

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 16 mai 2012

N° de pourvoi: 10-10623

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Piwnica et Molinié, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 1er janvier 1993 en qualité de " barmaid " par la société CDTH, qui exploite un casino à Hyères (Var) ; qu'après avoir bénéficié d'un congé formation d'octobre 2005 à mai 2006, puis pris ses congés payés jusqu'au 31 juillet 2006, elle a accepté à son retour, début août 2006, le poste d'hôtesse d'accueil-standardiste qui lui était proposé ; qu'elle a exercé ces fonctions sans avenant écrit à son contrat de travail ; qu'elle a été informée par l'employeur, le 24 août 2006, qu'en raison de ses insuffisances dans son nouveau poste, elle serait réaffectée à celui de barmaid au bar des machines à sous, à compter du 1er septembre 2006 ; que la salariée a été placée en arrêt de travail pour maladie à partir du 25 août 2006 et n'a pas repris son activité par la suite ; qu'elle a, le 4 décembre 2006, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, puis a saisi la juridiction prud'homale afin de voir condamner ce dernier au paiement de diverses sommes ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner la société à payer à la salariée des indemnités de rupture et des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur peut, dans l'exercice de son pouvoir de direction, assortir l'affectation d'un salarié à un nouveau poste d'une période probatoire, afin d'évaluer ses compétences dans les fonctions y correspondant ; que la cour d'appel, en retenant que l'employeur soutenait vainement qu'une période d'essai avait été convenue avec la salariée et que le témoignage de Mme Y..., assistance de direction, évoquant une " affectation définitive si essai concluant " était inopérant à cet égard, a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1 et L. 1231-1 du contrat de travail ;

2°/ que la stipulation d'une période probatoire à l'occasion d'un changement de fonction a pour effet, si le salarié ne donne pas satisfaction, d'autoriser l'employeur à le réaffecter unilatéralement à son poste initial ; qu'en retenant, après avoir constaté que, par une lettre du 24 août 2006, l'employeur avait indiqué à la salariée qu'en raison de ses insuffisances au poste d'hôtesse d'accueil standardiste, elle serait de nouveau affectée à son poste

antérieur à compter du 1er septembre 2006, qu'une nouvelle modification du contrat de travail de Mme X..., consistant à réaffecter celle-ci à son poste initial de barmaid, ne pouvait intervenir qu'avec l'accord exprès de la salariée, lequel avait manifestement fait défaut, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du contrat de travail ;

Mais attendu que si au cours de l'exécution du contrat de travail, l'employeur peut assortir sa décision d'affectation d'un salarié à un nouveau poste de travail emportant modification du contrat de travail d'une période probatoire, une telle condition requiert l'accord exprès du salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée :

Vu les articles L. 1152-1 et 1154-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient que l'attestation d'un client du casino faisant état du dénigrement de l'intéressée par ses collègues et du fait qu'elle était bousculée par ceux-ci au bar, est unique, peu circonstanciée et insuffisamment probante ; que s'il est exact que la salariée a travaillé un nombre de nuits inférieur à celui de ses collègues pendant la période du 4 octobre 2004 au 9 janvier 2005, elle ne démontre pas avoir été volontairement défavorisée à ce titre, l'une des personnes mises en cause soulignant que c'était pour raison familiale non démentie qu'elle n'avait pas toujours souhaité travailler la nuit ; qu'au surplus, aucune dégradation des conditions de travail de l'intéressée n'apparaît résulter d'une telle situation ; que par ailleurs, l'employeur n'est pas resté inactif puisqu'après lui avoir proposé un entretien qui n'a pu se tenir qu'après son retour de congé maladie, il l'a fait bénéficier d'un congé formation et de congés payés ; que la salariée ne prouve pas avoir signé sous la pression la lettre de rétrogradation du 24 août 2006 ; que l'attestation du responsable de service et membre du comité de direction de la société rapportant des propos tenus par le nouveau directeur à l'encontre de la salariée, ne présente pas de garanties suffisantes de sincérité ; que la réaffectation de la salariée dans son ancien emploi, postérieure de plus d'un an et demi aux faits non établis précités, constitue dès lors un fait isolé et ne saurait permettre de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'enfin, si les certificats médicaux produits, notamment le certificat du médecin du travail, attestent des répercussions sur l'état de santé mental de la salariée des mauvaises relations que celle-ci entretenait avec ses collègues et de la décision de l'employeur de la réaffecter à son ancien poste, ces éléments ne permettent pas, dans leur ensemble, de présumer l'existence d'un harcèlement moral ;

