

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 15 novembre 2011**

N° de pourvoi: 10-10687

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

Me Spinosi, SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique, après avis donné aux parties :

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

Attendu que si l'autorisation de licenciement accordée par l'autorité administrative ne permet plus au salarié de contester la cause ou la validité de son licenciement en raison d'un harcèlement, elle ne le prive pas du droit de demander réparation du préjudice qui est résulté du harcèlement moral ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 1er janvier 1983 avec une reprise d'ancienneté au 1er janvier 1980, par l'Etablissement public industriel et commercial Agence française de développement (l'EPIC) en qualité d'analyste-programmeur, affecté en février 2003 en qualité de chargé de mission à la division gestion immobilière et fiduciaire de l'Etablissement public national exerçant les missions de la Banque de France Outre-mer à savoir l'Institut d'émission des départements d'Outre-mer (IEDOM) a été en mai 2003 désigné délégué syndical de la section CGT ; qu'en juin 2003 il a saisi la juridiction prudhomale pour discrimination syndicale et attribution d'une prime de performance ; que seule cette prime lui fut accordée la décision étant confirmée par la cour d'appel de Paris le 19 avril 2005 ; qu'en octobre 2005, il a de nouveau saisi la juridiction prud'homale pour harcèlement moral et entrave ; que le 11 juillet 2008 après autorisation de l'inspection du travail, l'EPIC lui a notifié son licenciement pour inaptitude médicale ; qu'il a été en arrêt maladie du 15 juin 2004 au 19 septembre suivant, du 1er février 2005 au 20 octobre suivant, plusieurs fois en 2006 et définitivement du 20 octobre 2006 au 31 décembre 2007 ; qu'il a été placé en arrêt longue maladie à compter du 8 mai 2007 et reconnu invalide deuxième

catégorie à compter du 1er janvier 2008 ;

Attendu que pour débouter M. X... de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient notamment qu'il ne démontre pas que les travaux qui lui étaient confiés lui étaient dévolus dans l'unique but de le harceler, la situation qu'il décrit trouvant son origine dans une réorganisation de l'agence française de développement et de l'IEDOM, que si ces changements de tâches nécessités par l'évolution de l'environnement juridique, économique et social et la nécessaire adaptation à cet environnement ont pu occasionner du stress chez l'intéressé conduit à modifier ses habitudes tout comme chez les autres salariés, ces changements au demeurant cantonnés dans le temps ne peuvent s'analyser en faits répétés de harcèlement moral, partager son bureau avec un collègue n'ayant pas les mêmes qualifications ne présentant pas de caractère dégradant ou attentatoire à la dignité ; qu'elle ajoute qu'il ne pouvait à la fois refuser de se présenter à des entretiens d'évaluation et se prévaloir d'une note établie de manière non contradictoire hors sa présence ;

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, en exigeant du salarié qu'il démontre que les agissements imputés à l'employeur avaient pour unique but de le harceler et sans analyser les documents médicaux produits par l'intéressé, afin de vérifier s'ils permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres griefs :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 23 septembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée ;

Condamne l'EPIC aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'EPIC à payer à M. X... la somme 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 quinze novembre deux mille onze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Spinosi, avocat aux Conseils pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral et pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Aux motifs que « l'article L.1152-1 du code du travail énonce que « 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, s'il est constant qu'à compter du 1er février 2003, Jean-Pierre X... a été affecté à la Division Gestion Immobilière et Fiduciaire de l'IEDOM pour y être détaché en tant que chargé de mission auprès du directeur adjoint de l'établissement, force est de constater qu'il ne communique à la cour aucun élément précis, objectif, circonstancié, qui permettrait de retenir que cette nouvelle affectation présentait un caractère vexatoire ; qu'il ne démontre par ailleurs pas que les travaux qui lui étaient confiés, même s'ils ne correspondaient pas à ses aspirations profondes, lui étaient dévolus dans l'unique but de le harceler, la situation qu'il décrit trouvant en réalité son origine dans une réorganisation de L'AGENCE FRANCAISE DE DEVELOPPEMENT et de l'IEDOM avec des changements stratégiques générant de nouvelles tâches, en raison, notamment, de la nécessité de mise en place de nouveaux statuts pour certains départements et territoires d'Outre Mer ;

que, par ailleurs, si ces changements de tâches nécessités par l'évolution de l'environnement juridique, économique et social et la nécessaire adaptation à cet environnement, ont pu occasionner du stress chez l'intéressé, conduit à modifier ses habitudes, tout comme chez les autres salariés, cette situation ayant été mise en évidence par un rapport du cabinet « EMERGENCES », mandaté par le CHSCT, qui relatait que dans le cadre de restructuration on avait demandé aux agents de l'AGENCE FRANCAISE DE DEVELOPPEMENT des efforts importants pour faire des gains de productivité, maîtriser de nouveaux outils, changer de méthodes de travail, ces changements de tâches, au demeurant cantonnés dans le temps, ne peuvent s'analyser en faits répétés de harcèlement au sens du texte définissant le harcèlement ci-dessus rappelé ;

que, pour le surplus, la cour estime que partager un bureau avec un collègue n'ayant pas les mêmes qualifications ne présente aucun caractère dégradant ou attentatoire à la dignité et rappellera également que Jean-Pierre X... ne pouvait à la fois refuser de se présenter à ses entretiens d'évaluation et se prévaloir d'une note en ce sans le concernant établie de manière non contradictoire hors sa présence ;

que Jean-Pierre X... doit donc être débouté de sa demande de dommages et intérêts pour faits de harcèlement moral » ;

1. Alors, d'une part, qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que M. X... faisait valoir dans ses conclusions d'appel (p. 20 à 33) que son employeur avait cherché à le priver de toute fonction et mission effectives dans l'entreprise en ayant continuellement et sans raisons objectives modifié les tâches qui lui étaient confiées et lui ayant finalement retiré ses outils de travail ; qu'en ne se prononçant pas sur l'ensemble de ces éléments, établissant pourtant une dégradation des conditions de travail de M. X... et partant de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens de l'article L.1152-1 du code du travail, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de cette disposition ;

2. Alors, d'autre part, qu'en imposant à M. X... de démontrer que les nouvelles affectations décidées de manière arbitraire par son employeur présentaient un caractère discriminatoire, quand il lui appartenait uniquement de justifier d'éléments faisant présumer l'existence d'un harcèlement moral, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation des articles L.1154-1 du code du travail et 1315 du code civil ;

3. Alors, en tout état de cause, qu'il est constant que M. X... avait fait l'objet d'arrêts de travail successifs pour raison médicale à compter du 15 juin 2004 et avait été placé en arrêt longue durée du 8 mai 2007 jusqu'à son licenciement prononcé en raison de son inaptitude médicalement constatée par deux avis médicaux des 22 janvier et 14 février 2008, après avoir été classé en invalidité 2ème catégorie depuis le 1er janvier 2008, les différents médecins ayant constaté l'origine professionnelle de la dépression dont il souffrait ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était pourtant invitée, si, en tant que telles, les circonstances tirées de la dégradation de l'état de santé de M. X... en raison de faits que ses médecins imputaient à ses conditions de travail, n'étaient pas de nature à faire présumer l'existence d'un cas de harcèlement moral, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 du Code du Travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 23 septembre 2009