SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

Audience publique du 12 janvier 2022

Rejet non spécialement motivé

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10039 F

Pourvoi n° M 20-15.546

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 12 JANVIER 2022

M. [H] [Z], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° M 20-15.546 contre l'arrêt rendu le 8 janvier 2020 par la cour d'appel de Versailles (19e chambre), dans le litige l'opposant à la société Espace 2001, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Gilibert, conseiller, les observations écrites de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de M. [Z], de la SCP Le Bret-Desaché, avocat de la société Espace 2001, après débats en l'audience publique du 16 novembre 2021 où étaient présents Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Gilibert, conseiller rapporteur, M. Pion, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré

conformément à la loi, a rendu la présente décision.

1. Les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.
2. En application de l'article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile, il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce pourvoi.

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [Z] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé par le président en son audience publique du douze janvier deux mille vingt-deux, et signé par lui et M. Pion, conseiller, en remplacement du conseiller rapporteur empêché, conformément aux dispositions des articles 452 et 456 du code de procédure civile.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. [Z]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [Z] de sa demande en reconnaissance d'un harcèlement moral et en nullité de son licenciement et d'AVOIR rejeté en conséquence l'ensemble des demandes en résultant tant au titre du caractère illicite du licenciement qu'au titre du préavis et des congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS QUE Sur l'existence d'un harcèlement moral : Considérant qu'aux termes de l'article L. 1154-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, il appartient au salarié qui se plaint de subir des agissements répétés de harcèlement moral, de présenter des faits précis et concordants permettant d'en présumer l'existence et il incombe alors 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 ; Considérant qu'en l'espèce, M. [Z] fait essentiellement état du refus de son employeur de lui accorder deux semaines de congés durant les vacances scolaires de Pâques 2012, d'une sanction notifiée le 17 janvier 2012 en raison de l'état du local presse dont il avait la charge, d'incivilités et de reproches, selon lui, injustifiés de la part de son responsable et du directeur de magasin, le premier ne lui adressant plus la parole et l'autre ne répondant pas à ses lettres ; Considérant que s'agissant de ces reproches, il cite le fait qu'à la suite d'un retard exceptionnel de 50 minutes, il a été renvoyé chez lui de manière brutale et agressive, prétend qu'il lui a été imputé à tort des retards quotidiens de quelques minutes en mai 2012 et qu'il lui était fait des remarques au sujet de pauses prétendument trop longues, de ses absences pourtant justifiées par son état de santé ou de la tenue de son rayon jugé trop surchargé ; Considérant qu'il invoque aussi le fait qu'il devait passer plusieurs heures dans un local non chauffé, rempli de poussière et critique la décision de son employeur de déplacer son ordinateur au premier étage dans le bureau des responsables afin, selon lui, de surveiller son activité ; Considérant cependant que ces agissements ne sont pas établis autrement que par les protestations du salarié contenues dans les nombreuses lettres recommandées qu'il a adressées à son employeur en critiquant le fait qu'il ne lui ait jamais été répondu ; Considérant que la façon brutale et incorrecte dont il lui a été répondu après un retard de près d'une heure à sa prise de fonction ne ressort d'aucun élément objectif ; Considérant que la mise à l'écart, les remarques blessantes ou humiliantes ou le fait que l'on n'adressait plus la parole à M. [Z] ne sont pas davantage établis ; Considérant ensuite que la société Espace 2001 n'était