Attendu cependant que, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses propres constatations que la salariée avait déposé une plainte pénale nominative contre deux collègues dénommées pour des dégradations commises sur son véhicule, qu'elle avait bénéficié d'un nombre de nuits travaillées inférieur à celui de ses collègues, qu'elle avait fait l'objet d'une rétrogradation unilatérale de ses fonctions, que deux témoins faisaient état du dénigrement observé à son égard, et que les certificats médicaux produits attestaient des répercussions sur son état de santé de cette situation ainsi que des problèmes relationnels rencontrés avec ses collègues, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 17 novembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Nîmes ;
Condamne la société CDTH (Casino des palmiers) aux dépens ;
Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société CDTH (Casino des palmiers) à payer à la SCP Masse-Dessen et Thouvenin la somme de 2 200 euros ;
Et vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société CDTH (Casino des palmiers) à payer à Mme X... la somme de 300, 78 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 M. Bailly, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément à l'article 456 du code de procédure civile, en l'audience publique du seize mai deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils pour la société CDTH (Casino des palmiers), demanderesse au pourvoi principal

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société CDTH à payer à Madame X... 1. 627 euros à titre d'indemnité de préavis et 162 euros à titre de congés payés afférents, 5. 536, 28 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et la somme de 20. 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission ; que par lettre du 24 août 2006 remise en main propre le jour même et dans laquelle, après avoir rappelé à la salariée qu'après son congé formation d'octobre 2005 à mai 2006, suivi d'un période de congés payés jusqu'au 31 juillet 2006, elle avait accepté à son retour début août 2006, parmi les postes qui lui avaient été proposés, celui d'hôtesse d'accueil/ standardiste, pour lequel elle avait bénéficié d'une semaine de formation, l'employeur a informé la salariée qu'en raison de ses insuffisances dans ce poste, elle serait de nouveau affectée à son poste antérieur de barmaid au bar des machines à sous à compter du 1er septembre 2006 ; que la salariée a été placée en arrêt de travail pour maladie à partir du 25 août 2006 et qu'elle n'a pas repris le travail jusqu'à la rupture ; que la lettre de prise d'acte de la rupture adressée par la salariée à l'employeur le 4 décembre 2006 est ainsi libellée, étant précisé que la salariée déclare que cette lettre comporte une erreur matérielle sur l'année durant laquelle le harcèlement dont elle dit avoir été victime a débuté, et demande de lire « 2004 » au lieu de « 1994 » : « Je fais suite à votre lettre du 24 août 2006 qui appelle de ma part les observations suivantes : vous n'ignorez pas que depuis octobre 1994 (lire 2004), j'ai subi en qualité de barmaid des agissements de harcèlement moral de la part du personnel de votre établissement et plus précisément du personnel du bar. Compte tenu des troubles anxieux et dépressifs consécutifs, j'ai été placée en arrêt maladie de janvier à juillet 2005 par mon médecin traitant et mon médecin psychiatre. Au retour de mon congé individuel de formation le 1er août 2006, qui m'a permis d'obtenir le brevet professionnel de gouvernante, vous m'avez proposé d'occuper le poste d'hôtesse d'accueil/ standardiste, pour lequel j'ai reçu une formation d'une semaine. A peine trois semaines après cette prise de poste, vous me contraigniez de signer une lettre le 24 août 2006 sur mon lieu de travail par laquelle je serais à nouveau affectée au poste de barmaid sous prétexte que ce poste correspondrait mieux à mon profil et à mes qualités professionnelles et ce, en l'état des insuffisances que vous auriez relevées dans la tenue de mon nouveau poste d'hôtesse standardiste. Je conteste entièrement le contenu de cette lettre que j'ai signée

