation du préjudice souffert par Monsieur X...en conséquence de la faute ainsi commise à la période postérieure à son classement en invalidité la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article 1147 du Code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X...de sa demande tendant à la condamnation de Monsieur Z...es qualités au paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE " par application des 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 ; que conformément aux dispositions de l'article L. 1154-1 du Code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application de l'article L. 1152-1, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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 pour établir les faits qui permettent de présumer le harcèlement dont il se prévaut, Monsieur X...fait valoir qu'ils ont débuté à partir de 1997, ce qui l'a conduit à saisir le Conseil des prud'hommes en 2003, qui l'a débouté de sa demande faute d'éléments suffisants, mais que par la suite, il a pu se procurer son dossier médical ; qu'il fait désormais état de deux séries de faits constituant, selon lui, des manoeuvres de l'employeur pour obtenir son départ en retraite anticipée :
- qu'il estime avoir été, après son affectation à la cokerie de Carling en 1997, illégitimement affecté au service organisation, « qu'il qualifie de mise au placard », dans lequel il était le seul cadre surdiplômé et se voyait confier des tâches l'occupant un tiers de son temps, au lieu du service développement auquel il aurait pu prétendre et ce compte tenu de prétendus problèmes relationnels avec ses collègues ; qu'il considère qu'en réalité les ingénieurs de la cokerie ont mal vécu son affectation sur ce site en qualité de cadre financier pour remettre de l'ordre dans la gestion, estime que ces frictions étaient inévitables, de même qu'il conteste les difficultés qu'il aurait rencontrées lors de sa mission au château de Hombourg ;

- qu'il estime que suite à la visite médicale du 27 octobre 2004, le médecin du travail a clairement exprimé qu'il n'était pas apte à reprendre son emploi et que par la suite, alors même que l'employeur a demandé sa convocation à la deuxième visite médicale de reprise, le médecin du travail a modifié l'économie de la procédure de visite de reprise en la transformant en visite de pré-reprise ; qu'ainsi il a exigé que Monsieur X...reprenne préalablement le travail alors qu'il se devait, soit d'établir un avis d'aptitude, soit de procéder à une étude de poste, soit, s'il estimait que le salarié n'était pas encore apte à reprendre son poste initial, de prendre lui-même contact avec le médecin personnel du salarié aux fins de prolongation de l'arrêt de travail ; qu'il estime que l'attitude du Docteur Y...caractérise en soi un harcèlement moral dont l'employeur est responsable du seul fait de sa défaillance à intervenir pour y mettre fin et qu'en réalité il s'agit d'une attitude concertée entre l'employeur et le médecin du travail caractérisant la responsabilité de l'employeur du chef de harcèlement ;

QU'ainsi, il considère qu'il s'est trouvé depuis le mois de février 2002 en arrêt de travail prolongé pour une dépression nerveuse qu'il attribue au harcèlement de son employeur et qui a conduit à une décision de mise en invalidité prise par la Sécurité Sociale Minière ;

QUE l'employeur pour sa part, justifie par des témoignages circonstanciés et précis des difficultés relationnelles qu'entretenait Monsieur X...avec les ingénieurs affectés à la cokerie (attestations de Messieurs A..., B...et C...), allant jusqu'à une altercation physique, ce qu'en définitive Monsieur X...reconnaît tout en contestant sa responsabilité, mais qui justifient qu'il soit affecté un autre service et en fait réintégré, en mars 1998, dans son service d'origine ; qu'au surplus Monsieur X...ne peut soutenir sans se contredire que cette réaffectation dans son service d'origine constituerait « une mise au placard » tout en reconnaissant qu'il s'est vu dans le même temps, en sus de ses missions habituelles, confier la mission d'informatisation de la maison d'administration dénommée « château de Hombourg », mission qu'il poursuivra jusqu'à son arrêt maladie à compter du 22 février 2002 ; qu'ainsi il est établi que Monsieur X...a été affecté à la cokerie pour assurer un suivi de gestion en 1997, puis réintégré dans son service d'origine en 1998, suite aux difficultés relationnelles rencontrées sur le site de la cokerie à Carling, puis affecté à une mission complémentaire au « Château de Hombourg » en 1999, autant d'éléments objectifs, exclusifs de tout harcèlement et contredisant « la mise au placard » alléguée ;

QUE s'agissant de la période postérieure à 2002, à une époque où il était déjà en arrêt de travail, Monsieur X...ne fait état d'aucun fait lié à des pratiques susceptibles de constituer un harcèlement moral au sens des dispositions de l'article 1154-1 du Code du travail, ne mettant en cause le Docteur Y..., médecin du travail, avec laquelle il n'entretenait aucune relation de travail, qu'au regard du défaut d'établissement d'un certificat médical d'aptitude ou d'inaptitude, élément sur lequel il a déjà été statué supra ; que Monsieur X...sera en conséquence débouté de ses prétentions de ce chef (...) " (arrêt p. 14 et 15).

