

9 novembre 2022
Cour de cassation
Pourvoi n° 20-22.222

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO01174

Texte de la décision

Entête

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 9 novembre 2022

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1174 F-D

Pourvoi n° T 20-22.222

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 9 NOVEMBRE 2022

Mme [M] [K] épouse [Z], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° T 20-22.222 contre l'arrêt rendu le 25 septembre 2020 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [W] [L], domicilié [Adresse 3], Allemagne, pris en sa qualité de liquidateur amiable de la société Espace santé Rouvroy SCM,

2°/ à M. [A] [J], domicilié [Adresse 1], pris en sa qualité de mandataire ad'hoc de la société Espace santé Rouvroy SCM, défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les neuf moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de Mme [K] épouse [Z], après débats en l'audience publique du 21 septembre 2022 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, Mme Chamley-Coulet, conseiller référendaire ayant voix délibérative, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée en application de l'article L. 431-3, alinéa 2 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Douai, 25 septembre 2020), Mme [K] épouse [Z] a été engagée par la société Espace santé Rouvroy (la société) en qualité de secrétaire médicale, puis licenciée le 20 septembre 2016 pour inaptitude physique.
2. La salariée a saisi, le 9 mars 2017, la juridiction prud'homale, qui a rendu un jugement le 29 mars 2018, dont la société a interjeté appel le 18 avril 2018.
3. La société était représentée devant la cour d'appel par M. [J], en qualité de mandataire ad'hoc et M. [L], en qualité de liquidateur amiable.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Délibéré par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, après débats à l'audience publique du 24 novembre 2021, où étaient présents : M. Pireyre, président, Mme Martinel, conseiller doyen, Mme Jollec, conseiller référendaire rapporteur, Mme Trassoudaine-Verger, avocat général, Mme Thomas, greffier de chambre.

Sur le premier moyen, pris en ses première, troisième et quatrième branches, ci-après annexé

Motivation

4. 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 ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

5. Mme [Z] fait grief à l'arrêt infirmatif de déclarer irrecevables ses conclusions récapitulatives reçues au greffe de la cour le 23 avril 2020, alors « que tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période protégée sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois ; que, pour déclarer irrecevables les conclusions récapitulatives de Mme [Z] reçues au greffe de la cour le 23 avril 2020, la cour d'appel a retenu que la procédure avait, par une ordonnance du 3 février 2020, été clôturée au 22 avril 2020 et que l'ordonnance de clôture n'imposait pas un délai légalement prescrit pouvant donner lieu à prorogation ; qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants, cependant que le dépôt desdites conclusions de Mme [Z], intervenu pendant la période protégée, constituait un acte, une formalité ou une notification prescrit par la loi ou le règlement à peine d'irrecevabilité, de sorte qu'il devait être regardé comme réalisé dans les délais, la cour d'appel a violé l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Aux termes de l'article 2 de l'ordonnance n° 304-2020 du 25 mars 2020, modifiée par l'ordonnance n° 595-2020 du 20 mai 2020, applicable aux procédures devant les juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale, à l'exception de procédures devant le juge des libertés, le juge des enfants en matière d'assistance éducative et à la saisie immobilière, tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et

qui aurait dû être accompli pendant la période mentionnée à l'article 1er, sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.

7. La prorogation des délais échus, instaurée par ce texte, pendant la période comprise entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré dans les conditions de l'article 4 de la loi du 23 mars 2020, soit le 11 août 2020, ne concerne pas les conclusions d'appel signifiées après l'ordonnance de clôture, lesquelles sont déclarées irrecevables, y compris d'office, conformément à l'article 802 du code de procédure civile, sans qu'aucun délai ne soit fixé.

8. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a retenu que les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 306-2020 du 25 mars 2020 n'étaient pas applicables aux conclusions remises après l'ordonnance de clôture en l'absence de délai échu.

9. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Sur les deuxième à neuvième moyens

Sur les deuxième, cinquième et septième moyens, ci-après annexés

10. 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 ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur les troisième et quatrième moyens, réunis

Moyens

Énoncé des moyens

11. Par son troisième moyen, la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de santé et de sécurité, alors :

« 1°/ 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 ; 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 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 retenant dès lors, pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité, que « l'existence d'un harcèlement moral n'est pas établie », sans aucunement faire ressortir les mesures qu'aurait prises l'employeur pour éviter une dégradation de l'état de santé de la salariée, dont elle constatait qu'elle était traitée et suivie pour un syndrome anxiodépressif et une souffrance relationnelle au travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

2°/ que les rapports entre la Caisse et l'assuré sont indépendants des rapports entre le salarié et l'employeur ; qu'il s'ensuit que la circonstance que le caractère professionnel de la maladie ne soit pas établi entre la Caisse et le salarié ne prive pas ce dernier du droit de faire constater que son affection est imputable à un manquement de l'employeur, ce que les juges du fond doivent rechercher ; que, pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité, la cour d'appel a encore retenu que «

l'existence d'un stress au travail n'a pas été prise en charge au titre de la législation professionnelle par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie » ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher de son propre mouvement si le stress de la salariée n'était pas imputable à ses conditions de travail et, ainsi, à un manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. »

12. Par son quatrième moyen, la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre du préjudice résultant de l'absence de mesures de prévention, alors « que tenu d'une obligation de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, 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'étant pas, à elle seule, de nature à établir que lesdites mesures ont été prises par l'employeur, l'employeur qui ne prend pas les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral dans l'entreprise manque à son obligation de prévention ; qu'en retenant dès lors, pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre de l'absence de mesures de prévention, que « l'intimée fonde sa demande sur le fait que son employeur n'aurait pas pris les mesures nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral », si bien « qu'en l'absence de tout harcèlement, cette demande est dépourvue de fondement », sans aucunement faire ressortir les mesures qu'aurait prises l'employeur pour prévenir d'éventuels agissements de harcèlement moral dans l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

13. D'une part, ayant retenu qu'il résulte de l'instruction menée par la chambre disciplinaire du conseil de l'ordre des médecins, à la suite de la plainte de la salariée quant à ses conditions de travail déposée auprès du conseil de l'ordre, que les aménagements du poste préconisés avaient été effectués et que la chambre disciplinaire avait conclu que les deux médecins n'avaient pas méconnu leurs obligations déontologiques et leur a alloué des dommages-intérêts pour citation abusive, de sorte que la violation de l'obligation de sécurité et de prévention du harcèlement moral n'était pas établie, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

14. D'autre part, ayant décidé que l'existence d'un harcèlement moral n'était pas établie, la cour d'appel a nécessairement statué sur l'absence d'origine professionnelle de l'inaptitude de la salariée, sans se fonder exclusivement sur la décision de refus de prise en charge à ce titre de la caisse primaire d'assurance maladie.

15. Le troisième moyen, inopérant en sa seconde branche, et le quatrième moyen ne sont donc pas fondés.

Moyens

Sur le sixième moyen

Enoncé du moyen

16. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour absence de notification des motifs s'opposant au reclassement, alors « que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée et invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que

l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; que cette application n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel d'un accident; qu'en l'espèce, pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour absence de notification des motifs s'opposant au reclassement, la cour d'appel a retenu que la caisse a refusé de prendre en charge au titre de la législation professionnelle la rechute de maladie professionnelle dont souffrait la salariée et n'a pas pris en charge à ce titre le stress au travail dont celle-ci se prévalait ; qu'en statuant ainsi par référence à deux décisions de la caisse primaire d'assurance maladie refusant de reconnaître le caractère professionnel des affectations de la salariée, sans apprécier elle-même l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-12 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

17. Ayant décidé que l'existence d'un harcèlement moral n'était pas établie, la cour d'appel a nécessairement statué sur l'absence d'origine professionnelle de l'inaptitude de la salariée, sans se fonder exclusivement sur la décision de refus de prise en charge à ce titre de la caisse primaire d'assurance maladie.

