

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 10 novembre 2009
N° de pourvoi: 07-45321**

Publié au bulletin

Rejet

Mme Collomp (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 8 octobre 2007), que M. X... a été engagé à compter du 10 janvier 1989 en qualité d'agent d'entretien, gardien de l'établissement et chauffeur par l'association des colonies de vacances et oeuvres de plein air de la ville de Salon de Provence (devenue l'association Salon Vacances Loisirs) qui gère un centre de vacances à Lus-la-Croix-Haute ; qu'au cours du mois de juin 2001, un nouveau directeur a pris la direction de l'établissement de Lus-la-Croix-Haute ; que M. X... a été en arrêt de travail du 21 août 2003 au 27 novembre 2003 puis à compter du 10 mai 2004 ; qu'à l'occasion du second examen médical de reprise, le médecin du travail l'a déclaré " inapte médicalement et définitivement à tous postes à Lus-La-Croix-Haute " précisant qu'il " serait apte à un poste sans contact avec son directeur actuel " ; que le salarié a été licencié pour inaptitude physique, le 9 mai 2005 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts pour préjudice moral résultant de la détérioration des conditions de travail à l'origine directe de son inaptitude ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit le licenciement nul et de l'avoir condamné au paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une méthode de gestion du personnel conduisant à donner des directives à un cadre subordonné par l'intermédiaire de tableaux ou à communiquer des ordres directement à un exécutant ne caractérise pas un harcèlement moral, lequel suppose des agissements répétés de harcèlement 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 ; qu'en l'espèce, en se bornant à relever que la méthode de gestion de M. Y..., directeur du centre de loisirs dans lequel M. X... exerçait les fonctions de directeur technique, et qui consistait à communiquer parfois avec celui-ci à l'aide de tableaux ou de donner des directives au salarié placé sous l'autorité de M. X... indiquait une mise à l'écart et un mépris envers ce dernier, pour en déduire que le licenciement du salarié était nul, en ce qu'il aurait eu pour origine le comportement de M. Y..., sans caractériser précisément des agissements répétés de harcèlement moral à l'encontre du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-32-5, L. 122-49 et L. 122-51 du code du

travail ;

2°/ que l'employeur qui a pris des dispositions en vue de prévenir les actes de harcèlement d'un subordonné envers un de ses salariés ne peut se voir imputer les conséquences du licenciement pour inaptitude physique de ce dernier qui résulterait des actes en cause ; qu'en l'occurrence, la cour d'appel a constaté qu'après que M. X... se fut plaint pour la première fois, par courrier en date du 29 août 2003, du comportement de M. Y..., la présidente de l'association Salon Vacances Loisirs s'était efforcée à partir d'un courrier en date du 13 septembre 2003 de remédier aux difficultés ressenties par M. X... dans ses conditions de travail ; que l'arrêt attaqué a encore relevé que lorsque M. X... a réitéré ses critiques à l'encontre de M. Y... par courrier du 30 août 2004, la direction de l'association avait, par courrier du 10 septembre 2004, une fois encore indiqué qu'elle prendrait les mesures propres à prévenir tout acte de harcèlement ; qu'en affirmant néanmoins que le licenciement de M. X... pour inaptitude, en ce qu'il avait pour origine le harcèlement moral dont celui-ci avait été victime de la part de M. Y..., était nul, la cour d'appel a violé les articles L. 122-32-5, L. 122-49 et L. 122-51 du code du travail ; Mais attendu que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Et attendu que la cour d'appel a relevé que le directeur de l'établissement soumettait les salariés à une pression continuelle, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant, en ce qui concerne M. X..., par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, et ayant entraîné un état très dépressif ; qu'ayant constaté que ces agissements répétés portaient atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altéraient sa santé, elle a ainsi caractérisé un harcèlement moral, quand bien même l'employeur aurait pu prendre des dispositions en vue de le faire cesser ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Salon Vacances Loisirs aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix novembre deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour l'association Salon Vacances Loisirs.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur Frédéric X... était nul en application de l'article L. 122-49 du Code du travail et condamné l'association SALON VACANCES LOISIRS à payer à Monsieur Frédéric X... la somme de 25 000 euros à titre de dommages intérêts de ce chef et celle de 2 500 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Frédéric X... soutient que son inaptitude et par voie de conséquence son licenciement trouvent leur origine dans leur harcèlement moral dont il a été victime de la part d'Alain Y..., directeur du centre de vacances de Lus la-Croix-Haute depuis 2001 ; Attendu qu'il importe dès lors de rechercher si des faits de harcèlement moral sont établis, étant rappelé qu'en application, de l'article L. 122-49 dernier alinéa du Code du travail, la rupture du contrat de travail qui en résulterait serait nulle de plein droit et non simplement dépourvue de cause réelle et sérieuse ; Attendu que des faits de harcèlement moral

