

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 25 mai 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 651 F-D

Pourvoi n° P 20-19.596

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 25 MAI 2022

M. [G] [U], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° P 20-19.596 contre l'arrêt rendu le 30 juin 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 3), dans le litige l'opposant à la société Atelier Interior, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société Atelier Interior a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de M. [U], de la SCP [Localité 4]-[Localité 3] et Thiriez, avocat de la société Atelier Interior, après débats en l'audience publique du 30 mars 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Aubac, 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 le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 juin 2020), M. [U] a été engagé par la société Atelier Interior à compter du 5 août 2013, en qualité de directeur de la programmation.

2. Il a été licencié par lettre du 25 novembre 2014.

3. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement et d'obtenir la condamnation de l'employeur à lui verser diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le pourvoi incident de l'employeur, ci-après annexé

2. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter du surplus de ses demandes, alors « qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'en l'espèce, en retenant, pour débouter M. [U] de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, que "M. [U] produit un tableau indiquant les heures d'envoi des premiers et derniers mails afin de justifier de ses heures supplémentaires sans toutefois produire les mails concernés. Ce tableau n'étant pas, à lui seul, suffisamment étayé pour justifier qu'il a effectué ces heures supplémentaires", quand il appartenait seulement au salarié de produire "des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies", afin de permettre à l'employeur d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments, la cour d'appel a violé les articles L. 3171-2, alinéa 1er, L. 3171-3 et L. 3171-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail :

6. Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1er, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon

l'article L. 3171-3 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

7. Enfin, selon l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

8. Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

9. Pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, l'arrêt retient que le salarié produit un tableau indiquant les heures d'envoi des premiers et derniers mails afin de justifier de ses heures supplémentaires sans toutefois produire les mails concernés. Il en déduit que ce tableau n'est pas, à lui seul, suffisamment étayé pour justifier qu'il a effectué ces heures supplémentaires.

10. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le texte susvisé.

Et sur le second moyen du pourvoi principal, pris en sa quatrième branche

Enoncé du moyen

11. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à faire juger que son licenciement est nul et condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts à ce titre, 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, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, 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 déboutant M. [U] de sa demande au titre du harcèlement moral, aux motifs que, d'une part, "s'il ressort des éléments du dossier que l'employeur utilise des méthodes de management autoritaires, aucun élément versé aux débats ne permet de caractériser une situation de harcèlement moral" et d'autre part, que, s'agissant des documents attestant de la dégradation de l'état de santé de M. [U] liée à l'attitude de l'employeur, "ces éléments ne suffisent pas à établir l'existence d'un harcèlement moral", quand il lui appartenait d'apprécier ces éléments dans leur ensemble pour déterminer s'ils laissaient présumer un harcèlement, à charge pour l'employeur de renverser objectivement cette présomption, la cour d'appel a encore violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail. »

Réponse de la cour

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

12. Il résulte de ces dispositions 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, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, 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. 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.

13. Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

14. Pour débouter le salarié de ses demandes au titre du harcèlement moral, l'arrêt retient qu'il ressort d'un courriel de mai 2014 qu'une réorganisation du service a été exigée par le président directeur général suite à des difficultés d'organisation et, des mails suivants, que des désaccords professionnels sont apparus. Il relève que ces messages, bien qu'établissant un tempérament marqué du président directeur général, ne permettent pas d'établir un dénigrement, des menaces ou des pressions. Il ajoute que s'il est établi que le président directeur général a souvent recours à des rappels de la possibilité d'émettre des sanctions, ceci relève de son pouvoir de direction et que le ton adopté par ce dernier l'est à l'égard de tous les salariés. Il retient que s'il ressort des éléments du dossier que l'employeur utilise des méthodes de management autoritaires, aucun élément versé aux débats ne permet de caractériser une situation de harcèlement moral.

15. Il relève qu'en outre, les éléments fournis au dossier ne permettent pas d'établir que les arrêts maladies sont liés à l'attitude de l'employeur, qu'en effet, il n'est fait aucune mention des raisons de ces arrêts dans les deux avis du médecin en date du 2 octobre 2014 et du 25 octobre 2014. Il ajoute qu'il ressort notamment de la fiche d'aptitude médicale du 16 octobre 2014, que la médecine du travail considère que le salarié "peut continuer à travailler à son poste" en attente d'examen complémentaire et de la fiche d'aptitude médicale du 27 novembre 2017 que le salarié est "apte" à reprendre son poste. Il retient qu'aucun document médical ne permet de caractériser une dégradation de ses 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.

