Texte de la **décision**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 13 novembre 2012), que Mme X..., engagée le 2 janvier 2001 en qualité de chef d'agence par la société Autoloc, aux droits de laquelle vient la société Agoloc, représentée par son liquidateur amiable, M. Y..., a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation du contrat de travail le 18 février 2009 et a été licenciée pour inaptitude le 13 novembre 2010 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de l'intégralité de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur ne peut entrer en relation avec le médecin d'un de ses salariés pour s'informer sur son état de santé, protégé par le secret médical ; qu'en retenant, pour écarter tout harcèlement moral, que relève du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur le fait de s'inquiéter de l'état de santé de sa salariée auprès de son médecin, la cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

2°/ qu'en s'abstenant de répondre aux conclusions par lesquelles Mme X... faisait valoir qu'à son retour de congé de maternité, M. Z... ne lui avait pas restitué l'intégralité de ses fonctions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'en affirmant que l'employeur démontrait que le retard de paiement des compléments maladie était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement dès lors qu'il faisait valoir que ces retards étaient dus « au fait que cette activité relevait des fonctions de Mme X... qu'il a fallu remplacer lors de son arrêt de travail, quand la nécessité d'un tel remplacement pouvait expliquer un retard et non une succession de retards, la cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

4°/ que Mme X... faisait valoir dans ses conclusions d'appel qu'elle avait également subi des retards de paiement de salaires en période d'activité ; qu'en laissant ces conclusions sans réponse, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'examinant les éléments apportés par l'employeur et répondant aux conclusions prétendument délaissées sans avoir à suivre les parties dans le détail de leur argumentation, la cour d'appel a retenu que l'employeur prouvait que les griefs avancés par la salariée étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix décembre deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gadiou et Chevallier, avocat aux Conseils pour Mme X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de l'intégralité de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE Madame X... établit ainsi l'existence matérielle de faits précis qui pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre ; que l'employeur fait valoir de son côté que Madame X... a été rétribuée en fonction des activités qu'elle-même reconnaît dans ses écritures être les siennes et il sera vu ci-dessous que la demande de requalification et en rappel de salaires de Madame X... n'est pas justifiée ; qu'il ajoute que les courriers adressés à Madame X... lors de son arrêt de travail avait pour seul but de lui demander de restituer véhicule destiné à la location et le téléphone portable permettant d'assurer les permanences téléphoniques qui faisaient défaut à l'entreprise ; qu'il est à préciser que ces objets n'ont été restitués qu'après demande de l'employeur alors qu'ils ne constituaient pas des avantages en nature prévus au contrat de travail ; qu'il fait remarquer que les trois autres salariées ayant attesté d'un comportement qu'elles estiment être du harcèlement moral de la part de Monsieur Z... ont-elles-mêmes saisi le Conseil de Prud'hommes de faits identiques et que celles émanant de tiers de l'entreprise émanent de personnes qui ont pu constater seulement un état dépressif et non des faits de harcèlement au sein de celle-ci ; qu'il ajoute que les retards de paiement des compléments maladie est dû au fait que cette activité relevait des fonctions de Madame X... qu'il a fallu remplacer lors de son arrêt de travail ; que l'employeur démontre ainsi que les griefs avancés par Madame X... sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en effet, ne constituent pas des faits de harcèlement mais relèvent de son pouvoir de direction et de contrôle : - le fait de la part de l'employeur de vouloir faire le point avec le chef d'agence sur la situation économique de l'entreprise alors en difficultés, d'insister sur l'importance du chiffre d'affaires à réaliser et d'avoir pu concevoir un licenciement économique auquel d'ailleurs il renoncera ¿ de demander la restitution de matériels nécessaires au fonctionnement de l'entreprise à une salariée en arrêt maladie et qui n'en a plus de ce fait l'utilité ¿ de s'inquiéter de l'état de santé de sa salariée auprès de son médecin ; qu'il sera par ailleurs fait remarquer que les attestations de Mesdames A..., B... et C... qui se sont établis des attestations réciproques dans le différentes instances introduites devant le conseil de prud'hommes de Toulon laissent planer un doute sur leur objectivité et ce d'autant plus que Monsieur Z... donne un autre version des faits et qu'il apparaît que Mesdames A..., B... et C... auraient pu se plaindre des faits de harcèlement qu'elles déclarent avoir subi auprès justement de leur chef d'agence et elle-même auprès du dirigeant de l'entreprise, ce qui n'a jamais été fait ; qu'enfin, Madame X... ne produit aucun certificat médical permettant de relier sa maladie à un quelconque harcèlement ; ¿ ; que Madame X... ne conteste pas le motif d'inaptitude pour lequel elle a été licenciée ; qu'elle soutient seulement que cette inaptitude est consécutive à des faits de harcèlement moral dont il vient d'être vu qu'il n'est pas constitué ; que dès lors, le licenciement apparaît justifié et la demande en dommages-intérêts infondée ainsi que celle relative au préavis que compte tenu de son inaptitude Madame X... ne pouvait exécuter ;

1/ ALORS QUE l'employeur ne peut entrer en relation avec le médecin d'un de ses salariés pour s'informer sur son état

de santé, protégé par le secret médical ; qu'en retenant, pour écarter tout harcèlement moral, que relève du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur le fait de s'inquiéter de l'état de santé de sa salariée auprès de son médecin, la Cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article L. 1152-1 du Code du travail ;

2/ ALORS QU'en s'abstenant de répondre aux conclusions par lesquelles Madame X... faisait valoir qu'à son retour de congé de maternité, Monsieur Z... ne lui avait pas restitué l'intégralité de ses fonctions, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3/ ALORS QU'en affirmant que l'employeur démontrait que le retard de paiement des compléments maladie était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement dès lors qu'il faisait valoir que ces retards était dus « au fait que cette activité relevait des fonctions de Mme X... qu'il a fallu remplacer lors de son arrêt de travail, quand la nécessité d'un tel remplacement pouvait expliquer un retard et non une succession de retards, la Cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article L. 1152-1 du Code du travail ;

4/ ALORS QUE Madame X... faisait valoir dans ses conclusions d'appel qu'elle avait également subi des retards de paiement de salaires en période d'activité (conclusions d'appel, p. 6) ; qu'en laissant ces conclusions sans réponse, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.