

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

11 mars 2015
n° 13-24.526

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 11 mars 2015 N° 13-24.526

République française

Au nom du peuple français

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

Sur le troisième moyen :

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par l'association Biotope Grand'Anse, à compter du 24 janvier 2005, en qualité de moniteur d'atelier pour devenir éducatrice technique spécialisée ; qu'elle a été désignée déléguée syndicale le 22 mai 2007 ; que l'employeur, après autorisation de l'inspecteur du travail, l'a licenciée le 9 décembre 2009 ; qu'entre temps le 13 décembre 2007, elle a saisi la juridiction prud'homale aux fins de diverses demandes et de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Attendu que pour rejeter cette dernière demande, après avoir écarté certains éléments produits par la salariée au soutien de sa demande comme n'étant pas matériellement établis, l'arrêt, après avoir retenu que ceux qui l'étaient comme, d'une part, les modifications de son emploi du temps et d'autre part, la demande d'autorisation de licenciement formulée le 2 octobre 2007 et rejetée par l'inspection du travail, ne procédaient pas d'une volonté de l'employeur de la déstabiliser, en conclut que la salariée était défailante à établir la matérialité de faits précis et concordants susceptibles de constituer des faits de harcèlement moral, le fait qu'elle ait déposé plainte ne constituant nullement un élément de preuve et les certificats médicaux produits n'attestant que de son état de santé et non de la réalité des raisons qu'elle invoquait comme étant à l'origine de celui-ci ;

Qu'en statuant ainsi, en procédant à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par la salariée, alors qu'il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral, la cour d'appel, qui a fait peser sur la salariée la charge de la preuve du harcèlement, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les autres moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Madame X... de ses demandes à titre

de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 12 juillet 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion ; 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 Saint-Denis de la Réunion, autrement composée ;

Condamne l'association Biotope Grand'Anse aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association Biotope Grand'Anse à payer à Mme X... la somme de 3 000 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 onze mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande de rappel d'heures supplémentaires ;

AUX MOTIFS QUE « Mme Jacqueline X... explique que la convention collective applicable prévoit que 3, 5 heures par semaine doivent être consacrées par l'éducateur à la rédaction des rapports et à la préparation du travail, que compte tenu des horaires imposés par son employeur qui l'affectait en permanence sur les chantiers, elle ne bénéficiait pas de ces heures de préparation ; que l'annexe n° IX de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 dont l'application au contrat de travail de l'appelante n'est pas contestée, prévoit que les personnels d'encadrement des ateliers, responsables d'activité à caractère professionnel et de soutien, consacreront, dans le cadre de leur durée hebdomadaire de travail, à temps plein ou à temps partiel, « 9/ 10 de leur temps de travail avec les adolescents ou adultes handicapés et 1/ 10 du temps de travail restant en activités diverses définies sous l'autorité de l'employeur notamment préparation du travail, rapports avec les entreprises, réunions de synthèse et effectuées sous son contrôle » ; que l'association Biotope Grand'Anse fait valoir qu'il était d'usage pour les éducateurs de cumuler les heures de préparation pour les accomplir durant les périodes d'activité moindre ou moins soutenue, que les activités de l'atelier de nettoyage auxquelles étaient affectées le groupe de Mme Jacqueline X... n'étaient pas régulières et comportaient de nombreuses périodes d'inactivité que la salariée mettait à son profit, comme ses collègues, pour exécuter les travaux de préparation ; que l'intimée cite, pour illustrer ses propos, le chantier de l'hôtel des Palmes de Petite-île qui s'étant achevé, a laissé aux intervenants une période d'inactivité de 210 heures pendant lesquelles, Mme Jacqueline X... a pu notamment effectuer ses travaux d'écrits ; qu'elle précise que se rendant compte que la salariée semblait remettre en cause l'usage précité, elle a décidé pour prévenir tout problème de mettre en place avec Mme Jacqueline X..., dès 2006, des plannings de travail détaillés laissant apparaître les heures travaillées et les heures supplémentaires ou récupérées ; qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; que pour étayer sa demande, l'appelante qui ne discute pas la réalité de l'usage invoqué ci-dessus ni l'exemple fourni par l'intimée, verse aux débats ses fiches de présence hebdomadaire et un tableau établi par ses soins comptabilisant 3 heures de travail par semaine ; que l'annexe IX susvisée prévoit une répartition quantitative des tâches à accomplir et non pas l'octroi systématique de 3 heures hebdomadaires payées en sus de la durée hebdomadaire contractuellement prévue, et les