18. Le moyen est dès lors inopérant.

Moyens

Sur le neuvième moyen

Enoncé du moyen

19. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de la somme de 37 169,65 euros bruts au titre du maintien de salaire, outre 3 716,96 euros bruts au titre des congés payés y afférents, alors « qu'il appartient à l'employeur de démontrer le paiement effectif du salaire le libérant de son obligation ; qu'en l'espèce, la salariée faisait expressément valoir qu'elle n'avait perçu, ni indemnités, ni salaires, depuis le 13 octobre 2014 et sollicitait en conséquence le paiement de 23 mois et une semaine de rémunération au titre du maintien du salaire pendant son arrêt de travail ; qu'en déboutant dès lors la salariée de sa demande, motifs inopérants pris que « l'appelant produit les avis de paiement des indemnités journalières et les décomptes des prestations incapacité-invalidité établis par la caisse de prévoyance Humanis versées sur le compte de la société pour la période du 25 avril 2013 au 31 mai 2016 » et qu'« il communique également des bulletins de paye de juillet 2013 à septembre 2016 », sur lesquels figurent « les indemnités journalières de prévoyance », sans constater que l'employeur avait effectivement payé à la salariée son salaire, la cour d'appel a violé l'article 1315, devenu 1353, du code civil. »

Motivation

Réponse de la Cour

20. La cour d'appel, devant laquelle la salariée ne soutenait pas ne pas avoir perçu les sommes figurant sur les bulletins de paie a, sans méconnaître la charge de la preuve, décidé que, les bulletins de paie mentionnant pour la période contestée le versement d'indemnités journalières de prévoyance, la salariée ne justifiait pas de sa demande de rappel de

salaire.

21. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le huitième moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

22. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de la somme de 4 991,25 euros nets au titre du complément de salaire, outre 499,12 euros nets au titre des congés payés afférents, alors « qu'en déboutant la salariée de sa demande, sans rechercher concrètement si l'employeur n'avait pas perçu de la caisse de sécurité sociale et de l'organisme Humanis des indemnités journalières et prestations de prévoyance de la salariée pour un montant supérieur à celui des sommes qu'il avait versées à la salariée dans le cadre de son droit au maintien du salaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 433-12 du code de la sécurité sociale. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article R. 433-12 du code de la sécurité sociale :

23. Il résulte de ce texte que l'employeur n'est subrogé dans les droits du salarié aux indemnités journalières de la sécurité sociale que dans les limites des sommes qu'il a effectivement versées à l'intéressé au titre de la garantie de rémunération dont celui-ci bénéficie pendant ses absences pour maladie ou accident.

24. Pour débouter la salariée de sa demande en paiement de certaines sommes au titre du complément de salaire et des congés payés afférents, l'arrêt retient que sur le maintien du salaire durant la période du 4 octobre 2013 au 13 octobre 2014, l'employeur produit les décomptes établis par la caisse de prévoyance Humanis récapitulant les sommes versées entre le 25 avril 2013 et le 31 mai 2016, qu'il fait notamment apparaître la rémunération théorique de la salariée, le montant des indemnités journalières de sécurité sociale perçues durant toute cette période, soit 24 956,25 euros bruts correspondant à 23 283,75 euros nets, ainsi que les indemnités de prévoyance servies, que la salariée produit une attestation de paiement faisant apparaître qu'elle a reçu, entre le 4 octobre 2013 et le 13 octobre 2014, la somme de 24 956,25 euros au titre des indemnités journalières consécutives à l'accident du travail du 3 juin 2013, que compte tenu de ce que son salaire mensuel s'élevait durant cette période à la somme totale de 2 033,97 euros bruts et 1 577,01 euros nets, complété par trois versements de la caisse de prévoyance, la salariée ne peut prétendre n'avoir perçu que 80 % de la rémunération à laquelle elle avait droit.

25. En se déterminant ainsi, sans rechercher si l'employeur n'avait pas perçu de la caisse de sécurité sociale et de l'organisme Humanis des indemnités journalières et prestations de prévoyance de la salariée pour un montant supérieur à celui des sommes qu'il avait versées à la salariée dans le cadre de son droit au maintien du salaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé.