pas tenue de répondre à chacune des réclamations de l'intéressé et elle fait remarquer à juste titre que certaines mesures que le salarié considère comme humiliantes apportaient en réalité une réelle amélioration à son poste de travail comme la décision de déplacer son ordinateur dans un bureau offrant un meilleur équipement informatique et des conditions de travail plus confortables que dans la réserve servant au stockage des journaux, sans que la présence d'autres salariés dans ce bureau puisse s'analyser comme une volonté de l'employeur de le mettre sous surveillance ; Considérant que l'employeur relève aussi à bon droit que le harcèlement moral ne se déduit pas de l'ignorance prétendue des normes de sécurité de sorte que les reproches qui lui sont adressés au sujet de la présence inefficace d'un extincteur ou de l'insuffisance des issues de secours sont inopérants ; Considérant que de même, la société Espace 2001 rappelle à raison que l'ordre des départs en congés relève de son pouvoir de direction et qu'il lui appartient aussi de s'assurer de la bonne tenue du local de presse dont l'encombrement et la saleté n'étaient pas contestés par le salarié qui en reporte simplement la responsabilité sur l'agent d'entretien ; Considérant qu'en réalité, c'est sans aucune raison valable que l'intéressé assimile le légitime contrôle de l'employeur sur la ponctualité au travail ou sur le respect des règles d'hygiène et de sécurité, comme l'interdiction de fumer, à une mesure vexatoire et humiliante infligée à son encontre ; Considérant que de même, la proposition de mettre fin au contrat de travail par une rupture conventionnelle n'est pas critiquable en elle-même ; Considérant qu'enfin, si le médecin traitant de M. [Z] a constaté la dégradation de son état de santé, il n'a fait que reprendre les allégations de son patient sur son origine professionnelle sans avoir examiné sur place les conditions de travail de l'intéressé ; Considérant que les certificats médicaux produits par M. [Z], qui reprennent uniquement ses doléances, ne suffisent donc pas à établir un lien entre son état de santé et ses conditions de travail ; Considérant que la déclaration d'inaptitude du salarié ne permet pas non plus de savoir s'il s'agit d'une conséquence de son activité professionnelle et encore moins si cette situation est imputable aux agissements fautifs de l'employeur ; Considérant également que le motif réel de la tentative de suicide, qui est survenue en dehors du temps et du lieu du travail, est inconnu ; Considérant que la société Espace 2001 fait également observer que, durant la relation de travail, le salarié n'a jamais saisi les institutions représentatives du personnel, l'inspection du travail ou le médecin du travail pour se plaindre d'agissements répétés de harcèlement moral, ni agi en reconnaissance d'une maladie professionnelle ; Considérant qu'ainsi, appréciés dans leur ensemble, les faits présentés par le salarié à l'appui de sa demande de reconnaissance d'un harcèlement moral ne permettent pas d'en présumer l'existence ; Considérant que, dans ces conditions c'est à tort que les premiers juges ont estimé que M. [Z] avait été victime d'agissements répétés de harcèlement moral de la part de son employeur et que son licenciement pour inaptitude était entaché de nullité comme résultant d'un tel harcèlement ; Que le jugement sera donc infirmé sauf en ce qu'il déboute le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et sa contestation de son licenciement comme l'ensemble des prétentions découlant de la nullité du licenciement seront rejetés ;

1°) ALORS QUE le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et que la charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié ; qu'en l'espèce, en jugeant qu'appréciés dans leur ensemble, les faits présentés par le salarié n'étaient pas de nature à présumer l'existence d'un harcèlement moral (cf. arrêt attaqué p.8), après avoir relevé qu'en janvier 2013, l'employeur avait refusé d'accorder des congés à M. [Z], que, deux semaines après que ce dernier ait contesté le refus de son employeur de lui accorder les congés sollicités, le salarié avait fait l'objet d'un avertissement dont il contestait le bien-fondé (cf. arrêt attaqué p.6), que l'employeur ne répondait pas aux courriers recommandés du salarié (cf. arrêt attaqué p.7), en dépit de ses demandes relatives à la sécurité de son lieu de travail et à l'évocation de la dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé, que, deux mois plus tard, en mars 2012, M. [Z] s'était fait renvoyer chez lui après être arrivé en retard (cf. arrêt attaqué p.7), qu'en mai 2012, l'ordinateur du salarié avait été déplacé dans le bureau des responsables (cf. arrêt attaqué p. 7), que le salarié a versé aux débats de nombreux certificats médicaux, notamment de son médecin traitant, de sa psychothérapeute, de son psychiatre et du médecin du travail, attestant de la dégradation de son état de santé, que l'employeur a proposé une rupture conventionnelle en juillet 2013, que le salarié, après avoir été en arrêt de travail pendant à de multiples reprises en 2012 et 2013, fait une tentative de suicide en septembre 2013, a finalement été déclaré définitivement inapte à son poste en décembre 2013 (cf. arrêt attaqué p. 7-8), la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait l'existence d'éléments matériellement établis par le salarié laissant présumer l'existence du harcèlement moral, a en réalité fait peser la charge de la preuve du harcèlement moral sur le salarié, violant les articles L. 1152-1- et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et que la charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié ; qu'en l'espèce, en