documents versées aux débats par l'appelante ne sont pas de nature à démontrer qu'elle accomplissait effectivement, chaque semaine, depuis le mois de mai 2005, 3 heures supplémentaires qui ne lui auraient pas été rémunérées de sorte qu'elle doit être déboutée de cette prétention et de sa demande corrélative en dommages et intérêts pour travail dissimulé ; que la décision déferée est confirmée en ce sens » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Mme X... ne peut contester qu'il est d'usage de cumuler des heures de préparation durant des périodes où l'activité est moins importante ; que les travaux de nettoyage sont discontinus avec de longues périodes d'activité, ces périodes d'inactivité étant mises à profit par Mme X... pour exécuter ses travaux de préparation comme ses collègues ; que M. Y... avait été affecté au service et dans l'atelier de Mme X... et ce pour tenir compte des difficultés des chantiers de nettoyage, cet agent prenant en charge l'équipe de travailleurs, permettant à Mme X... d'effectuer ses préparations et écrits ; que le décompte des heures de travail s'effectue par chacun des employés de façon très précise ; que les heures supplémentaires ont été régulièrement payées ; que les plannings et emplois du temps ont été revus afin de tenir compte de son temps de préparation ; que le conseil déboute Mme X... de sa demande d'heures supplémentaires » ;

1°) ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; que le salarié étaye suffisamment sa demande en produisant un décompte détaillé, même établi par ses soins, des heures supplémentaires revendiquées ; qu'en l'espèce, Mme X... produisait à l'appui de sa demande des fiches horaires détaillant les heures de travail accomplies, attestant de sa présence permanente sur des chantiers extérieurs et, partant, de son indisponibilité, pendant ses heures de travail, pour la réalisation des travaux de préparation ; que, pour débouter la salariée, la cour d'appel a cependant considéré que les documents produits par la salariée ne démontraient pas qu'elle accomplissait effectivement, chaque semaine, depuis le mois de mai 2005, trois heures supplémentaires non rémunérées au titre des travaux de préparation ; qu'en statuant ainsi, quand Mme X... avait fourni un décompte détaillé des heures supplémentaires accomplies auquel l'employeur pouvait répondre, la cour d'appel a fait peser entièrement la charge de la preuve des heures supplémentaires sur la salariée, et violé l'article L 3171-4 du code du travail ;

2°) ET ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut au défaut de motifs ; que Mme X... indiquait précisément dans ses écritures d'appel (page 3 § 10) qu'il s'inférait de la mise en place d'un nouvel emploi du temps en 2006 que l'employeur avait connaissance de la réalisation d'heures supplémentaires au titre des travaux de préparation ; qu'en décidant, sans répondre à ce chef pertinent des conclusions de l'exposante, qui était pourtant de nature à influencer sur la solution du litige, que celle-ci n'était pas sa demande d'heures supplémentaires, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande de dommages et intérêts pour travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QUE « Mme Jacqueline X... explique que la convention collective applicable prévoit que 3, 5 heures par semaine doivent être consacrées par l'éducateur à la rédaction des rapports et à la préparation du travail, que compte tenu des horaires imposés par son employeur qui l'affectait en permanence sur les chantiers, elle ne bénéficiait pas de ces heures de préparation ; que l'annexe n° IX de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 dont l'application au contrat de travail de l'appelante n'est pas contestée, prévoit que les personnels d'encadrement des ateliers, responsables d'activité à caractère professionnel et de soutien, consacreront, dans le cadre de leur durée hebdomadaire de travail, à temps plein ou à temps partiel, « 9/ 10 de leur temps de travail avec les adolescents ou adultes handicapés et 1/ 10 du temps de travail restant en activités diverses définies sous l'autorité de