supposent des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; Attendu que les relations contractuelles se sont déroulées sans problème pendant de nombreuses années, Frédéric X... n'ayant au vu des pièces du dossier, jamais fait l'objet d'aucun reproche sur sa façon de travailler ; Attendu qu'à la suite d'une altercation avec le directeur du centre le 20 août 2003, Frédéric X... s'est pour la première fois par écrit, plaint dans un courrier du 29 août 2003 du comportement à son égard d'Alain Y..., indiquant en conclusion que ce comportement " ressemble à une forme de harcèlement moral " ; Attendu que les griefs que Frédéric X... fait à Alain Y... concernent tant l'organisation de son travail (non-respect des plannings, non communication des plannings, non fixation des congés annuels ...) que son comportement à son égard ; que sur ce point il indique notamment que certains jours le directeur l'ignore complètement, communique au moyen d'un tableau, ne lui donne aucune instruction alors qu'il donne du travail à un employé, exerce une pression destinée à lui faire quitter son travail ; Attendu que dans la réponse qu'elle a apportée à Frédéric X... le 13 septembre 2003, la présidente de l'association Salon Vacances Loisirs, tout en appelant au dialogue, a admis le bien fondé de certains griefs, puisqu'elle a écrit : " Nous faisons de notre côté nos remarques personnes à Monsieur Y... concernant l'organisation de vos tâches " ; Attendu que bien que dans certaines des attestations que le salarié produit aux débats, les témoins s'expriment uniquement sur leur expérience personnelle, ils n'en évoquent pas moins des traits de caractère ou un comportement d'Alain Y... en adéquation avec les attitudes dénoncées par Frédéric X... dans son courrier du 29 août 2003 ; que c'est ainsi que Véronique Z... fait état du non-respect de ses plannings par Alain Y..., de son ton blessant, de l'absence de communication et de sa volonté de diviser l'équipe ; que Simon A... évoque une pression une pression continue, des reproches incessants, des ordres et des contre-ordres, sa mise à l'écart et la division des employés ; que Fabien B..., employé travaillant sous la responsabilité de Frédéric X..., indique qu'Alain Y... lui donnait ses ordres lui-même, ce qui a eu pour effet de diviser l'équipe et de détériorer ses relations avec Frédéric X... ; qu'il atteste de l'absence de dialogue entre Frédéric X... et Alain Y..., ce dernier communiquant par l'intermédiaire d'un tableau ; Attendu que l'ensemble de ces éléments permet de retenir que Frédéric X... a été victime de la part d'Alain Y... d'agissements répétés de harcèlement moral caractérisés par sa mise à l'écart et le mépris dont il était l'objet ; que ces agissements ont atteint un point de non-retour lorsqu'il a été demandé le 20 août 2003 à Frédéric X... d'effectuer un transport pendant sa journée de congé du 25 août 2003 ; Attendu que la longueur du premier arrêt de travail (21 août – 27 novembre 2003) témoigne de la dégradation de son état de santé ; que le docteur C... médecin généraliste qui a prescrit l'arrêt de travail indique que le 20 août 2003, Frédéric X... s'est présenté " dans un état pitoyable : en pleurs, ce qui chez un homme très calme habituellement était étonnant " ; que le médecin du travail qui l'a examiné le 15 septembre 2003 l'a adressé à un confrère psychiatre en indiquant : " Je le trouve très dépressif, pleurant même devant moi. Le tableau qu'il décrit me semble relever du harcèlement moral et me rappelle le cas d'une de ses collègues ayant également été victime de harcèlement par le même directeur il y a un an et demi et pour laquelle je vous avais également consulté " ; Attendu que le 15 octobre 2003, le docteur D..., psychiatre consultant, écrivait au médecin du travail en évoquant l'état de santé de Frédéric X... : " Il présente en effet le tableau classique du trouble anxieux généralisé provoqué que l'on rencontre chez les personnes qui se plaignent d'être victime d'un harcèlement moral au travail. En effet malgré un arrêt de travail déjà prolongé, il présente d'abord convenablement avec une certaine retenue et puis dès qu'il évoque ses difficultés professionnelles, les larmes lui montent aux yeux et il ne peut contenir quelques sanglots ... Bien sûr, c'est un homme qui jusqu'alors n'avait aucun antécédent, qui paraissait plutôt