16. Il en déduit que ces éléments ne suffisent pas à établir l'existence d'un harcèlement moral.

17. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui a procédé à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par le salarié, alors qu'elle devait rechercher si les éléments invoqués par le salarié matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative, si l'employeur justifiait que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral, a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

18. La cassation sur le premier moyen n'atteint que les chefs de dispositif ayant confirmé le jugement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires et congés payés afférents, mais également en ce qu'il l'a débouté de sa demande de contrepartie obligatoire en repos outre congés payés afférents, qui s'y attachent par un lien de dépendance nécessaire.

19. La cassation prononcée sur le premier moyen n'atteint pas, en revanche, le chef de dispositif ayant débouté le salarié de sa demande d'indemnité au titre du non respect de la procédure de licenciement, qui ne s'y rattache pas par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [U] de ses demandes de nullité du licenciement, de

dommages-intérêts pour harcèlement moral, de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos outre les congés payés afférents sur ces sommes, l'arrêt rendu le 30 juin 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Atelier Interior aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Atelier Interior et la condamne à payer à M. [U] 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 vingt-cinq mai deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat aux Conseils, pour M. [U], demandeur au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [U] du surplus de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, sur le rappel d'heures supplémentaires et de congés payés y afférents ; principe de droit applicable ; l'article L. 3171-4 du code du travail dispose que : « en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments, et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable » ; l'article L. 3121-10 du code du travail en vigueur au jour du litige dispose que : « la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile » ; application du droit à l'espèce ; en l'espèce, il résulte de l'article 5 du contrat de travail liant M. [U] à la société Atelier Interior que le temps de travail du demandeur dans l'entreprise est régi par les dispositions de l'accord d'entreprise du 23 décembre 1999 ; or les conventions de forfait jours doivent être expressément affirmées et ne peuvent pas découler d'un renvoi à un accord collectif ; à défaut de précision, M. [U] est donc soumis à la durée légale du travail de trente-cinq heures par semaine ; au soutien de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, M. [U] produit un tableau indiquant les heures d'envoi des premiers et derniers mails afin de justifier de ses heures supplémentaires sans toutefois produire les mails concernés ; ce tableau n'étant pas, à lui seul, suffisamment étayé pour justifier qu'il a effectué ces heures supplémentaires ; ainsi sa demande de rappel d'heures supplémentaires sera rejetée ; en conséquence, le jugement du conseil de prud'hommes sera confirmé sur ce point en ce qu'il n'a pas fait droit à la demande de rappel d'heures supplémentaires ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE, vu l'article L. 3171-4 du code du travail qui dispose que : « en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments, et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable » ; en l'espèce, il résulte de l'article 5 du contrat de travail liant M. [U] à la société Atelier Interior que le temps de travail du demandeur dans l'entreprise est régi

par les dispositions de l'article 6 de l'accord d'entreprise du 23 décembre 1999, relatif aux cadres autonomes ; selon les termes de cet accord, M. [U] est soumis à un forfait jours sur la base de 217 jours annuels ; par ailleurs, si M. [U] produit bien un tableau de décompte d'heures supplémentaires qu'il aurait effectuées, la société Interior fournit les éléments de réponse qui conduisent le conseil à rejeter la demande de M. [U] ; ainsi le conseil ne fait pas droit à la demande au titre de heures supplémentaires et aux congés payés y afférents ;

1) ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'en l'espèce, en retenant, pour débouter M. [U] de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, que « M. [U] produit un tableau indiquant les heures d'envoi des premiers et derniers mails afin de justifier de ses heures supplémentaires sans toutefois produire les mails concernés. Ce tableau n'étant pas, à lui seul, suffisamment étayé pour justifier qu'il a effectué ces heures supplémentaires », quand il appartenait seulement au salarié de produire « des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies », afin de permettre à l'employeur d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments, la cour d'appel a violé les articles L. 3171-2, alinéa 1er, L. 3171-3 et L. 3171-4 du code du travail ;