Dispositif

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [Z] de sa demande en paiement de la somme de 4 991,25 euros nets au titre du complément de salaire, outre 499,12 euros nets au titre des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 25 septembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ;

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

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

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

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 neuf novembre deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat aux Conseils, pour Mme [K] épouse [Z]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR déclaré irrecevables les conclusions récapitulatives de Mme [M] [K] épouse [Z] reçues au greffe de la cour le 23 avril 2020 ;

1°) ALORS QUE, pour déclarer irrecevables les conclusions récapitulatives de Mme [M] [K] épouse [Z] reçues au greffe de la cour le 23 avril 2020, la cour d'appel s'est fondée sur les articles 802 et 803 du code de procédure civile relatifs à la mission et à l'office du tribunal de grande instance statuant comme juge unique ; qu'en se déterminant ainsi, cependant que la cour d'appel a statué de manière collégiale, la cour d'appel a violé les textes susvisés par fausse application ;

2°) ALORS, subsidiairement, QUE tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenue ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période protégée sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois ; que, pour déclarer irrecevables les conclusions récapitulatives de Mme [Z] reçues au greffe de la cour le 23 avril 2020, la cour d'appel a retenu que la procédure avait, par une ordonnance du 3 février 2020, été clôturée au 22 avril 2020 et que l'ordonnance de clôture n'imposait pas un délai légalement prescrit pouvant donner lieu à prorogation ; qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants, cependant que le dépôt desdites conclusions de Mme [Z], intervenu pendant la période protégée, constituait un acte, une formalité ou une notification prescrit par la loi ou le règlement à peine d'irrecevabilité, de sorte qu'il devait être regardé comme réalisé dans les délais, la cour d'appel a violé l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus

pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période ;

3°) ALORS, plus subsidiairement, QUE les mesures administratives ou juridictionnelles d'instruction dont le terme vient à échéance au cours de la période protégée sont prorogées de plein droit jusqu'à l'expiration d'un délai de deux mois suivant la fin de cette période ; qu'en statuant comme elle l'a fait, cependant que la clôture de l'instruction intervenue le 22 avril 2020 constituait une mesure juridictionnelle d'instruction survenue pendant la période protégée, d'où il résultait que le dépôt des dernières conclusions de Mme [Z] devait être regardé comme réalisé dans les délais, la cour d'appel a violé l'article 3, 1°, de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période ;

4°) ET ALORS, plus subsidiairement encore, QUE, lorsqu'ils n'ont pas expiré avant le 12 mars 2020, les délais imposés par l'administration, conformément à la loi et au règlement, à toute personne pour se conformer à des prescriptions de toute nature sont, à cette date, suspendus jusqu'à la fin de la période protégée ; qu'en se déterminant de la sorte, cependant que l'obligation faite par le juge aux parties de conclure avant la clôture de l'instruction s'entend en tout état de cause d'une prescription imposant aux justiciables de réaliser un acte particulier dans un délai qui leur est imposé par l'administration en application de la loi et du règlement aux fins de mettre l'affaire en état d'être jugé, si bien que le dépôt des dernières conclusions de Mme [Z], intervenu pendant la période protégée, devait être regardé comme réalisé dans les délais, la cour d'appel a violé l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme [Z] de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

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, à charge pour l'employeur, le cas échéant, de prouver que l'intégralité des agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que toutes ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que, pour débouter Mme [Z] de ses demandes au titre du harcèlement moral, la cour d'appel - après avoir estimé que la salariée fournissait des « éléments de fait [qui] pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral » - a retenu que « l'appelant produit des éléments démontrant que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement » ; qu'en statuant ainsi, cependant, d'une part, qu'elle condamnait l'employeur à restituer à Mme [Z] la somme de 828,33 € nets qu'il lui avait indûment prélevé, ce dont il résultait le caractère abusif de la mise en demeure de rembourser sous quinzaine cette somme à peine de poursuites, d'autre part, qu'elle retenait - concernant l'accusation de faux et d'usage de faux résultant de l'établissement d'arrêts de travail pour maladie professionnelle à la suite du refus la caisse primaire d'assurance-maladie de prendre en charge au titre de la législation professionnelle la rechute de la salariée - que la chambre disciplinaire de l'ordre des médecins n'avait relevé aucune faute résultant de cette démarche, ce dont il résultait qu'en l'absence d'éléments objectifs et étrangers à tout harcèlement justifiant ces faits invoqués par la salariée la situation de harcèlement moral dénoncée par elle était caractérisée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales s'évinçant de ses constatations de fait, violant ainsi les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en statuant comme elle l'a fait, cependant qu'il ne ressortait pas de ses énonciations que l'employeur justifiait, par des éléments objectifs et étrangers à tout harcèlement, le comportement brusque et arrogant du Docteur [P] à l'égard de Mme [Z] dont attestait Mme [N], les agressions verbales de la salariée dont attestaient Mmes [T] et [V], le ton comminatoire employé par le Docteur [L] dans son courrier du 28 avril 2015 et le refus de l'employeur, exprimé dans un courrier du 28 novembre 2014, de régler les congés payés demandés, éléments dont elle constatait pourtant qu'ils laissaient présumer la qualification invoquée, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3°) ALORS, subsidiairement, QU'en retenant, pour écarter les griefs de comportement inapproprié et irrespectueux de