solide et bien organisé dans sa vie “ ; Attendu qu’il convient de retenir que les agissements de harcèlement moral sont à l’origine du premier arrêt de travail de Frédéric X... ; Attendu qu’après une reprise au mois de janvier 2004, Frédéric X... a de nouveau été arrêté le 10 mai 2004 pour ne plus reprendre son travail ; que dans un courrier du 30 août 2004, il a indiqué à la présidente de l’association que les problèmes de nouveau apparus au mois de janvier 2004 se sont aggravés ; qu’une fois de plus la direction de l’association ne les a pas niés puisqu’elle a indiqué dans un courrier du 10 septembre 2004 : “ M. Y... sera également informé des différents malaises qui surviennent à la suite de ses directives et il agira, nous le pensons, en conséquence “ ; Attendu que l’avis d’inaptitude du médecin du travail n’est que la conséquence de cette situation de harcèlement, le médecin ayant précisé que Frédéric X... serait apte à un poste sans contact avec son directeur actuel ; Attendu qu’il résulte de tout ce qui précède que le licenciement de Frédéric X... pour inaptitude a pour origine le harcèlement moral dont il a été victime de la part d’Alain Y..., ce qui entraîne sa nullité ; Attendu que compte tenu de l’ancienneté de Frédéric X..., la rupture du contrat de travail dans les conditions ci-dessus analysées lui a causé un préjudice qui sera réparé par la somme de 25. 000 euros ; Attendu qu’il lui sera alloué la somme de 2. 000 euros au titre des frais irrépétibles » ;

1. ALORS QU’une méthode de gestion du personnel conduisant à donner des directives à un cadre subordonné par l’intermédiaire de tableaux ou à communiquer des ordres directement à un exécutant ne caractérise pas un harcèlement moral, lequel suppose des agissements répétés de harcèlement 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 ; qu’en l’espèce, en se bornant à relever que la méthode de gestion de Monsieur Y..., directeur du centre de loisirs dans lequel Monsieur X... exerçait les fonctions de directeur technique, et qui consistait à communiquer parfois avec celui-ci à l’aide de tableaux ou de donner des directives au salarié placé sous l’autorité de Monsieur X... indiquait une mise à l’écart et un mépris envers ce dernier, pour en déduire que le licenciement du salarié était nul, en ce qu’il aurait eu pour origine le comportement de Monsieur Y..., sans caractériser précisément des agissements répétés de harcèlement moral à l’encontre du salarié, la Cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-32-5, L. 122-49 et L. 122-51 du Code du travail ;

2. ALORS QUE l’employeur qui a pris des dispositions en vue de prévenir les actes de harcèlement d’un subordonné envers un de ses salariés ne peut se voir imputer les conséquences du licenciement pour inaptitude physique de ce dernier qui résulterait des actes en cause ; qu’en l’occurrence, la Cour d’appel a constaté qu’après que Monsieur X... se fut plaint pour la première fois, par courrier en date du 29 août 2003, du comportement de Monsieur Y..., la présidente de l’association SALON VACANCES LOISIRS s’était efforcée à partir d’un courrier en date du 13 septembre 2003 de remédier aux difficultés ressenties par Monsieur X... dans ses conditions de travail ; que l’arrêt attaqué a encore relevé que lorsque Monsieur X... a réitéré ses critiques à l’encontre de Monsieur Y... par courrier du 30 août 2004, la direction de l’association avait, par courrier du 10 septembre 2004, une fois encore indiqué qu’elle prendrait les mesures propres à prévenir tout acte de harcèlement ; qu’en affirmant néanmoins que le licenciement de Monsieur X... pour inaptitude, en ce qu’il avait pour origine le harcèlement moral dont celui-ci avait été victime de la part de Monsieur Y..., était nul, la Cour d’appel a violé les articles L. 122-32-5, L. 122-49 et L. 122-51 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d’appel de Grenoble du 8 octobre 2007