

Le : 17/12/2011

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 3 novembre 2010

N° de pourvoi: 09-42360

Non publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Perony (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Baraduc et Duhamel, SCP Didier et Pinet, SCP Richard, 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..., engagée à compter du 1er août 2006 par la société Intertechnique en qualité d'infirmière, a été en arrêt pour maladie du 27 septembre au 5 octobre 2006, date à laquelle elle s'est vu notifier la rupture de la période d'essai ; que M. Y..., délégué syndical, a sollicité une enquête et, au constat d'une divergence avec l'employeur, a saisi la juridiction prud'homale, le syndicat CGT Intertechnique intervenant à l'instance sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat CGT Intertechnique fait grief à l'arrêt de dire son appel irrecevable alors, selon le moyen, que l'appel incident peut être formé en tout état de cause, alors même que celui qui l'interjetterait serait forclos pour agir à titre principal ; qu'il peut être régulièrement formé, sans condition de délai, à l'audience ou par dépôt ou envoi au greffe de conclusions valant déclaration d'appel ; qu'en jugeant irrecevable l'appel incident du syndicat CGT Intertechnique, intervenant sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail, formé par conclusions déposées au greffe le 19 décembre 2008, la cour d'appel a violé les articles 550 du code de procédure civile et R. 1451-1 et R. 1453-3 du code du travail ;

Mais attendu que l'appel de M. Y... ne pouvait modifier la situation du syndicat et ne lui donnait pas un intérêt nouveau à user d'une voie de recours qu'il n'avait pas

précédemment cru à propos d'exercer ; que c'est donc à bon droit que la cour d'appel retient que cet appel principal n'était pas de nature à "provoquer" un appel de sa part ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que M. Y... fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable son action en qualité de délégué du personnel pour le compte de Mme X... sur le fondement de l'article L. 2313-2 du code du travail alors, selon le moyen, que cet article permettant au délégué du personnel de saisir, sans recourir au préalable de conciliation, le bureau de jugement statuant selon les formes du référé, s'applique, à défaut de solution trouvée avec l'employeur, lorsqu'existent des divergences sur la réalité de l'atteinte aux droits des personnes dénoncée par le délégué ; qu'en déclarant irrecevable l'action du délégué du personnel tendant au rétablissement de la salariée dans ses droits quand il résultait de ses constatations qu'à la suite d'une enquête contradictoire diligentée par le directeur des ressources humaines sur les faits de harcèlement allégués par la salariée, et relayés par le délégué, les parties étaient parvenues à des conclusions divergentes, la cour d'appel a violé l'article L. 2313-2 du code du travail ;

Mais attendu que le délégué du personnel ne tient pas des dispositions de l'article L. 2313-2 du code du travail le pouvoir d'agir en nullité d'un licenciement prononcé par l'employeur mais seulement de saisir le juge de demandes aux fins de mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits de la personne ou aux libertés individuelles ;

Que la cour d'appel, qui a constaté qu'aucune mesure de ce type ne pouvait être envisagée puisque la salariée n'était plus dans l'entreprise a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter de ses demandes le syndicat CGT Intertechnique, se substituant à Mme X... sur le fondement de l'article L. 1154-2 du code du travail, l'arrêt retient que les certificats et attestations décrivant une souffrance secondaire à une maltraitance sur le lieu de travail et rapportant que Mme X... avait été ramenée chez elle en pleurs et souffrant de nausées et qu'elle avait confié en pleurant que le docteur Z... la critiquait sans arrêt, n'établissent pas la réalité du harcèlement allégué ;

Qu'en statuant ainsi alors que ces éléments étaient suffisants pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, de sorte qu'il appartenait à l'employeur de prouver que les agissements qui étaient reprochés au supérieur hiérarchique de Mme X... étaient étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté de ses demandes le syndicat CGT Intertechnique, se substituant à Mme X... sur le fondement de l'article L. 1154-2 du code du travail, l'arrêt rendu le 4 mars 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 Versailles, autrement composée ;

Condamne la société Intertechnique et M. Z... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, les condamne à payer M. A... et au syndicat CGT Interchnique la somme globale de 2 500 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 trois novembre deux mille dix.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par de la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils pour M. A... et le syndicat CGT Intertechnique ;

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré irrecevable l'appel du syndicat CGT Intertechnique intervenant sur le fondement de l'article L 2132-3 du code du travail ;

AUX MOTIFS QUE le syndicat CGT Intertechnique dont l'intervention sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail a été déclarée irrecevable par le conseil n'a pas interjeté appel de cette décision ; que sa situation n'est susceptible d'être modifiée ni par l'appel principal de Monsieur Y... agissant pour le compte de Madame X... ni par les appels incidents de la société Intertechnique et de M. Z... et que ces appels ne sont donc pas de nature à provoquer un appel incident de sa part ; qu'en conséquence l'appel du syndicat CGT Intertechnique intervenant sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail, formé par conclusions déposées au greffe le 19 décembre 2008, doit être déclaré irrecevable ;