1°) ALORS 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'en l'espèce, il résulte des propres constatations de la Cour d'appel que Monsieur X...avait devant elle " ζ fait état de

deux séries de fait constituant, selon lui, des manoeuvres de l'employeur pour obtenir son départ en retraite anticipée ", soit, " à avoir été, après son affectation à la cokerie de Carling en 1997, illégitimement affecté au service organisation, « qu'il qualifie de mise au placard », dans lequel il était le seul cadre surdiplômé et se voyait confier des tâches l'occupant un tiers de son temps, au lieu du service développement auquel il aurait pu prétendre à " et " à suite à la visite médicale du 27 octobre 2004 ", avoir été victime de la part du médecin du travail de manoeuvres ayant eu pour objet et pour effet de mettre obstacle à la procédure de constatation de son inaptitude ; qu'il avait conclu s'être " à trouvé depuis le mois de février 2002 en arrêt de travail prolongé pour une dépression nerveuse qu'il attribue au harcèlement de son employeur et qui a conduit à une décision de mise en invalidité prise par la Sécurité Sociale Minière " ; que pour le débouter de sa demande, la Cour d'appel a considéré, d'une part, que l'employeur justifiait sa réintégration dans le service organisation après son passage à la cokerie par des " à éléments objectifs, exclusifs de tout harcèlement et contredisant " la mise au placard " alléguée à " et, d'autre part, que " à s'agissant de la période postérieure à 2002, à une époque où il était déjà en arrêt de travail, Monsieur X...ne fait état d'aucun fait lié à des pratiques susceptibles de constituer un harcèlement moral au sens des dispositions de l'article L. 1154- 1 du Code du travail, ne mettant en cause le Docteur Y..., médecin du travail, avec laquelle il n'entretenait aucune relation de travail, qu'au regard du défaut d'établissement d'un certificat médical d'aptitude ou d'inaptitude, élément sur lequel il a déjà été statué (...) " ; qu'en se déterminant de la sorte, par une appréciation séparée des deux séries de faits invoquées par le salariée, alors qu'il lui appartenait de dire si tous les faits présentés par l'intéressé dans leur ensemble, joints aux certificats de son médecin mentionnant un état dépressif en lien avec ses conditions de travail et à sa mise en invalidité de deuxième catégorie, n'étaient pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, puis de vérifier si les éléments de preuve apportés par l'employeur démontraient que les agissements litigieux étaient étrangers à tout harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2°) ALORS en toute hypothèse QUE 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 et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ; qu'il doit également répondre des agissements des personnes qui participent, de son fait, à l'exécution de cette obligation ; que tel est le cas du médecin du travail chargé, à sa demande, de se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à reprendre son emploi à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie et dont l'avis détermine l'avenir professionnel du salarié ; qu'enfin peuvent caractériser un harcèlement moral les agissements répétés du médecin du travail qui, dans l'exercice de sa mission adopte à l'égard d'un salarié déterminé un comportement ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation de sa situation professionnelle susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que le Docteur Y..., médecin du travail chargé par l'employeur de procéder à une visite de reprise et d'apprécier l'aptitude de Monsieur X...à son poste de travail dans les conditions des articles R. 4624-21 et R. 4624-31 du Code du travail, s'était itérativement et fautivement opposée à la réalisation de ces examens et à la délivrance des avis exigés, et avait par ces agissements répétés placé le salarié, qui ne percevait plus d'indemnités journalières à compter du 1er janvier 2005 et, faute d'avis régulier d'inaptitude, n'était ni reclassé, ni licencié, ni en situation de réclamer la reprise du paiement de ses salaires (arrêt p. 12 alinéas 8 et suivants), dans une situation susceptible de porter atteinte à sa dignité, d'altérer davantage sa santé morale, déjà dégradée, et de compromettre son avenir professionnel ; qu'en excluant que de tels agissements caractérisent un harcèlement moral dont l'employeur aurait été responsable aux termes de motifs inopérants, pris de ce que Monsieur X..." n'entretenait aucune relation de travail " avec le praticien concerné ou que les agissements reprochés à celui-ci se rapportaient au " défaut d'établissement d'un certificat médical d'aptitude ou d'inaptitude, élément sur lequel il a déjà été statué " la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du Code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X...de sa demande tendant à la condamnation de Monsieur Daniel Z...es qualités au paiement de dommages et intérêts pour recel de violation du secret médical ;