2) ET ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'en l'espèce, pour débouter M. [U] de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, la cour d'appel a retenu que « M. [U] produit un tableau indiquant les heures d'envoi des premiers et derniers mails afin de justifier de ses heures supplémentaires sans toutefois produire les mails concernés. Ce tableau n'étant pas, à lui seul, suffisamment étayé pour justifier qu'il a effectué ces heures supplémentaires » ; qu'en statuant ainsi, tandis qu'il résultait de ses propres constatations que le salarié avait produit un tableau indiquant les heures d'envoi des premiers et derniers mails, de sorte qu'il appartenait à l'employeur de produire ses propres éléments pour y répondre et qu'elle devait apprécier les éléments présentés par le salarié en regard de la justification, ou non, par l'employeur d'éléments de nature à établir les horaires effectivement réalisés, la cour d'appel a encore violé les articles L. 3171-2, alinéa 1er, L. 3171-3 et L. 3171-4 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [U] de ses demandes tendant à voir dire et juger que son licenciement est nul et condamner l'employeur au paiement d'une somme de 40.000 euros à titre de dommages et intérêts à ce titre ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail dispose que : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 » ; l'article L. 1154-1 du code du travail dispose que « Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprises ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement mais que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles » ; application du droit à l'espèce : M. [U] soutient qu'il a été victime de harcèlement moral de la part de la société Atelier Interior, caractérisé par des méthodes de management autoritaires, le dénigrement, les menaces et les pressions de son président directeur général, M. [K] ; il fait valoir au soutien de sa demande une série de mails émanant notamment du président directeur général ; en l'espèce, il ressort d'un courriel de mai 2014 qu'une réorganisation du service a été exigée par le président directeur général suite à des difficultés d'organisation ; il ressort des mails suivants que des désaccords professionnels sont apparus ; ces messages, en qu'établissant un tempérament marqué du président directeur général, ne permettent pas d'établir un dénigrement, des menaces ou des pressions ; en effet, s'il est