ALORS QUE l'appel incident peut être formé en tout état de cause, alors même que celui

qui l'interjetterait serait forclos pour agir à titre principal ; qu'il peut être régulièrement formé, sans condition de délai, à l'audience ou par dépôt ou envoi au greffe de conclusions valant déclaration d'appel ; qu'en jugeant irrecevable l'appel incident du syndicat CGT Intertechnique, intervenant sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail, formé par conclusions déposées au greffe le 19 décembre 2008, la cour d'appel a violé les articles 550 du code de procédure civile et R 1451-1 et R 1453-3 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré irrecevable l'action de monsieur Y... en sa qualité de délégué du personnel pour le compte de madame X..., sur le fondement de l'article L 2313-2 du code du travail ;

AUX MOTIFS QUE si l'article L 2313-2 du code du travail donne aux délégués du personnel le droit d'engager une procédure d'alerte afin d'assurer dans l'entreprise la protection des droits des personnes, de leur santé physique et mentale et des libertés individuelles dans l'entreprise, il ne lui confère pas le droit d'agir au titre de la relation de travail et que c'est à juste titre que le conseil des prud'hommes a déclaré irrecevable l'ensemble des demandes formées par monsieur Y... agissant pour le compte de madame X... et dirigées tant à l'encontre de la société Intertechnique que de monsieur Z..., demandes relatives au contrat de travail ayant existé entre l'intéressée et la société Intertechnique ;

ALORS QUE l'article L. 2113-2 du code du travail permettant au délégué du personnel de saisir, sans recourir au préalable de conciliation, le bureau de jugement statuant selon les formes du référé, s'applique, à défaut de solution trouvée avec l'employeur, lorsqu'existent des divergences sur la réalité de l'atteinte aux droits des personnes dénoncée par le délégué ; qu'en déclarant irrecevable l'action du délégué du personnel tendant au rétablissement de la salariée dans ses droits quand il résultait de ses constatations qu'à la suite d'une enquête contradictoire diligentée par le directeur des ressources humaines sur les faits de harcèlement allégués par la salariée, et relayés par le délégué, les parties étaient parvenues à des conclusions divergentes, la cour d'appel a violé l'article L. 2313-2 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le syndicat CGT Intertechnique, se substituant à madame X... sur le fondement de l'article L. 1154-2 du code du travail, de ses demandes de reconnaissance du harcèlement moral subi par madame X..., de nullité de la rupture du contrat de travail, de réintégration de la salariée à compter du jour de la rupture du contrat de travail, de rétablissement de la salariée dans tous ses droits, y compris l'ensemble de ses rémunérations jusqu'au jour du jugement, de prononciation du licenciement de Madame X... aux torts et griefs de la société Intertechnique, de condamnation de la société Intertechnique au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif et de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pour