l'employeur, que « l'appelant produit les attestations de [F] [C], interne en médecine générale et stagiaire auprès du docteur [P], qui assure avoir entendu l'intimée prescrire à une patiente habituelle un médicament sans avoir obtenu l'avis de ce praticien, de [H] [O], qui relate les nombreux problèmes qu'elle rencontrait avec l'intimée, fondés, selon le témoin, sur les sautes d'humeur et la curiosité de cette dernière, et qui l'avaient conduite à envisager de changer de médecin traitant, d'[U] [D] et de [E] [R], infirmières libérales, exerçant dans la même structure de soins, qui affirment n'avoir jamais constaté un comportement déplacé du docteur [P] envers l'intimée, ni de harcèlement » et que « [B] [S], [I] [Y], [X] [G], patientes du docteur [P], se livrent aux mêmes constatations », la cour d'appel a statué par des motifs impropres à caractériser les éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a derechef privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

4°) ET ALORS QU'après avoir constaté que Mme [Z] produisait « une attestation de [B] [S] qui affirme avoir entendu le docteur [P] inviter l'intimée à rester à son poste de travail alors que cette dernière lui demandait de s'absenter pour se rendre à un rendez-vous en kinésithérapie » et que cet élément laissait présumer le harcèlement moral invoqué, la cour d'appel a retenu que l'employeur produisait la décision de la chambre disciplinaire de première instance du Nord-Pas-de-Calais du 28 juillet 2016 dans laquelle « il est () constaté que l'instruction n'avait pas démontré que l'intimée se soit trouvée dans l'impossibilité de se rendre aux différents rendez-vous de kinésithérapie, d'une fréquence de deux séances par semaine, qui lui étaient fixés » ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il n'incombait pas à la salariée de démontrer qu'elle se serait trouvée dans l'impossibilité de se rendre à ses rendez-vous de kinésithérapie et qu'il appartenait à l'employeur, à l'inverse, de démontrer qu'il avait mis l'intéressée en mesure de se rendre à l'ensemble desdites séances et, notamment, qu'il ne s'était pas opposé à son départ de son poste de travail comme en attestait Mme [B] [S], la cour d'appel a renversé la charge de la preuve, violant les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (plus subsidiaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme [Z] de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de santé et de sécurité ;

1°) 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 ; 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 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 retenant dès lors, pour débouter Mme [Z] de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité, que « l'existence d'un harcèlement moral n'est pas établie », sans aucunement faire ressortir les mesures qu'auraient prises l'employeur pour éviter une dégradation de l'état de santé de la salariée, dont elle constatait qu'elle était traitée et suivie pour un syndrome anxiodépressif et une souffrance relationnelle au travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

2°) ET ALORS QUE les rapports entre la Caisse et l'assuré sont indépendants des rapports entre le salarié et l'employeur ; qu'il s'ensuit que la circonstance que le caractère professionnel de la maladie ne soit pas établi entre la Caisse et le salarié ne prive pas ce dernier du droit de faire constater que son affection est imputable à un manquement de l'employeur, ce que les juges du fond doivent rechercher ; que, pour débouter Mme [Z] de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité, la cour d'appel a encore retenu que « l'existence d'un stress au travail n'a pas été prise en charge au titre de la législation professionnelle par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie » ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher de son propre mouvement si le stress de la salariée n'était pas imputable à ses conditions de travail et, ainsi, à un manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION (plus subsidiaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme [Z] de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre du préjudice résultant de l'absence de mesures de prévention ;

ALORS QUE tenu d'une obligation de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, 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'étant pas, à elle seule, de nature à établir que lesdites mesures ont été prises par l'employeur, l'employeur qui ne prend pas les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral dans l'entreprise manque à son obligation de prévention ; qu'en retenant dès lors, pour débouter Mme [Z] de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre de l'absence de mesures de prévention, que « l'intimée fonde sa demande sur le fait que son employeur n'aurait pas pris les mesures nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral », si bien « qu'en l'absence de tout harcèlement, cette demande est dépourvue de fondement », sans aucunement faire ressortir les mesures qu'aurait prises l'employeur pour prévenir d'éventuels agissements de harcèlement moral dans l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-4 du code du travail.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION (plus subsidiaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme [Z] de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, ainsi que d'un solde d'indemnité de licenciement et d'une indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés y afférents ;

1°) ALORS QUE les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée et invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; que cette application n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel d'un accident ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que la caisse a refusé de prendre en charge au titre de la législation professionnelle la rechute de maladie professionnelle dont souffrait Mme [Z] et n'a pas pris en charge à ce titre le stress au travail dont celle-ci se prévalait ; qu'en statuant ainsi par référence à deux décisions de la caisse primaire d'assurance maladie refusant de reconnaître le caractère professionnel des affectations de la salariée, sans apprécier elle-même l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

2°) ALORS QUE l'employeur est tenu de rechercher une possibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; qu'en jugeant que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement dès lors que Mme [Z] « ne pouvait être reclassée au sein de l'entreprise qui ne comptait qu'un poste de travail, celui occupé par [elle] », sans caractériser l'impossibilité pour l'employeur d'adapter le poste de travail de la salariée aux fins de le rendre compatible avec ses aptitudes résiduelles et les préconisations du médecin du travail, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

3°) ET ALORS QUE Mme [Z] faisait valoir que le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé une étude des conditions de travail dans l'entreprise, ce qu'il n'avait pas fait en l'espèce (cf. conclusions d'appel page 20 § 7 et suiv.) ; qu'en laissant sans réponse ce moyen déterminant de l'issue du litige, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION (plus subsidiaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme [Z] de sa demande de dommages-intérêts pour absence de notification des motifs s'opposant au reclassement ;

ALORS QUE les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée et invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; que cette application n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel d'un accident ; qu'en l'espèce, pour débouter Mme [Z] de sa demande de dommages-intérêts pour absence de notification des motifs s'opposant au reclassement, la cour d'appel a retenu que la caisse a refusé de prendre en charge au titre de la législation professionnelle la rechute de maladie professionnelle dont souffrait Mme [Z] et n'a pas pris en charge à ce titre le stress au travail dont celle-ci se prévalait ; qu'en statuant ainsi par référence à deux décisions de la caisse primaire d'assurance maladie refusant de reconnaître le caractère professionnel des affectations de la salariée, sans apprécier elle-même l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-12 du code du travail.

SEPTIEME MOYEN DE CASSATION (très subsidiaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme [Z] de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que d'un solde d'indemnité de licenciement et d'une indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés y afférents ;

1°) ALORS QUE l'employeur est tenu de rechercher une possibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; qu'en jugeant que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement dès lors que Mme [Z] « ne pouvait être reclassée au sein de l'entreprise qui ne comptait qu'un poste de travail, celui occupé par [elle] », sans caractériser l'impossibilité pour l'employeur d'adapter le poste de travail de la salariée aux fins de le rendre compatible avec ses aptitudes résiduelles et les préconisations du médecin du travail, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

2°) ET ALORS QUE Mme [Z] faisait valoir que le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé une étude des conditions de travail dans l'entreprise, ce qu'il n'avait pas fait en l'espèce (cf. conclusions d'appel page 20 § 7 et suiv.) ; qu'en laissant sans réponse ce moyen déterminant de l'issue du litige, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

HUITIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme [Z] de sa demande en paiement de la somme de 4.991,25 € nets au titre du complément de salaire, outre 499,12 € nets au titre des congés payés y afférents ;

1°) ALORS QUE, si, en application de l'article R. 433-12 du code de la sécurité sociale et lorsque le salaire est maintenu en totalité, l'employeur est subrogé de plein droit à l'assuré, cette subrogation est limitée au montant des sommes versées par l'employeur qui ne peut conserver les indemnités journalières servies au titre des assurances sociales ou d'un régime de prévoyance qui excéderaient ce montant ; que, pour débouter Mme [Z] de sa demande en paiement de la somme de 4.991,25 € nets au titre du complément de salaire, la cour d'appel a retenu que « compte tenu de ce que son salaire mensuel s'élevait durant cette période à la somme totale de 2.033,97 € bruts et 1.577,01 € nets, complété par trois versements de la caisse de prévoyance, l'intimée ne peut prétendre n'avoir perçu que 80 % de la rémunération à laquelle elle avait droit » ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'elle constatait, d'une part, que « l'appelant produit les décomptes établis par la caisse de prévoyance Humanis récapitulant les sommes versées entre le 25 avril 2013 et le 31 mai 2016 » et qu'« il fait notamment apparaître la rémunération théorique de la salariée, le montant des indemnités journalières de sécurité sociale perçues durant toute cette période, soit 24.956,25 € bruts correspondant à 23.283,75 € nets, ainsi que les indemnités de prévoyance servies », d'autre part, que « l'intimée produit une attestation de paiement faisant apparaître qu'elle a reçu, entre le 4 octobre 2013 et le 13 octobre 2014, la somme de 24.956,25 € au titre des indemnités journalières consécutives à l'accident du travail du 3 juin 2013 », ce dont il résultait que l'employeur avait seulement reversé à la salariée les indemnités journalières de sécurité sociale, donc qu'il avait conservé les indemnités de prévoyance auxquelles la salariée avait droit, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2°) ET ALORS, subsidiairement, QU'en déboutant la salariée de sa demande, sans rechercher concrètement si l'employeur n'avait pas perçu de la caisse de sécurité sociale et de l'organisme Humanis des indemnités journalières et prestations de prévoyance de Mme [Z] pour un montant supérieur à celui des sommes qu'il avait versées à la salariée dans le cadre de son droit au maintien du salaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 433-12 du code de la sécurité sociale.

NEUVIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme [Z] de sa demande en paiement de la somme de 37.169,65 € bruts au titre du maintien de salaire, outre 3.716,96 € bruts au titre des congés payés y afférents ;

ALORS QU'il appartient à l'employeur de démontrer le paiement effectif du salaire le libérant de son obligation ; qu'en l'espèce, Mme [Z] faisait expressément valoir qu'elle n'avait perçu, ni indemnités, ni salaires, depuis le 13 octobre 2014 et sollicitait en conséquence le paiement de 23 mois et une semaine de rémunération au titre du maintien du salaire pendant son arrêt de travail (cf. conclusions d'appel pages 18 et 19) ; qu'en déboutant dès lors la salariée de sa demande, motifs inopérants pris que « l'appelant produit les avis de paiement des indemnités journalières et les décomptes des prestations incapacité-invalidité établis par la caisse de prévoyance Humanis versées sur le compte de la société pour la période du 25 avril 2013 au 31 mai 2016 » et qu'« il communique également des bulletins de paye de juillet 2013 à septembre 2016 », sur lesquels figurent « les indemnités journalières de prévoyance », sans constater que l'employeur avait effectivement payé à Mme [Z] son salaire, la cour d'appel a violé l'article 1315, devenu 1353, du code civil.

Décision attaquée

Cour d'appel de douai
25 septembre 2020 (n°18/01030)

Textes appliqués

Article R. [433-12](#) du code de la sécurité sociale.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 09-11-2022
- Cour d'appel de Douai 25-09-2020