établi que le président directeur général a souvent recours à des rappels de la possibilité d'émettre des sanctions, ceci relève de son pouvoir de direction ; il apparaît d'ailleurs que le ton adopté par le président directeur général l'est à l'égard de tous les salariés ; s'il ressort des éléments du dossier que l'employeur utilise des méthodes de management autoritaires, aucun élément versé aux débats ne permet de caractériser une situation de harcèlement moral ; en outre, les éléments fournis au dossier ne permettent pas d'établir que les arrêts maladies relèvent sont liés à l'attitude de l'employeur ; en effet, il n'est fait aucune mention des raisons de ces arrêts dans les deux avis du médecin en date du 2 octobre 2014 et du 25 octobre 2014 ; il ressort notamment de la fiche d'aptitude médicale du 16 octobre 2014, que la médecin du travail considère que M. [U] « peut continuer à travailler à son poste » en attente d'examen complémentaire et de la fiche d'aptitude médicale du 27 novembre 2017 que M. [U] est « apte » à reprendre son poste ; aucun document médical ne permet de caractériser une dégradation de ses 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 ; ainsi, ces éléments ne suffisent pas à établir l'existence d'un harcèlement moral au sens des articles visés ; il convient de rejeter la demande de M. [U] tendant à faire prononcer la nullité du licenciement ainsi que la demande de dommages et intérêts y afférents [] la cour n'ayant pas reconnu l'existence de harcèlement moral à l'encontre de M. [U], il n'est pas fait droit à cette demande ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE l'article 222-33-2 du code pénal dispose que « le fait de harceler autrui par des propos ou comportement répétés ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende » ; l'article L. 1152-1 du code du travail dispose que : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 » ; l'article L. 1154-1 du code du travail dispose que « Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprises ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement mais que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles » ; en l'espèce, M. [U] se disant victime de harcèlement moral au sein de son entreprise, présente plusieurs éléments de fait pour étayer sa demande : l'emploi de méthodes de management autoritaires, le dénigrement, les menaces et les pressions exercées par le PDG M. [K] qui auraient entraîné une détérioration des conditions de travail du demandeur ; concernant le grief d'emploi de méthodes de management autoritaires, le demandeur fait état d'une feuille de route émise le 11 mai 2014 par le PDG ayant entraîné des dysfonctionnements ultérieurs ; M. [K] aurait adopté un comportement inadapté envers le demandeur après que celui-ci ait signalé les dysfonctionnements liés à la mise ne pratique de la nouvelle feuille de route ; en l'espèce, aucun élément produit ne permet d'établir la mise en place d'un management autoritaire ni que ce dernier serait intervenu suite au signalement de dysfonctionnements par M. [U] ; le conseil rejette ce grief ; concernant les griefs de dénigrement et de remise en cause des compétences professionnelles de M. [U] en présence d'autres salariés de l'entreprise, le demandeur produit une série d'emails ; ces emails font état, pour la plupart, de reproches adressés à un ensemble de destinataires, et ne vise pas spécifiquement les compétences du demandeur ; ils peuvent apparaître comme la manifestation, par fois en des termes peu appropriés, du pouvoir de direction de l'employeur, et ne se sont pas traduites, en ce qui concerne le demandeur, par sa mise à l'écart ou spécifiquement à un mépris affiché à son égard ; le conseil rejette ces griefs ; concernant le grief de mépris, menaces et de pressions exercées par le PDG M. [K] à l'encontre du demandeur, ce dernier produit une série d'emails ; ces emails ne permettent pas d'établir que M. [U] aurait été directement victime de menaces, de sanctions et de pressions de la part de M. [K] ; les échanges présentés par le demandeur ne lui sont pas systématiquement directement adressés, il est le plus souvent en copie des emails et les propos soulignés ne le visent pas expressément mais font globalement référence à un travail d'équipe que le PDG juge insuffisant ou mal organisé ; les échanges produits ne permettent pas de caractériser une attitude méprisante de M. [K] à l'égard du demandeur ; l'attestation datée de manière imprécise de 2016 est rédigée par M. [Y] [C], portée aux débats, fait référence à des conditions de travail difficiles mais ne mentionne pas de menaces, pressions ou des faits de harcèlement moral dont aurait été victime le demandeur ; le conseil rejette ces griefs ; concernant les conséquences du harcèlement moral dont M. [U] pense avoir été victime, le demandeur déclare que son état de santé s'est dégradé suite au harcèlement subi, en conséquence de quoi il lui a été prescrit deux arrêts de travail du 2 au 15 octobre 2014 et du 18 au 21 novembre 2014 ;

toutefois, le demandeur ne produit aucun certificat de médecin spécialiste établissant un diagnostic de dépression induite par des faits de harcèlement moral subi par M. [U] ; les arrêts de travail produits par le demandeur, ne son pas suffisamment détaillés pour permettre d'établir l'existence de faits de harcèlement moral qu'il dit avoir subis, ni leur lien direct avec la dégradation de son état de santé tel qu'invoqué ; il a par ailleurs été déclaré apte par le médecin du travail suite à ses arrêts de travail pour maladie et n'a jamais consulté ledit médecin, comme la loi l'y autorise concernant les faits de harcèlement moral ; parallèlement, l'employeur a rapporté la preuve que les agissements et événements dont M. [U] s'estime victime étaient étrangers à tout harcèlement, fondés sur des raisons strictement professionnelles, tout en admettant un tempérament fort, coléreux de la part de son PDG et regrettant ses écarts de langage excessifs ; au regard de l'ensemble des pièces versées aux débats et dires des parties, le conseil dit que les faits rapportés par M. [U] ne caractérisent pas un harcèlement moral au sens défini par les articles suscités ; le conseil rejette ce grief ; par conséquent, le conseil dit que la société Atelier Interior a respecté les textes en vigueur suscités et ne fait pas droit à la demande de M. [U] au titre de la reconnaissance de la nullité du licenciement ni à la demande de dommages et intérêts y afférents ;

1) 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, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, 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, en déboutant M. [U] de sa demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral, au motif que les éléments produits par le salarié ne permettaient pas d'établir l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a, ce faisant, fait peser la charge de la preuve du harcèlement moral sur le salarié, et ainsi violé les articles L. 1152-1- et L. 1154-1 du code du travail ;