l'employeur notamment préparation du travail, rapports avec les entreprises, réunions de synthèse et effectuées sous son contrôle » ; que l'association Biotope Grand'Anse fait valoir qu'il était d'usage pour les éducateurs de cumuler les heures de préparation pour les accomplir durant les périodes d'activité moindre ou moins soutenue, que les activités de l'atelier de nettoyage auxquelles étaient affectées le groupe de Mme Jacqueline X... n'étaient pas régulières et comportaient de nombreuses périodes d'inactivité que la salariée mettait à son profit, comme ses collègues, pour exécuter les travaux de préparation ; que l'intimée cite, pour illustrer ses propos, le chantier de l'hôtel des Palmes de Petite-île qui s'étant achevé, a laissé aux intervenants une période d'inactivité de 210 heures pendant lesquelles, Mme Jacqueline X... a pu notamment effectuer ses travaux d'écrits ; qu'elle précise que se rendant compte que la salariée semblait remettre en cause l'usage précité, elle a décidé pour prévenir tout problème de mettre en place avec Mme Jacqueline X..., dès 2006, des plannings de travail détaillés laissant apparaître les heures travaillées et les heures supplémentaires ou récupérées ; qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; que pour étayer sa demande, l'appelante qui ne discute pas la réalité de l'usage invoqué ci-dessus ni l'exemple fourni par l'intimée, verse aux débats ses fiches de présence hebdomadaire et un tableau établi par ses soins comptabilisant 3 heures de travail par semaine ; que l'annexe IX susvisée prévoit une répartition quantitative des tâches à accomplir et non pas l'octroi systématique de 3 heures hebdomadaires payées en sus de la durée hebdomadaire contractuellement prévue, et les documents versés aux débats par l'appelante ne sont pas de nature à démontrer qu'elle accomplissait effectivement, chaque semaine, depuis le mois de mai 2005, 3 heures supplémentaires qui ne lui auraient pas été rémunérées de sorte qu'elle doit être déboutée de cette prétention et de sa demande corrélative en dommages et intérêts pour travail dissimulé ; que la décision déférée est confirmée en ce sens » ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE « Mme X... a toujours été rémunérée en fonction du temps de travail réellement accompli ; que Mme X... n'apporte aucune preuve qu'elle a effectué des heures supplémentaires non rémunérées ; qu'en conséquence il y a lieu de la débouter de sa demande ».

1°) ALORS QU'en vertu de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation entraînera par voie de conséquence, la cassation de ce chef de l'arrêt attaqué qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ;