jugeant que si le médecin traitant de M. [Z] a constaté la dégradation de son état de santé, il n'avait fait que reprendre les allégations de son patient sur son origine professionnelle sans avoir examiné sur place les conditions de travail de l'intéressé, que les certificats médicaux produits par M. [Z], qui reprenaient uniquement ses doléances, ne suffisaient donc pas à établir un lien entre son état de santé et ses conditions de travail, que la déclaration d'inaptitude du salarié ne permettait pas non plus de savoir s'il s'agissait d'une conséquence de son activité professionnelle et encore moins si cette situation était imputable aux agissements fautifs de l'employeur et que le motif réel de la tentative de suicide, qui était survenue en dehors du temps et du lieu du travail, était inconnu (cf. arrêt attaqué p. 7-8), tandis que les documents médicaux produits par le salarié étaient incontestablement de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a fait peser la charge de la preuve du harcèlement moral sur le salarié, violant les articles L. 1152-1- et L. 1154-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et que la charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié ; qu'en retenant, pour affirmer que la salarié n'établissait pas une présomption de harcèlement moral, que les certificats médicaux qu'ils produisaient et qui attestaient de la dégradation de son état psychique, n'établissait pas l'existence d'un lien entre son état de santé et ses conditions de travail, la cour d'appel a derechef violé les articles L. 1152-1- et L. 1154-1 du code du travail ;

4°) ALORS QUE, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, pour statuer sur le harcèlement, la cour d'appel n'a pas tenu compte de l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, puisque celui-ci faisait valoir que, bien qu'étant le salarié le plus expérimenté du magasin dans le domaine de la presse, sa qualification n'était pas reconnue et il n'a pas obtenu la moindre augmentation de salaire, autre que les éventuelles revalorisations annuelles accordées à tous les salariés (cf. conclusions d'appel du salarié p. 31) ; qu'en statuant sur le harcèlement moral invoqué par le salarié, sans examiner la question de l'évolution de la rémunération de M. [Z], la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1- et L. 1154-1 du code du travail ;

5°) ALORS QUE, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, pour statuer sur le harcèlement, la cour d'appel n'a pas tenu compte de l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, qui avait produit deux attestations, celles de M. [T] et M. [R] (cf. productions n° 5 et 6), qui témoignaient des relations distantes voire tendues entre M. [Z] et son supérieur hiérarchique, et du ton sec et cassant sur lequel il s'adressait à lui, contrairement aux autres salariés (cf. conclusions d'appel du salarié p. 31) ; qu'en jugeant néanmoins que la mise à l'écart, les remarques blessantes ou humiliantes ou le fait que l'on adressait plus la parole à M. [Z] n'étaient pas établis (cf. arrêt attaqué p. 7), sans analyser, même sommairement, les attestations précitées, la cour d'appel a derechef violé les articles L. 1152-1- et L. 1154-1 du code du travail ;

6°) ALORS QUE, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, pour statuer sur le harcèlement, la cour d'appel n'a pas tenu compte de l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, qui faisait valoir que le déplacement de son ordinateur dans le bureau des responsables participait de la dégradation de ses conditions de travail, non de leur amélioration comme le prétendait l'employeur (cf. conclusions d'appel du salarié p. 12 et 15), ainsi que l'avait jugé le conseil de prud'hommes (cf. jugement déféré p. 11) ; qu'en se bornant, pour débouter le salarié, à reproduire l'argumentation de l'employeur pour justifier le déplacement de

l'ordinateur (cf. arrêt attaqué p. 7), en ignorant les moyens opérants du salarié tirés de l'aggravation de ses conditions de travail consécutive au déplacement de son ordinateur et de l'absence de justification objective de cette décision et les pièces produites par celui-ci pour étayer ses moyens, la cour d'appel a à nouveau violé les articles L. 1152-1- et L. 1154-1 du code du travail ;

7°) ALORS QUE, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, pour statuer sur le harcèlement, la cour d'appel n'a pas tenu compte de l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, qui avait produit une première attestation du délégué syndical de l'entreprise, M. [R], qui témoignait de ce que M. [Z] l'avait consulté à plusieurs reprises au sujet du harcèlement qu'il subissait (cf. conclusions d'appel du salarié p. 15 et production n° 7), ainsi qu'une seconde attestation de ce même délégué syndical, M. [R], qui indiquait qu'il s'était rendu à de nombreuses reprises dans le local presse pour y rencontrer M. [Z] dans le cadre de son mandat (cf. production n° 6), un état des lieux du local presse établi par ce même délégué syndical, M. [R], le 4 avril 2013 (cf. conclusions d'appel du salarié p. 17 et production n° 8), et des échanges de mails entre M. [Z] et M. [R], délégué syndical, en juillet et août 2013 (cf. conclusions d'appel du salarié p. 19 et production n° 9) ; qu'en se bornant, à nouveau, pour débouter le salarié, à reproduire l'argumentation de l'employeur, qui faisait valoir à tort que le salarié, durant la relation de travail, n'avait jamais saisi les institutions représentatives du personnel, l'inspection du travail ou le médecin du travail pour se plaindre de harcèlement moral (cf. arrêt attaqué p. 8), sans tenir compte des éléments produits par le salarié établissant qu'il avait fait appel à de nombreuses reprises au délégué syndical de l'entreprise, la cour d'appel a encore violé les articles L. 1152-1- et L. 1154-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR débouté M. [Z] de sa demande indemnitare pour violation de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur ;