2) 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, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, 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, en déboutant M. [U] de sa demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral, au motif que les éléments produits par le salarié ne permettaient pas d'établir l'existence d'un harcèlement moral, quand elle a constaté qu'« il ressort des éléments du dossier que l'employeur utilise des méthodes de management autoritaires », de sorte qu'il lui appartenait de rechercher si cet élément de fait matériellement établi ne laissait pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, à charge, dès lors, pour l'employeur de démontrer que les faits en cause étaient justifiés par des raisons objectives étrangères à tout harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1- et L. 1154-1 du code du travail ;

3) ALORS QUE le salarié, sur lequel ne pèse pas la charge de la preuve du harcèlement moral, doit seulement établir la matérialité de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence du harcèlement moral allégué ; qu'il peut, à ce titre, produire des éléments médicaux attestant de la dégradation de son état de santé, qu'il appartient aux juges du fond de prendre en considération, sans que le salarié n'ait à prouver que le comportement de l'employeur ou les conditions de travail sont la cause directe et certaine de cette dégradation, ce qui reviendrait à faire peser sur lui la charge de la preuve du harcèlement moral ; qu'en l'espèce, en retenant, pour débouter M. [U], que « les éléments fournis au dossier ne permettent pas d'établir que les arrêts maladie sont liés à l'attitude de l'employeur », 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, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, 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 déboutant M. [U] de sa demande au titre

du harcèlement moral, aux motifs que, d'une part, « s'il ressort des éléments du dossier que l'employeur utilise des méthodes de management autoritaires, aucun élément versé aux débats ne permet de caractériser une situation de harcèlement moral » et d'autre part, que, s'agissant des documents attestant de la dégradation de l'état de santé de M. [U] liée à l'attitude de l'employeur, « ces éléments ne suffisent pas à établir l'existence d'un harcèlement moral », quand il lui appartenait d'apprécier ces éléments dans leur ensemble pour déterminer s'ils laissaient présumer un harcèlement, à charge pour l'employeur de renverser objectivement cette présomption, la cour d'appel a encore 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, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, 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 retenant, pour débouter M. [U] de sa demande au titre du harcèlement moral, que « s'il ressort des éléments du dossier que l'employeur utilise des méthodes de management autoritaires, aucun élément versé aux débats ne permet de caractériser une situation de harcèlement moral » et que, s'agissant des documents attestant de la dégradation de l'état de santé de M. [U] liée à l'attitude de l'employeur, « ces éléments ne suffisent pas à établir l'existence d'un harcèlement moral », quand M. [U] faisait valoir par ailleurs qu'il avait été confronté à une augmentation substantielle de sa charge de travail la cour d'appel, qui a omis de prendre en compte ces faits, n'a pas pris en considération l'ensemble des faits invoqués par le salarié à l'appui du harcèlement moral, et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail. Moyen produit la SCP [Localité 4]-[Localité 3] et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Atelier Interior, demanderesse au pourvoi incident

La Société ATELIER INTERIOR fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à Monsieur [G] [U] la somme de 10 000 euros de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat ;

1) ALORS QUE, le principe de réparation intégrale implique que les dommages-intérêts alloués à une victime doivent réparer le préjudice subi sans qu'il en résulte pour elle ni perte ni profit ; qu'en l'espèce, en se bornant, pour condamner la Société ATELIER INTERIOR à verser à M. [U] la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, à se référer, dans une formule générale, à son âge, sa capacité à retrouver un emploi et des conséquences du licenciement à son égard, sans rechercher ni préciser, quel était l'âge de M. [U] au jour de son licenciement, s'il avait retrouvé un emploi et quelles avaient été concrètement les conséquences du licenciement à son égard, ce que M. [U] ne précisait aucunement dans ses écritures, cependant qu'il était constant qu'il avait moins de deux ans d'ancienneté, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe susvisé ;

2) ALORS EN OUTRE QUE, en affirmant, pour condamner la Société ATELIER INTERIOR à verser à M. [U] la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, qu'il résultait des pièces du débat, un préjudice certain, cependant qu'à l'appui de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive, M. [U], qui avait moins de deux années d'ancienneté dans l'entreprise, n'avait produit aucune pièce de nature à établir la réalité de son préjudice, la cour d'appel, qui n'a pas précisé les pièces sur lesquelles elle se fondait, n'a pas motivé sa décision en violation de l'article 455 du code de procédure civile.