2°) ALORS QUE la dissimulation d'emploi salarié est caractérisée quand l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir qu'il était notoire qu'elle réalisait des heures supplémentaires et que l'association Biotope Grand'Anse, qui avait une parfaite connaissance de l'accomplissement de ces heures, lui avait d'ailleurs proposé, en 2006, un nouvel emploi du temps pour tenter de régulariser la situation ; qu'en écartant pourtant le travail dissimulé, sans tenir compte des circonstances précitées, de nature à caractériser la connaissance par l'employeur des heures supplémentaires litigieuses, et partant l'intention de dissimulation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8221-5 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes au titre du harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE « les articles L 1152-1 et L 1152-2 du code du travail disposent qu'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 selon l'article L 1154-1 du même code en cas de litige, le salarié concerné établit les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et 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 à tout harcèlement ; qu'en application de ces textes, 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, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur ; qu'en cause d'appel Mme Jacqueline X... soutient : qu'à compter d'octobre 2006, son employeur lui a imposé des remplacements de plus en plus fréquents dans des ateliers espaces verts sachant que son état de santé ne le permettait pas, que le premier acte d'un long processus de déstabilisation a consisté à lui retirer toute autorité au sein des groupes dont elle avait la charge en la confinant à un rôle de simple exécutante, que son employeur a modifié ses horaires de travail de façon à l'empêcher de suivre sa formation professionnelle, que son emploi du temps était en permanence modifié et, contrairement à celui des autres salariés très détaillé, qu'il lui a été imposé de commencer son travail à 6 heures alors que les bureaux n'ouvrent qu'à 6 heures 30, qu'elle subissait des humiliations et des réflexions désobligeantes en public et qu'elle a été isolée de ses collègues, qu'elle a été contrainte de déposer plainte à la gendarmerie le 26 juillet 2007, que son employeur a saisi de façon sournoise l'inspecteur du travail pour tenter d'obtenir une autorisation de la licencier alors qu'il n'avait effectué aucun entretien préalable, qu'elle a développé un syndrome anxio-dépressif secondaire à un surmenage et une pression professionnelle nécessitant de nombreux arrêts de travail ; que sur les remplacements incompatibles avec son état de santé ; que l'appelante produit un certificat médical établi le 29 janvier 2007 par un médecin généraliste qui certifie que " l'état de santé de Mme Jacqueline X... ne lui permet pas de travailler au soleil » ainsi que la fiche de visite renseignée le 1er mars 2007 par le médecin du travail qui note : " apte avec restriction pendant 3 mois-Eviter l'exposition prolongée au soleil ou se couvrir correctement. Porter les E. P. I avant d'utiliser les produits d'entretien chimiques. A revoir dans 3 mois. " ; que ces documents ne suffisent pas à établir matériellement les faits invoqués d'autant que les précisions de l'association Biotope Grand'Anse, selon lesquelles Mme Jacqueline X... était éducatrice technique et en cela chargée de l'organisation des ateliers et de l'encadrement des travailleurs et que le fait de changer d'atelier ne modifiait pas la nature de ses fonctions puisqu'elle était « encadrante » et non exécutante, ne sont pas contredites ni commentées par l'appelante ; que sur le retrait de l'autorité ; que Mme Jacqueline X... s'appuie sur un courrier daté du 8 septembre 2009, signé du directeur de l'association Biotope Grand Anse, et rédigé ainsi : « suite à notre entretien professionnel du mardi 8 septembre 2009, à 7h30, dans les locaux de l'Esat, en présence de Messieurs Axel A..., cadre éducatif et Olivier B..., cadre de production, il ressort que les témoignages des travailleurs handicapés laissent apparaître des comportements et attitudes de votre part qui pourraient être qualifiés de « maltraitants ». Avant d'envisager toute autre action, je vous informe que, dès le mardi 8 septembre 2009 après-midi et au moins pour une période allant jusqu'au vendredi 16 octobre 2009 au soir, Mme Aliane C..., monitrice d'atelier, se voit confier la responsabilité de conduire l'ensemble de la mise en oeuvre des actions de production et d'éducation inhérentes à cet atelier Vous aurez donc, pendant toute cette période, à vous conformer aux directives de Mme Eliane C...pour l'ensemble de votre travail. Je vous invite à adopter, sans dé/ ais, une attitude de respect envers les travailleurs handicapés et leur encadrante afin que ne me parviennent plus des constats de ces mêmes travailleurs handicapés concernant vos comportements et attitudes inacceptables pour un éducateur technique spécialisé. " ; que ce courrier s'inscrit dans le cadre des griefs invoqués par l'association Biotope Grand Anse pour justifier le licenciement de Mme Jacqueline X... ; que le tribunal administratif a ainsi noté dans sa décision du 22 novembre 2012 ayant confirmé l'autorisation de licenciement de l'appelante donné par l'inspecteur du travail puis le ministre du travail, que celle-ci ne " conteste pas utilement les griefs qui lui sont faits, se contentant de dénoncer l'acharnement de son employeur et les insuffisances de l'association et d'affirmer que rétrogradée au rang de simple agent d'entretien ces compétences ne relevaient plus de sa mission ; que toutefois, aucune pièce du dossier n'établit une telle rétrogradation, l'association ayant seulement fait le choix, compte tenu de son comportement, de ne pas laisser Mme X... seule mettre du chantier » ; que dans la présente instance, l'appelante ne produit pas davantage d'élément pour étayer ses propos ; que la décision de l'employeur de la décharger de la responsabilité de l'atelier procède de l'exercice normal de ses pouvoirs de direction et de discipline ; que sur la modification de ses horaires l'empêchant de suivre sa