sous la pression pour les raisons suivantes :- vous ne pouvez m'imposer de reprendre le poste de barmaid alors que j'a accepté le nouveau poste d'hôtesse d'accueil comme vous l'avez relevé dans la lettre du 24 août 2006 ;- en me forçant par la contrainte morale à signer cette lettre et cet engagement, vous aviez conscience que je serais obligée de travailler sous les ordres de la personne qui me harcelait (...) et qui depuis a été promue responsable de bar, ce que je ne pouvais pas accepter moralement. En conséquence, la signature de cette lettre n'a aucune valeur juridique. Aussi par votre comportement du 24 août, vous avez renouvelé les agissements de harcèlement à mon endroit et m'avez sciemment mises dans l'impossibilité de reprendre mes fonctions ; par ces agissements, vous êtes donc à l'origine de la rupture de mon contrat de travail que je ne suis plus en mesure d'exécuter ni en qualité d'hôtesse d'accueil ni en qualité de barmaid. Je vous remercie de tirer les conséquences tant juridiques que financières de cette rupture (...) ; que par lettre en réponse du 12 décembre 2006, l'employeur s'est déclaré surpris et a proposé à la salariée de « revenir discuter et in fine de retrouver un poste d'hôtesse d'accueil/ standardiste puisque celui-ci (semblait) lui convenir, en lui faisant part de son « accord pour (lui) faire effectuer une formation de perfectionnement » ; la salariée n'a pas donné suite à cette offre (...) ; la modification par l'employeur d'un élément essentiel du contrat de travail, notamment lorsqu'elle porte sur les fonctions exercées par le salarié, nécessite l'accord exprès de celui-ci ; en l'espèce, la salariée fait grief à l'employeur, alors qu'elle avait accepté son nouveau poste d'hôtesse standardiste et sous prétexte des insuffisances commises dans ce poste, de lui avoir imposé de reprendre son ancien poste de barmaid ; qu'il est constant qu'après la période de congé ayant fait suite à son congé formation, Madame X... qui avait toujours exercé les fonctions de barmaid depuis son embauche en cette qualité, a été affectée, avec son accord, au poste d'hôtesse d'accueil standardiste, sans avenant écrit à son contrat de travail ; qu'en l'état de cette modification du contrat de travail devenue définitive, l'employeur soutient vainement qu'une période d'essai dont il ne précise d'ailleurs pas la durée, avait été convenue avec la salariée, le témoignage de Mademoiselle Y..., assistance de direction, évoquant une « affectation définitive si essai concluant » étant inopérant à cet égard ; qu'il en résulte qu'une nouvelle modification du contrat de travail de Madame X..., consistant à réaffecter celle-ci à son poste initial de barmaid, ne pouvait intervenir qu'avec l'accord exprès de la salariée, lequel a manifestement fait défaut ; qu'en effet, l'employeur ne saurait sérieusement se prévaloir de sa lettre du 24 août 2006, notifiant à la salariée sa décision unilatérale de la réaffecter à son poste de barmaid à compter du 1er septembre 2006 et portant la signature de la salariée, pour soutenir que celle-ci a consenti à la modification de son contrat de travail, alors que la mention manuscrite susvisée apposée par la salariée et suivie de sa signature ne peut valoir que remise en main propre de cette lettre, conformément du reste à l'indication figurant dans son en-tête : « lettre remise en main propre contre échange » ; que la lettre de prise d'acte du 4 décembre 2006 ayant consommé la rupture du contrat de travail, celle de l'employeur du 12 décembre 2006, proposant à la salariée de reprendre ses fonctions d'hôtesse standardiste, est nécessairement inopérante ; que cette modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur, intervenue sans l'accord de la salariée, constitue un manquement de l'employeur à ses obligations d'une gravité suffisante pour justifier la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE, D'UNE PART, l'employeur peut, dans l'exercice de son pouvoir de direction, assortir l'affectation d'un salarié à un nouveau poste d'une période probatoire, afin d'évaluer ses compétences dans les fonctions y correspondant ; que la cour d'appel, en retenant que l'employeur soutenait vainement qu'une période d'essai avait été convenue avec la salariée et que le témoignage de Mademoiselle Y..., assistance de direction, évoquant une « affectation définitive si essai concluant » était inopérant à cet égard, a

violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1 et L. 1231-1 du contrat de travail ;
ET ALORS QUE, D'AUTRE PART, la stipulation d'une période probatoire à l'occasion d'un changement de fonction a pour effet, si le salarié ne donne pas satisfaction, d'autoriser l'employeur à le réaffecter unilatéralement à son poste initial ; qu'en retenant, après avoir constaté que, par une lettre du 24 août 2006, l'employeur avait indiqué à la salariée qu'en raison de ses insuffisances au poste d'hôtesse d'accueil standardiste, elle serait de nouveau affectée à son poste antérieur à compter du 1er septembre 2006, qu'une nouvelle modification du contrat de travail de Madame X..., consistant à réaffecter celle-ci à son poste initial de barmaid, ne pouvait intervenir qu'avec l'accord exprès de la salariée, lequel avait manifestement fait défaut, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du contrat de travail.

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour Mme X..., demanderesse au pourvoi incident

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS propres QUE dans sa lettre à l'employeur du 16 janvier 2005, la salariée a dénoncé le comportement de trois collègues de travail à l'origine d'une « situation de harcèlement insupportable », qui la contraignait « à prendre un traitement médical sévère » : Madame B...se montrait désagréable avec elle, même en présence des clients, la bousculait, lui marchait sur les pieds, refusait de partager des pourboires, avait refusé de travailler avec elle le 31 décembre 2004 et l'avait « exclue du déguisement et de la séance de maquillage », de sorte qu'elle avait dû se « débrouiller toute seule », Monsieur C...l'agressait verbalement devant ses clients, lui reprochait de ne pas tenir le bar correctement, buvait tranquillement son café à sa prise de service en la laissant s'occuper des clients alors qu'elle devait faire la caisse, Monsieur D...avantageait sa propre fille, ainsi que Monsieur C...et Madame B...dans l'établissement des plannings, en leur attribuant davantage de nuits, « plus rentables » selon la salariée « au niveau pourboire » ; que pour preuve de ces faits, outre le procès-verbal d'une plainte déposée auprès d'un service de police suite à des dégradations commises sur son véhicule, et dans lequel elle a nommément désigné Madame B...et Monsieur C..., la salariée produit une attestation de Monsieur E..., datée du 1er décembre 2007, déclarant qu'en qualité de « client habituel du casino de Hyères, (il a) constaté à plusieurs reprises durant les derniers mois de 2004 et l'année 2005, que Mme X... était dénigrée et bousculée par ses collègues de travail au bar « et qu'au « jour de l'an., (celle-ci lui) a révélé avoir des difficultés relationnelles importantes avec certains de ses collègues de travail » ; que cette unique attestation, peu circonstanciée, est insuffisamment probante, étant observé que dans des attestations qui ne sauraient être écartées du débat au motif qu'elles émanent des personnes mises en cause, celles-ci contestent les faits et critiquent elles-mêmes le comportement de Madame X... à leur égard : Laurence B...déclare avoir été dénigrée par Madame X... auprès des directeurs de salle dès son arrivée au poste de barmaid, au mois de mai 2004, et explique par ailleurs qu'il arrive nécessairement à deux personnes travaillant ensemble derrière un comptoir de se marcher sur les pieds ; que ce témoignage est étayé par celui de Mlle D..., assurant que Madame X... « manquait de respect à Laurence et la dénigrait », et par l'attestation de Mlle Y..., déclarant que Madame X... avait un caractère « particulier » et qu'elle était coutumière des « critiques et réflexions », François C...affirme avoir été insulté pendant de nombreuses années par Madame X... ; que par ailleurs, s'il résulte des plannings communiqués par la salariée que celle-ci a travaillé un nombre de nuits inférieur à ses collègues pendant la période du 4 octobre 2004 au 9 janvier 2005 (24, contre 31 pour Mlle B...et 37 pour Monsieur C...), la salariée ne démontre pas avoir été volontairement défavorisée à ce titre ; que Monsieur D..., mis en cause par Madame X... à