AUX MOTIFS QUE Sur la demande d'indemnité pour violation par l'employeur de son obligation de sécurité : Considérant que M. [Z] demande également une indemnité à la société Espace 2001 à laquelle il reproche de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour préserver sa santé durant la relation de travail; Considérant qu'il fait état des motifs de ses arrêts de travail qui évoquent des angoisses et dépressions liées au stress au travail mais l'employeur relève à juste titre que la raison médicale de l'incapacité est soumise au secret médical et qu'il n'en a jamais eu connaissance ; Considérant qu'il rappelle aussi que les institutions représentatives n'ont pas été saisies par le salarié et que, dans un premier temps, le médecin du travail avait estimé que le salarié était apte à reprendre son emploi ; Considérant que le salarié soutient que ses lettres recommandées adressées périodiquement à son employeur suffisaient à l'alerter sur les faits de harcèlement moral dont il se prétendait victime ; Considérant toutefois que si l'intéressé se présentait effectivement comme victime d'agissements répétés de harcèlement moral, les griefs articulés à l'encontre de son employeur ne présentaient aucunement ce caractère et ne justifiaient de sa part aucune mesure de prévention supplémentaire par rapport à ce à quoi il est tenu ; Considérant qu'au demeurant, la société Espace 2001 justifie avoir pris des mesures régulières pour assurer la sécurité de ses salariés et préserver la santé de M. [Z] ; Considérant que c'est donc également à tort que les premiers juges ont condamné la société Espace 2001 à verser à M. [Z] une indemnité pour violation de l'obligation de sécurité ; Que le jugement sera infirmé et le salarié sera débouté de sa prétention sur ce fondement ;

1) ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement du premier moyen, en ce qu'il a débouté à tort M. [Z] de sa demande d'indemnisation pour harcèlement moral, entraînera automatiquement, en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a rejeté les demandes de M. [Z] au titre de la violation de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, compte tenu du lien de dépendance nécessaire existant entre les chefs de l'arrêt concernés ;

2) ALORS QUE l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte des articles L. 4121-1 dans sa rédaction

antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et de L. 4121-2 du même code dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle ; qu'ainsi, tenu d'une obligation de sécurité de résultat quant à la santé physique et mentale de ses salariés dont il doit assurer l'effectivité, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires à leur assurer des conditions de travail qui ne nuisent pas à leur santé ; que l'exclusion d'un harcèlement moral n'est pas, à elle seule, de nature à établir que lesdites mesures ont été prises par l'employeur ; que partant, manque à son obligation, l'employeur qui ne prend pas les mesures nécessaires pour résoudre des difficultés rencontrées par un salarié dont l'altération de l'état de santé résulte de la dégradation de ses conditions de travail, alors même que ces circonstances ne seraient pas constitutives d'un harcèlement moral ; qu'en l'espèce, en rejetant la demande du salarié au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, au motif que les griefs articulés à l'encontre de l'employeur comme constitutifs d'un harcèlement moral ne présentaient aucunement ce caractère et ne justifiaient pas de sa part une mesure de prévention supplémentaire par rapport à ce à quoi il est tenu, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

3) ALORS QUE tenu d'une obligation de sécurité de résultat quant à la santé physique et mentale de ses salariés dont il doit assurer l'effectivité, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires à leur assurer des conditions de travail qui ne nuisent pas à leur santé ; qu'en se bornant à affirmer péremptoirement que l'employeur justifiait avoir pris des mesures régulières pour assurer la sécurité des salariés et préserver la santé de M. [Z], sans faire ressortir aucune mesure précise en ce sens qui aurait été établie par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et de L. 4121-2 du même code dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.