formation ; que Jacqueline X... verse aux débats l'emploi du temps relatif aux cours de licence métiers de la formation pour le semestre 2006/ 2007 et s'appuie à nouveau sur le courrier précité du 27 décembre 2006 ; que l'association Biotope Grand'Anse explique qu'elle avait consulté les salariés à propose du souhait de la direction de l'hôtel des Palmes de mettre en place un atelier buanderie incluant l'intervention d'une équipe le samedi, que ce projet n'avait pas abouti et qu'elle n'a jamais imposé à Mme Jacqueline X... de travailler le samedi ; qu'un courrier établi par l'association Biotope Grand'Anse en date du 27 décembre 2006 confirme ce propos : « pour faire suite à notre réunion de travail du 26/ 12/ 2006 avec M. B...et moi-même, réunion au cours de laquelle nous avons évoqué la mise en place, courant mars 2007, d'un atelier de buanderie demandé par un hôtel voisin, atelier nécessitant un éventuel travail les samedis et dimanches, je vous informe que j'ai pris acte de vos déclarations : de refuser tout travail les samedis et dimanches, de ne plus effectuer des remplacements d'encadrement, même ponctuellement, sur d'autres ateliers, notamment les ateliers d'espaces verts » puis termine par cette appréciation ; « cette attitude que j'espère irréfléchie, peut être analysée comme un acte d'indiscipline ou à un refus de travailler, refus pouvant entraîner l'application de sanctions disciplinaires » ; que l'appelante ne présente aucune observation à ce sujet et ne rapporte nullement la preuve qu'elle aurait travaillé le samedi ; que ce grief dont la matérialité n'est pas établie est écarté ; que sur l'isolement ; que Mme Jacqueline X... affirme que les manoeuvres de son employeur ont consisté notamment à l'isoler de ses collègues et produit le témoignage de M. Floris D..., ouvrier en contrat d'avenir, qui écrit, le 8 février 2007 : " l'éducateur technique spécialisé M. Sylvestre E...m'a fait part le 24/ 01/ 07 d'éviter de côtoyer Mme X... Jacqueline, et de parler avec les autres collègues, pour suivre la même démarche d'éviter de discuter » ; que ce seul témoignage, qui de plus ne précise pas le contexte dans lequel les propos rapportés ont été tenus, ne saurait suffire à établir la matérialité des reproches précités ; que sur son emploi du temps ; que l'appelante verse aux débats trois notes de service concernant les horaires des ateliers de l'IMS de Saint-Joseph et de la maison de retraite et souligne que l'employeur a détaillé spécialement les horaires qui la concernent la faisant commencer à 6 h au lieu de 6 h 30 sur la note du 12 octobre 2007 ; que l'intimée expose, ce qui n'est pas contredit par l'intéressée, que les emplois du temps ont été modifiés pour respecter la demande particulière de la salariée qui voulait que ses temps de trajet soient comptabilisés sur ses plannings de travail ; que la note du 12 octobre 2007 comporte deux tableaux, dont l'un est destiné à l'encadrant et qui diffère de l'autre quant à l'heure d'embauche fixée à 6 h et qui précise que la tranche 6 h-6 h 30 est consacré au parcours ; que cette demi-heure est comptabilisée dans la durée totale de travail de la journée ; qu'il ne ressort donc nullement des documents précités que l'établissement de ce dernier planning procède d'une volonté de l'employeur de déstabiliser Mme Jacqueline X... ni que son emploi du temps était en permanence modifié ; que sur les humiliations ; que l'appelante se contente d'affirmer avoir été humiliée en public par des réflexions plus que désobligeantes mais ne communique aucune pièce permettant d'établir la réalité de cette accusation ; que sur la saisine de l'inspecteur du travail avant entretien préalable ; que Mme Jacqueline X... estime que son employeur a saisi de façon sournoise l'inspecteur du travail pour tenter d'obtenir l'autorisation de la licencier alors qu'il n'avait effectué aucun entretien préalable et verse aux débats la décision de rejet prise par l'inspecteur du travail suite à la demande formulée le 2 octobre 2007 par l'association Biotope Grand Anse ; que cette décision de rejet est motivée par l'absence d'entretien préalable, lequel est indispensable pour la régularité formelle de la procédure ; qu'il n'est cependant pas démontré que l'employeur agit dans le but de nuire à la salariée et la simple constatation d'une méconnaissance d'une disposition procédurale ne suffit pas à caractériser une volonté de déstabilisation ; que Mme X... est ainsi défailante à établir la matérialité de faits précis et concordants susceptibles de constituer des faits de harcèlement moral, le fait qu'elle ait porté plainte ne constitue nullement un élément de preuve et les certificats médicaux produits n'attestent que de son état de santé et non de la réalité des raisons qu'elle invoque comme étant à l'origine de celui-ci ; que l'appelante doit donc être déboutée de sa demande en dommages-intérêts pour harcèlement moral et la décision déférée confirmée de ce chef » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « l'établissement est en reconstruction et le manque de place se fait sentir pour tous et que les encadrants ayant des activités extérieures n'ont pas tous de bureau, donc il a toujours été convenu que ceux-ci utilisent le bureau et le matériel informatique des collègues ; que Mme X... n'a jamais été imposée de façon constante

