Attendu que Mme X..., engagée depuis le 6 février 1973 par la société Etienne Dupont, aux droits de laquelle se trouve la société Dupont Beaudeux, en qualité de mécanicienne sur machine à coudre puis de responsable du service expédition, s'est trouvée à compter du 20 juillet 2000 en arrêt de travail pour cause de maladie ; qu'estimant avoir été victime de harcèlement moral de la part d'une collègue de travail, elle a saisi le 30 août 2001la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ; que l'employeur ayant formé une demande reconventionnelle aux mêmes fins, le conseil de prud'hommes a prononcé la résiliation du contrat aux torts réciproques des parties ;

Sur le pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que la société Dupont Beaudeux fait grief à l'arrêt attaqué (Douai, 30 septembre 2003) de l'avoir condamnée à payer à Mme X... diverses sommes à titre d'indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / que le congé maladie suspend le contrat jusqu'à la visite médicale auprès du médecin du Travail qui met un terme à la suspension du contrat ; que la cour d'appel a constaté que Mme X... avait été placée en congé maladie à compter du 20 juillet 2000, cette situation ayant simplement suspendu l'exécution du contrat de travail ; qu'en l'état de suspension du contrat de Mme X..., la cour d'appel ne pouvait le déclarer rompu par le seul fait qu'elle n'avait pas repris son travail ; qu'en retenant que la prétendue rupture du contrat serait imputable à la société Dupont Beaudeux, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses constatations et a violé l'article L. 121-1 du Code du travail, ensemble les articles L. 122-24-4 et R. 241-51 du même Code ;

2 / que lorsqu'un salarié refuse de reprendre son travail en raison d'un fait qu'il reproche à son employeur, la rupture unilatérale est une démission si nulle faute n'est établie à l'encontre de l'employeur ; que Mme X... a quitté la société Dupont Beaudeux le 20 juillet 2000, sous couvert d'un arrêt maladie, et n'a pas repris son travail par la suite, soutenant qu'elle aurait été victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur ; que les juges du fond, tant en première instance qu'en appel, ont observé que le grief adressé à la société Dupont Beaudeux était inconsistant, nulle faute ne pouvant être retenue contre l'employeur ;

qu'en décidant pourtant que la rupture serait imputable à la société Dupont Beaudeux, puisque la démission ne serait pas dépourvue d'équivoque, la cour d'appel a violé les articles L. 122-4, L. 122-13, L. 122-4-3 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu que l' employeur qui dispose du droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée par la voie du licenciement, en respectant les garanties légales, n'est pas recevable, hors les cas où la loi en dispose autrement, à demander la résiliation judiciaire dudit contrat ;

Attendu que, pour décider que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que la salariée n'avait pas manifesté une volonté non équivoque de démissionner, et que l'employeur, qui concluait reconventionnellement à la résiliation du contrat de travail aux torts de la salariée, s'est abstenu de mettre en oeuvre la procédure de licenciement ; que, par ces constatations et énonciations, elle a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le pourvoi incident de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1 / que le harcèlement moral ne suppose pas la preuve d'une volonté de l'employeur d'exclure son salarié de l'entreprise ; qu'en déboutant Mme X... de sa demande fondée sur le harcèlement moral dont elle avait été l'objet parce qu'elle n'établissait pas que la direction de la SA Etienne Dupont souhaitait l'exclure de l'entreprise ou de son service, la cour d'appel a violé l'article L. 122-49 du Code du travail ;

2 / que le harcèlement moral est caractérisé quand il a pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié susceptibles 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 se bornant à relever que le harcèlement invoqué n'avait effectivement abouti à aucune dégradation des conditions de travail qui aurait été sanctionnée par l'employeur, sans à aucun moment rechercher si les faits reprochés ne pouvaient, dans leur objet même, caractériser le harcèlement invoqué par la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-49 du Code du travail ;

3 / qu'outre les attestations de Mmes Y..., Z..., A... et B..., dont il résultait que Mme C... traitait la salariée de "cinglée, "bonne à rien", "incapable", "alcoolique", la ridiculisait, se moquait d'elle, perturbait son travail, la menaçait etc, Mme X... produisait les certificats médicaux du docteur D... des 28 mars 2000, 14 mai 2001 et 15 janvier 2002, attestant d'un "syndrome dépressif réactionnel" et un courrier du 10 janvier 2001 de l'Association nationale des victimes de harcèlement psychologique au travail attestant du "processus de harcèlement psychologique au travail" dont Mme X... avait fait l'objet ; qu'en se bornant à viser et analyser les seules attestations de Mmes Y..., Z..., A... et B..., sans examiner les autres pièces produites par la salariée, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

4 / que le salarié qui invoque des faits de harcèlement doit seulement établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, l'employeur devant quant à lui prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement ; qu'en cas de doute, il doit profiter au salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a expressément relevé que la salariée produisait des attestations dont il résultait que Mme C... tenait des propos désobligeants à son égard, se moquait d'elle, la ridiculisait publiquement, l'espionnait, en faisait son souffre-douleur, perturbait son travail, la tyrannisait et la menaçait ; qu'en se contenant d'affirmer que ces attestations étaient contradictoires avec celles versées par l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui, appréciant l'ensemble des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a souverainement retenu que le comportement de l'employeur n'était pas constitutif d'un harcèlement moral, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois principal et incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette les demandes présentées par les parties ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-deux mars deux mille six.