AUX MOTIFS QUE " Monsieur X...fait grief au médecin du travail notamment d'avoir violé le secret médical, exposant que le Docteur Y..., préposée de l'intimée, a été sanctionnée par l'ordre des médecins ; qu'il résulte de la décision rendue par le Conseil régional de l'ordre des médecins de Lorraine que si le Docteur Y...s'est vu infliger un blâme, c'est au seul motif qu'elle a manqué à ses obligations en se dispensant « de formuler l'avis qu'elle était tenue d'établir en vertu des

dispositions susmentionnées » (R. 241-51 du Code du travail) ; que la Chambre disciplinaire de première instance précise à cet égard : « Que bien que ce même employeur ait le 8 novembre suivant, demandé au Docteur Y...de convoquer à nouveau Monsieur X...pour le deuxième examen médical prévu en pareille circonstance par le Code du travail, celle-ci s'est cependant dispensée d'organiser cette nouvelle visite médicale et a en outre, encore refusé, le 19 novembre suivant, de rendre un avis sur l'aptitude de Monsieur X...» ; qu'il en ressort qu'aucun grief tiré de la violation du secret professionnel n'a été retenu contre le médecin du travail, pas plus d'ailleurs que les autres griefs allégués, « faux témoignage, violation du droit du malade au respect de sa dignité, violation du principe d'indépendance, compérage, déclarations volontairement inexactes ou défaut de soins », que Monsieur X...a fortiori ne démontre pas une quelconque faute de son employeur qualifiée par lui de « recel de violation de secret professionnel » et il sera débouté de ses prétentions de ce troisième chef (...) » (arrêt p. 15 in fine, p. 16 alinéas 1 et 2) ;

1°) ALORS QUE les décisions des juridictions ordinaires n'ont pas autorité de la chose jugée devant le juge judiciaire ; qu'en l'espèce, Monsieur X...avait, dans ses écritures d'appel, sollicité la condamnation de son employeur au paiement de dommages et intérêts en raison de la faute commise par ce dernier qui avait produit dans le débat prud'homal une attestation du Docteur Y..., médecin du travail salarié, faisant état d'informations le concernant venues à sa connaissance par la consultation de son dossier médical dans le cadre de son activité professionnelle, qu'en le déboutant de sa demande au motif " qu'aucun grief tiré de la violation du secret professionnel n'a été retenu contre le médecin du travail " par la Chambre disciplinaire du Conseil de l'Ordre des médecins de Lorraine quand la décision prise par la juridiction ordinaire n'avait pas autorité de la chose jugée devant elle, la Cour d'appel a violé l'article 1351 du Code civil ;

2°) ALORS QU'aux termes de l'article L. 1110-4 du Code de la santé publique, toute personne prise en charge par un professionnel de santé a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant ; que sauf dérogation légale, ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues à la connaissance du professionnel de santé, et que le fait d'obtenir ou de tenter d'obtenir la communication de ces informations en violation du présent article constitue un délit pénalement réprimé ; que par ailleurs, aux termes de l'article 9 du Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ; qu'en déboutant Monsieur X...de sa demande tendant à la condamnation de son employeur au paiement de dommages et intérêts sans rechercher, ainsi qu'elle y était expressément invitée, si la production par l'employeur, dans le cadre du procès prud'homal, d'une attestation établie à sa demande par ce médecin du travail relatant des informations concernant Monsieur X...venues à sa connaissance, ainsi qu'il en avait expressément attesté, par la consultation de son dossier médical, ne constituait pas l'utilisation fautive d'informations couvertes par le secret médical dans les conditions prévues et réprimées par la loi, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés.