

→ **HARCÈLEMENT MORAL**

256-2 Il n'est pas nécessaire de prouver les effets du harcèlement sur la santé pour en démontrer l'existence

Cass. soc., 30 avr. 2009, pourvoi n° 07-43.219, arrêt n° 916 FS P+B

La Cour de cassation rappelle que le juge ne peut rejeter la demande d'un salarié au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail. Un arrêt à lire entre les lignes.

LES FAITS

Un ouvrier, dans une entreprise de peinture, se plaint d'être harcelé par son employeur. Il produit devant le tribunal une attestation d'un ancien collègue déclarant que « Monsieur N. (l'employeur) était constamment sur le dos de Monsieur C (le plaignant) et le harcelait continuellement pour des raisons injustifiées ainsi que nous autres, ne nous laissant même pas le temps pour se laver les mains ou aller aux toilettes dans le local sanitaire vestiaires et local déjeuner se trouvant à dix minutes de notre lieu de travail ». Le collègue ajoute qu'il n'avait pas constaté de lenteur particulière dans le travail de Monsieur C.

LES DEMANDES ET ARGUMENTATIONS

Pour contrer cette attestation, l'employeur produit, d'une part, une attestation émanant d'un autre collègue selon lequel « Monsieur C. supportait mal les remarques de Monsieur N qui lui semblaient justifiées », d'autre part, une attestation d'un surveillant de travaux délégué par un client, déclarant qu'il n'avait pas constaté de comportement s'apparentant à du harcèlement. Enfin, il présentait les avis du médecin du travail parlant d'un état dépressif mais sans le relier précisément aux conditions de travail.

Au vu de ces pièces, la Cour d'appel de Paris déboute le salarié de sa demande.

LA DÉCISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE

L'arrêt de la cour d'appel est cassé. La Cour de cassation reproche aux juges de s'en être tenus à une seule considération : « Qu'en statuant ainsi alors que le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent

de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel qui ne pouvait rejeter la demande du salarié au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail, a violé les textes susvisés ».

→ S'agit-il d'une simple confirmation de jurisprudence ?

On s'en souvient : après avoir pris pour premier parti de ne pas s'en mêler et de remettre l'appréciation de l'existence d'un harcèlement moral aux juges du fond (Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-46.152, Bull. civ. V, n° 334 ; Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-41.649, Bull. civ. V, n° 334), devant les divergences des cours d'appel et compte tenu de la gravité de ses conséquences, la Cour de cassation, dans quatre arrêts du 24 septembre 2008 (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.517 ; Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747 ; Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579 ; Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.504, JSL 27 oct. 2008, n° 242-2), a décidé de guider les tribunaux.

Selon la loi (C. trav., art. L. 1152-1), le salarié établit des faits laissant présumer des agissements de harcèlement moral. Le juge, quant à lui, doit « appréhender ces faits dans leur ensemble et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ».

Le présent arrêt constitue, à n'en pas douter, une confirmation de cette jurisprudence, puisqu'il est reproché au juge de s'en être tenu à une seule considération, celle de la relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail. Mais une lecture plus attentive permet de déceler deux éléments nouveaux dans cette décision. ▶

Décodez les lettres accolées aux numéros d'arrêt de la Cour de cassation

F = Formation
FS = Formation de section
FP = Formation plénière

P = Publication dans le Bulletin civil de la Cour de cassation

B = Flash dans le Bulletin d'information de la Cour de cassation

R = Mention dans le rapport de la Cour de cassation

I = Figure sur le site internet de la Cour de cassation

→ **Le harcèlement est blâmable même s'il n'altère pas la santé**

Probablement à cause de l'accent mis par le Code du travail (C. trav. art. L. 4121-1) et par les textes européens (Dir. Cons. CEE n° 89/391, 12 juin 1989, JOCE 29 juin 1989, n° L 183, p. 1) sur la « santé mentale des salariés », certaines cours d'appel ont tendance à ne stigmatiser le harcèlement moral qu'à partir du moment où il est prouvé qu'il a des effets nocifs sur la santé du salarié. Déjà, dans l'un des arrêts du 24 septembre 2008 (pourvoi n° 06-45.579). La Cour de cassation avait laissé entendre que le juge ne pouvait uniquement tenir compte des certificats médicaux.

Elle « enfonce le clou » dans l'arrêt ici commenté. Et de fait, il ne faut pas perdre de vue que, parlant du salarié, l'article L. 1152-1 du Code du travail prohibe non seulement les agissements susceptibles « d'altérer sa santé physique ou mentale », mais aussi ceux qui portent « atteinte à ses droits et à sa dignité », ou qui compromettent son avenir professionnel.

→ **La Cour ne préparerait-elle pas une nouvelle avancée ?**

Le lecteur reste en effet un peu perplexe quant au message que la Haute Juridiction entend délivrer. Le salarié, rappelons-le, avait produit devant le tribunal une attestation d'un ancien collègue faisant état de plusieurs éléments laissant présumer un harcèlement.

Pour contrer cette attestation, l'employeur, de son côté, en dehors de l'avis du médecin du travail, avait demandé à un autre salarié une contre-attestation. Il apportait également un témoignage d'un tiers. Il semble donc que l'ensemble des griefs du salarié ait été pris en compte. Malgré cela, la Cour de cassation considère que le juge s'est focalisé sur l'avis médical et a négligé les autres aspects de la plainte. On peut donc légitimement se demander si la Cour n'attend pas désormais du juge prud'homal qu'il aille plus loin. Loin de se contenter d'examiner les pièces apportées par l'employeur, ne doit-il pas diligenter une enquête sur chacun des points soulevés par le salarié ? La question est posée... ◀

Marie Hautefort

Texte de l'arrêt (extraits)

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. Joao Canario,

contre l'arrêt rendu le 10 mai 2007 par la cour d'appel de Paris (21e chambre B), dans le litige l'opposant à la société MB Peinture, défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Moyens produits par la SCP Baraduc et Duhamel, avocat aux Conseils pour M. Canario.

PREMIER MOYEN DE CASSATION (...)

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence, débouté M. Canario de ses demandes tendant à la rupture de son contrat de travail ;

AUX MOTIFS QU' : « il n'est pas établi par les pièces communiquées ainsi que précédemment établi que l'état de santé de M. Canario s'est aggravé du fait d'un harcèlement ; qu'en ce qui concerne l'obligation de reclassement qui s'impose à l'employeur, la société justifie par la production de l'attestation de M. D'Elgart, délégué du personnel au moment du licenciement, selon laquelle il a discuté avec M. Balland [PDG de la société] du problème de reclassement de M. Canario et qu'il n'a pas été trouvé de solution à son reclassement, de

l'impossibilité pour l'employeur de procéder au reclassement de M. Canario ; qu'aucun élément ne permet d'écarter le caractère probant de cette attestation étant observé que M. D'Elgart au moment de l'établissement de cette attestation, le 7 décembre 2004, ne se trouvait plus sous l'autorité de la société comme ayant quitté celle-ci le 30 avril 2004, ainsi qu'il ressort du registre du personnel ; que la mise en oeuvre de la procédure de licenciement trois jours après l'avis d'inaptitude ne peut établir que l'employeur n'avait pas tenté de mettre en oeuvre son obligation de reclassement ; qu'il ressort de l'ensemble de ces éléments que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse ; que le jugement sera en conséquence infirmé et M. Canario débouté de l'ensemble de ses demandes liées à la rupture des relations contractuelles étant précisé en outre qu'il se trouvait en arrêt de maladie pendant la durée du préavis qu'il ne pouvait exécuter » ;

ALORS QUE d'une part l'avis du médecin du Travail déclarant le salarié inapte à son poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail ; qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'impossibilité de reclassement ; qu'en estimant que l'employeur avait satisfait aux obligations qui étaient les siennes sans constater quelles étaient les mesures telles que mutations, transformations d'emploi ou aménagement du temps de travail que l'employeur avait mises en oeuvre pour

justifier du respect de son obligation de reclassement, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-24-4 du Code du travail ;

ALORS QUE par conséquent si le salarié ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison d'une inaptitude à son emploi, cette indemnité est due au salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude ; qu'en déboutant le salarié de sa demande tendant à obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis cependant que l'employeur ne rapportait pas la preuve qu'il s'était trouvé dans l'impossibilité de reclasser le salarié, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-24-4 et L. 122-6 du Code du travail.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté M. Canario de sa demande tendant à obtenir le paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE : « M. Canario soutient que la société l'a harcelé moralement, qu'il a tenté de lui résister et qu'il a finalement sombré dans une longue dépression et produit une attestation de M. Cantrel aux termes de laquelle d'une part M. Nabal « était constamment sur le dos de M. Canario et le harcelait continuellement pour des raisons injustifiées ainsi que nous autres, contrôle permanent des heures d'arrêt et de reprise de travail, ne nous laissant même pas le temps pour se laver les mains ou aller aux toilettes, dans le local sanitaire vestiaires et local

déjeuner se trouvant à dix minutes de notre lieu de travail », et d'autre part, il n'avait pas constaté de lenteur particulière dans le travail de M. Canario ; que la société qui conclut au rejet de la demande produit deux attestations, l'une de M. Louihomme, collègue de M. Canario, aux termes de laquelle M. Canario supportait mal les remarques de M. Nabal qui lui semblaient justifiées et n'avaient rien d'un harcèlement, l'autre de M. Moule, délégué par le propriétaire des immeubles avenue Bugeaud pour la surveillance des travaux, selon laquelle il n'a à aucun moment constaté un comportement de la part de M. Nabal s'apparentant à du harcèlement ; que si les avis médicaux d'arrêt de travail font mention d'un état dépressif ils ne précisent cependant pas que cet état dépressif est en relation avec les conditions de travail ; que l'avis du médecin du Travail ne contient aucun élément établissant une relation entre l'inaptitude et l'existence d'un harcèlement moral ; que dès lors le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté M. Canario de ce chef de demande » ;

ALORS QUE d'une part la Cour d'appel ne pouvait considérer que le médecin du Travail avait entendu se placer dans le cas de danger immédiat autorisant une seule visite au titre de l'article R. 241-51-1 du Code du travail sans rechercher en quoi consistait ce danger immédiat s'il ne résultait pas précisément du harcèlement moral dont se prévalait M. Canario ; que de ce chef, l'arrêt ne se trouve pas légalement justifié au regard des articles L. 122-49 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

ALORS QUE d'autre part en cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, 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 ; qu'en énonçant que les avis médicaux d'arrêt de travail s'ils faisaient mention d'un état dépressif ne précisaient cependant pas que cet état dépressif était en relation avec les conditions de travail et que l'avis du médecin du Travail ne contenait aucun élément établissant une relation entre l'inaptitude et l'existence d'un harcèlement moral, la Cour d'appel qui a imposé au salarié de rapporter la preuve du harcèlement a violé l'article L. 122-52 du Code du travail.

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du Code de l'organisation judiciaire,

en l'audience publique du 25 mars 2009, où étaient présents : Mme Collomp, président, Mme Capitaine, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Texier, Bailly, Chauviré, Blatman, Mme Morin, MM. Marzi, Béraud, Gosselin, conseillers, M. Allix, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Canario été engagé en qualité de peintre compagnon professionnel le 1^{er} octobre 2001 par la société MB Peinture ; que le 19 décembre 2003, il a informé son employeur de ce qu'il était victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique ; qu'il a été en arrêt de travail pour maladie à compter du 19 janvier 2004 jusqu'au 2 février 2004 ; que, par avis du 6 février 2004 le médecin du travail a conclu à "une inaptitude à tous les postes de l'entreprise, selon l'article R. 241-51-1 du Code du travail. Danger pour lui-même et pour les autres." ; que le salarié, de nouveau en arrêt de travail pour maladie à compter du 9 février 2004, a été licencié le 20 février 2004 pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1226-2 du Code du travail ;

Attendu que selon ce texte, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ;

Attendu que pour décider que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter le salarié de ses demandes en paiement d'indemnités, l'arrêt se borne à relever que l'employeur a discuté avec un délégué du personnel du problème de reclassement de M. Canario et qu'il n'a pas été trouvé de solution, et que la mise en oeuvre de la procédure de licenciement trois jours après l'avis d'inaptitude ne peut établir

que l'employeur n'avait pas tenté de mettre en oeuvre l'obligation de reclassement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, d'une part, le seul entretien avec un délégué du personnel ne suffisait pas à établir que l'employeur se soit conformé à ses obligations susvisées et que, d'autre part, la brièveté du délai écoulé après l'avis d'inaptitude démontre, à lui seul, qu'il n'y avait eu aucune tentative sérieuse de reclassement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 1154-1 du Code du travail, applicable à l'article L. 1152-1 en matière de harcèlement moral ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages et intérêts à titre de harcèlement moral, la cour d'appel, après avoir relevé que le salarié produit une attestation selon laquelle M. Nabal "était constamment sur le dos de M. Canario et le harcelait continuellement pour des raisons injustifiées ainsi que nous autres, contrôle permanent des heures d'arrêt et de reprise de travail, ne nous laissant même pas le temps pour se laver les mains ou aller aux toilettes le local sanitaire vestiaires et local déjeuner se trouvant à dix minutes de notre lieu de travail", et que l'employeur produit l'attestation d'un collègue du salarié aux termes de laquelle celui-ci supportait mal les remarques de M. Nabal qui semblaient justifiées et ne constituaient pas un harcèlement et l'attestation d'un délégué du propriétaire de l'immeuble où se déroulaient les travaux n'ayant à aucun moment constaté un comportement de la part de M. Nabal s'apparentant à du harcèlement, retient que si les certificats médicaux font mention d'un état dépressif, ils ne précisent cependant pas sa relation avec les conditions de travail et que l'avis du médecin du travail ne contient non plus aucun élément établissant une relation entre l'inaptitude et l'existence d'un harcèlement moral ;

Qu'en statuant ainsi alors que le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel qui ne pouvait rejeter la demande du salarié au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 mai 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée (...)