violation des dispositions des articles L. 4121-1 et L. 1152-4 du code du travail et 1382 du code civil, et de condamnation de monsieur Z... à payer à madame X... des dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE, sur la demande de Mme X... en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral à l'encontre de M. Z..., aux termes de l'article L. 1152.1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 ; que le syndicat CGT Intertechnique, substituant Mme X... dans son action, soutient que cette dernière a été victime de la part de son supérieur hiérarchique, le docteur Z..., de faits constitutifs de harcèlement moral (attitude agressive et humiliante) ; qu'il expose que les faits incriminés ont eu lieu le 3 août 2006, le docteur Z... faisant une remarque désobligeante à l'intéressée sur l'orthographe du mot brûlure, lui indiquant « il manque un ^ sur le mot brûlure, vous écrivez mal, vous ne savez pas faire mieux » ; que le 4 août 2006, suite à un renseignement qu'elle lui demande par téléphone concernant une fiche de produits chimiques, M. Z... lui aurait répondu « Vous auriez dû me la montrer hier » et lui aurait « raccroché au nez », le mardi 19 septembre 2006, le docteur Z... aurait tenu des propos blessants à l'encontre de Mme X... (" Vous faites mal. Vous pensez mal, Ce que vous faites les intérimaires le ferai mieux que vous au bout d'une journée") et aurait adopté une attitude humiliante à son égard, lui répond de façon blessante ou ne lui répondant pas du tout ; que les 26 et 27 septembre 2006, elle soutient avoir dû faire face aux exigences du médecin à son égard afin qu'elle rende compte "point par point" des commandes qu'il avait approuvées auparavant et avoir subi des remarques infondées sur son prétendu manque de rigueur, la tenue de son bureau et la gestion des rendez-vous, ce qui a provoqué chez elle une crises de larmes et des migraines qui l'ont obligée à consulter son médecin traitant, lequel, lui a prescrit un arrêt de travail d'une semaine ; que le 5 octobre 2006, jour de la reprise de son travail, M. Z... lui a demandé ses clefs, a fermé en sa présence toutes les portes des armoires de l'infirmerie et a verrouillé l'ordinateur de son bureau ; que le syndicat CGT Intertechnique fait en outre valoir que le docteur Z... avait habituellement ce type de comportement tant au sein de la société que dans d'autres entreprises dans lesquelles il travaille ou a travaillé ; que la société Intertechnique et M. Z... contestent que ce dernier ait commis des faits de harcèlement moral à l'encontre de Mme X... ; qu'il résulte des éléments du dossier que le docteur Z... ne travaillait que deux jours par semaine au sein de la société Intertechnique, le mardi et le jeudi, qu'il a été en congé du 4 au 31 août 2006 et que Mme X... a été en arrêt de maladie du 27 septembre au 5 octobre 2006, date à laquelle il lui a été notifié par son employeur qu'il était mis fin à sa période d'essai, de sorte que la période pendant laquelle Mme X... et son supérieur hiérarchique ont travaillé ensemble a été très réduite ; que ce dernier produit une attestation de M. B..., qui s'était rendu en septembre 2006 à l'infirmerie pour remercier le médecin et Mme X... de leur comportement lors d'un accident de santé dont il avait été victime, dans laquelle il déclare "Ce jour-là en ma présence le docteur Z... a félicité cette infirmière (madame X...) pour la qualité de son intervention et notamment l'analyse des symptômes, la rapidité des premiers soins et l'organisation de mon évacuation vers l'hôpital par les pompiers » ce qui démontre que M. Z... s'il était exigeant, savait reconnaître les mérites de sa salariée ; que le docteur C..., remplaçant du docteur Z... au mois d'août 2006, déclare qu'il « s'est étonné de l'initiative prise par cette infirmière (Mme X...) d'effectuer des électrocardiogrammes systématiques chez les salariés venant pour leur visite annuelle, sans qu'aucune prescription ait été faite et en dehors de toute situation d'urgence. L'électrocardiogramme est un acte médical qui doit être prescrit à bon escient en fonction du contexte et après examen médical de la part du

médecin » ; que si Mme D..., qui a travaillé en qualité d'infirmière, sous les ordres du docteur Z..., de janvier à octobre 1999, déclare dans une attestation, avoir fait l'objet de reproches incessants et d'exigences excessives de la part de ce dernier, la cour d'appel de Versailles a déclaré son licenciement fondé sur une cause réelle et Sérieuse en retenant que l'intéressée ne répondait pas de façon satisfaisante à ses tâches contractuelles au regard de certaines tâches administratives nécessaires à l'assistance du médecin de sorte que les critiques que Mme D... formulent à l'encontre de ce dernier ne sont pas fondées ; que s'il est constant que de nombreuses infirmières se sont succédées au sein de la société Intertechnique, il s'agit principalement de salariées intérimaires, engagées dans l'attente de l'embauche d'une infirmière en contrat à durée indéterminée, et qu'il ne saurait être tiré aucun argument du fait que Mme X... ait été remplacée par un infirmier de sexe masculin, le travail d'infirmier n'étant pas réservé aux femmes, sous peine de discrimination ; que les infirmières qui ont été les collaboratrices de M. Z... au sein de la société Intertechnique, à savoir Mme E... (de septembre 1991 à décembre 1998, date de son départ en préretraite) et Mme F... (de février 2000 à janvier 2005) attestent avoir travaillé dans un climat de "respect mutuel" avec leur supérieur ; qu'il convient d'ajouter que les attestations produites par la salariée concernant le prétendu comportement de M. Z... à l'encontre de salariées d'autres entreprises dans lesquelles ce dernier intervient en qualité de médecin du travail, non seulement ne peuvent être de nature à établir la réalité des faits reprochés à Mme X... au sein de la société Intertechnique mais qu'elles sont contredites par d'autres attestations produites par la société Intertechnique et par M. Z... ; que si M. Z... a fait l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement adressée à l'inspection du travail à l'initiative d'un de ses anciens employeurs, la société Danone Vitapole, à la suite de difficultés relationnelles entre l'intéressé et une infirmière, Mme G..., l'inspecteur du travail a, par décision du 5 août 2003, refusé de donner son autorisation au motif que la réalité des faits invoqués à l'appui de la demande (comportement discourtois et agressif de M. Z... à l'encontre de sa collaboratrice et risques pour la santé de cette dernière) n'était pas établie ; qu'il apparaît au vu de l'ensemble de ces éléments que les difficultés relationnelles ayant existé entre M. Z... et Mme X... résultent de conflits d'ordre strictement professionnelle, la salariée n'ayant pas accepté de se conformer aux exigences de son supérieur hiérarchique, dont il n'est pas établi qu'elle aient été excessives, et que les actes constitutifs de harcèlement moral qui sont imputés à ce dernier par l'intéressée ne sont pas avérés ; qu'il y a lieu en conséquence de débouter le syndicat CGT Intertechnique, se substituant à Mme X..., de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral formée à l'encontre de M. Z... ; que, sur la demande en paiement de dommages et intérêts à l'encontre de la société Intertechnique sur le fondement des articles L. 4121-1, 4121-2 et L. 1152-4 du code du travail et de l'article 1382 du code civil, qu'aucun fait de harcèlement moral n'étant caractérisé à l'encontre de Monsieur Z... salarié de la société Intertechnique, il ne peut être reproché à cette dernière un défaut de prévention sur le fondement de l'article L. 1152-4 du code du travail ; qu'en outre, il résulte des éléments du dossier que la société Intertechnique n'a été saisie que le 14 novembre 2006, soit plus d'un mois après le départ de Mme X... de l'entreprise, par Monsieur Y..., en sa qualité de délégué du personnel, du fait que selon ce dernier Mme X... aurait été victime d'une atteinte à sa santé mentale ainsi que d'une mesure discriminatoire résultant de la rupture prématurée de son contrat de travail, et ce sur le fondement de l'ancien article L.422-1-1 qui prévoit une procédure d'alerte ; que le directeur des ressources humaines de l'entreprise a reçu immédiatement M. Y... et a fait procéder à une enquête contradictoire et que les parties parvenant à des conclusions divergentes, M. Y... a saisi le conseil de prud'hommes ; qu'il apparaît ainsi que la société Intertechnique a respecté l'obligation mise à sa charge par les articles L 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de son entreprise ; qu'enfin, aucune