ce titre, souligne que, pour raison familiale non démentie, celle-ci n'a pas toujours souhaité travailler de nuit ; qu'au surplus, aucune dégradation des conditions de travail de l'intéressée n'apparaît résulter d'une telle situation ; qu'en ce qui concerne les faits de harcèlement imputés à l'employeur lui-même, il convient tout d'abord de relever que celui-ci n'est pas resté inactif suite à la lettre de Madame X... du 16 janvier 2005 puisque, sans pour autant reconnaître la réalité des faits dénoncés, contrairement à l'argumentation soutenue par la salariée, il a proposé à celle-ci, par lettre du 18 janvier 2005, de la rencontrer ; que même si cet entretien n'a pu avoir lieu qu'après son arrêt de travail ayant pris fin le 3 juillet 2005, la salariée a ensuite bénéficié, avec l'accord de l'employeur, d'un congé formation du 3 octobre 2005 au 31 mai 2006, puis de deux mois de congés payés en période estivale dans le prolongement de sa formation en vue de se perfectionner dans une langue étrangère ; que nonobstant, la salariée reproche à l'employeur d'avoir " par (son) comportement du 24 août (2006), renouvelé les agissements de harcèlement à (son) endroit " et de l'avoir mise « sciemment dans l'impossibilité de reprendre ses fonctions » ; qu'elle déclare avoir signé la lettre du 24 août 2006 " sous la pression ", sans apporter aucun élément de preuve à l'appui de cette affirmation, alors qu'en outre cette lettre porte seulement la mention manuscrite " Reçu le 24-8-06 ", suivie de sa signature, valant seulement remise en main propre et n'entraînant aucune acceptation quant à son contenu ; qu'en outre, la salariée ne saurait affirmer qu'en prenant la décision de la réaffecter à son ancien poste de barmaid, l'employeur l'a délibérément placée sous l'autorité de Madame B..., dont elle s'était plainte début 2005 pour des faits de harcèlement, et qui avait été promue responsable de bar, alors que cette décision lui a été notifiée le 24 août 2006 et que la promotion dont Madame B...a bénéficié n'est intervenue qu'à compter du 1er octobre 2006 ; que la salariée verse en outre une attestation établie le 30 novembre 2006 par Monsieur F..., responsable de service et membre du comité de direction, rapportant notamment des propos que le nouveau directeur aurait tenus à son sujet ; que toutefois, ce témoignage ne présente pas des garanties suffisantes de sincérité, dans la mesure où son auteur a été licencié à la même époque pour avoir proféré des insultes à rencontre du nouveau directeur avec lequel il était en conflit ; que sans préjudice de l'appréciation susceptible d'être portée par ailleurs sur la légitimité de la décision notifiée à la salariée par lettre du 24 août 2006, le " comportement " de l'employeur à cette occasion, postérieur de plus d'un an et demi aux faits non établis de harcèlement dénoncés par la salariée à rencontre de ses collègues de travail, constitue donc un fait isolé et ne saurait permettre de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'enfin, la salariée communique des certificats médicaux datés des 25 février 2005 et 19 octobre 2006, attestant qu'elle a été traitée pour des troubles anxieux et un état dépressif ayant nécessité des arrêts de travail, notamment de janvier 2005 à juillet 2005, ainsi qu'un certificat établi le 19 octobre 2006 par le Dr G..., médecin du travail, selon lequel, lors de ses visites des 21/ 02/ 05, 04/ 07/ 05, 11/ 09/ 06 et 19/ 10/ 06, Madame X... a déclaré " subir des problèmes relationnels importants avec une partie du personnel servant au bar des machines à sous qui, selon elle, pourrait s'apparenter à un problème de harcèlement au travail » ; que ces certificats médicaux attestent des répercussions provoquées sur l'état de santé de la salariée par les mauvaises relations que celle-ci entretenait avec ses collègues de travail et par la décision de l'employeur du 24 août 2006, mais ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que si elle prouve des difficultés relationnelles anciennes, principalement avec deux de ses collègues de travail, Mlle B...et Monsieur C..., qui n'étaient pas ses supérieurs hiérarchiques, et si elle a refusé la décision prise par l'employeur le 24 août 2006 de la réaffecter à son poste initial de barmaid, ces éléments ayant eu des effets sur son état de santé, la salariée n'établit pas pour autant des faits, même considérés dans leur ensemble, permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ;

AUX MOTIFS adoptés QU'en l'espèce, Madame X... a dénoncé un harcèlement auprès de

son employeur par un courrier du 16 janvier 2005 ; que l'employeur a organisé une réunion afin de faire le point sur les déclarations de Madame X... ; que lors de cet entretien, Madame X... a sollicité un congé de formation de gouvernante qui a été accepté, et a durée du 3 octobre 2005 au 31 mai 2006, la formation a été acquise ; qu'à son retour, Madame X... a sollicité une autre formation, qui se déroulera à l'étranger, dans un but de perfectionnement de son anglais, du 1er juin 2006 au 31 juillet 2006, la formation est acquise ; que Madame X... est affectée le 24 août 2006 au poste d'hôtesse d'accueil standardiste, puis à un poste de barmaid ; que le 27 août 2006, un arrêt de travail est adressé à l'employeur ; que le 4 décembre 2006, Madame X... a pris acte de la rupture aux torts de l'employeur ; que la fixation des horaires de travail et l'affectation des salariés à leur poste de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur ; que les changements d'horaire peuvent constituer un simple changement des conditions de travail qui s'impose au salarié ; que les institutions représentatives du personnel ont la mission de vérifier si la réglementation est bien appliquée en la matière ; qu'en l'état des éléments présent s, les critères de répétition et de durée d'actes caractérisant des faits de harcèlement moral ne sont pas réunis ;

ALORS QUE la cour d'appel a constaté que la salariée avait des difficultés relationnelles avec deux collègues, que son employeur lui avait imposé de réintégrer le poste qu'elle occupait avant sa nouvelle affectation, modifiant ainsi unilatéralement son contrat de travail ; qu'il ressort en outre de l'arrêt attaqué qu'elle avait versé aux débats une plainte suite à des dégradations de son véhicule dans laquelle elle nommait les mêmes collègues, l'attestation d'un client témoignant de ce qu'elle était dénigrée et bousculée par ses collègues et celle d'un ancien cadre de direction rapportant les propos du nouveau directeur tenus contre elle, et enfin qu'elle rapportait la preuve qu'elle avait travaillé un nombre de nuits inférieur à ses collègues ; que s'agissant des atteintes portées à sa santé, la Cour d'appel a relevé que la salariée produisait des certificats médicaux attestant de troubles anxieux et d'un état dépressif ayant nécessité des arrêts de travail, provoqués selon elles par le comportement de ses collègues ; qu'en déclarant néanmoins que ces faits ne permettaient pas de présumer un harcèlement moral, la Cour d'appel a tiré des conséquences erronées de ses propres constatations et partant a violé les articles L. 1152-1 et 1154-1 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 17 novembre 2009