faute n'est articulée à l'encontre de l'employeur sur le fondement de l'article 1382 du code civil ; qu'il convient en conséquence de débouter le syndicat CGT Intertechnique, se substituant à Mme X..., de sa demande en paiement de dommages et intérêts à l'encontre de la société Intertechnique ; que, sur les demandes relatives à la rupture du contrat de travail formées à l'encontre de la société Intertechnique, en l'absence de harcèlement moral, cette dernière doit être déboutée de sa demande tendant à voir prononcer la nullité de la rupture de son contrat de travail, voir ordonner sa réintégration et à voir condamner la société Intertechnique à lui payer la somme de 71.750 € à titre de rappel de salaire du 19 octobre 2006 au 7 janvier 2009 ; que, hormis le prétendu harcèlement dont elle aurait été victime et qui n'est pas avéré, la salariée n'invoque aucun abus de droit ou légèreté blâmable imputable à son employeur, lesquels ne sont en tout état de cause pas établis ; qu'en conséquence, le contrat de travail de Mme X... ayant été régulièrement rompu pendant la période d'essai, il convient de débouter le syndicat CGT Intertechnique, se substituant à Mme X..., de sa demande en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif sur le fondement de l'article L. 1235-5 du code du travail ;

1°) ALORS QUE lorsque le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, il incombe à l'employeur, 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 ; qu'il ressort des constatations de l'arrêt que « selon l'attestation de madame H... (...) madame X... lui avait confié en pleurant (...) que le docteur Z... la critiquait sans arrêt » (p. 7 § 7), que selon l'attestation de madame I... madame X... était rentrée chez elle en pleurant et en étant victime de nausées le 27 septembre 2007 en raison de « relations professionnelles détériorées » avec monsieur Z... (p. 7 § 9), que monsieur Z... s'adressait à elle d'un « ton sec » (p. 7 § 8) et que le médecin traitant de madame X... avait constaté « une souffrance secondaire à une maltraitance morale sur son lieu de travail » (p. 7 § 11) ; que ces éléments étaient suffisants pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, de sorte qu'il appartenait à l'employeur de prouver que les agissements qui étaient reprochés au supérieur hiérarchique de madame X... étaient étrangers à tout harcèlement ; qu'en retenant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS QU 'en retenant, d'une part qu'il n'était pas établi que l'altération de l'état de santé de madame X..., matérialisée par un état anxio-dépressif, était liée au harcèlement moral de monsieur Z... et, d'autre part, que le comportement de ce dernier à l'encontre d'autres salariées ne pouvait être de nature à établir la réalité des faits qui lui étaient reprochés, sans vérifier si ces éléments ne permettaient pas de présumer l'existence d'un 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.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 4 mars 2009