le samedi, cette demande était en relation avec l'obtention d'une possibilité d'un nouveau chantier à l'Hôtel des Palmes de Grande Anse ; que Mme X... ne rapporte pas la preuve d'une prétendue dégradation de ses conditions de travail, le conseil constate qu'il n'y a pas eu d'harcèlement moral et la déboute de sa demande ».

1°) ALORS 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 ; qu'en se contentant d'examiner séparément chacun des faits de harcèlement moral invoqués par Mme X... pour en conclure qu'elle n'établissait pas de faits précis et concordants laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS QU'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 ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que l'employeur, par courrier en date du 8 septembre 2009, a informé Mme X... qu'elle se voyait retirer ses responsabilités d'encadrement de l'atelier ; qu'en retenant que la salariée ne démontrait pas l'existence de faits de nature à faire présumer un harcèlement moral, quand la modification de ses responsabilités pouvait avoir pour objet, à tout le moins pour effet, une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L 1152-1, L 1152-2, L 1152-3 et L 1154-1 du code du travail ;

3°) ALORS QU'en cas de litige portant sur l'existence d'une situation de harcèlement moral, il appartient au salarié d'établir la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant présumer l'existence d'un harcèlement, à charge pour l'employeur de démontrer, au moyen d'éléments objectifs, que ces faits sont étrangers à tout harcèlement ; qu'il n'incombe donc pas au salarié d'établir la matérialité des pratiques harcelantes de l'employeur ; que le salarié invoquant un harcèlement moral doit seulement établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en l'espèce, Mme X..., pour établir la potentialité d'un harcèlement moral, produisait l'attestation d'un salarié aux termes de laquelle l'association Biotope Grand'Anse donnait comme consigne d'isoler Mme X... et d'éviter toute communication avec elle ; qu'en reprochant à l'exposante de ne pas établir la matérialité des pratiques d'isolement décidées par l'employeur et, partant, du harcèlement moral dénoncé, au motif que l'attestation ne précisait pas le contexte dans lequel les propos aurait été tenus, sans solliciter les explications de l'association Biotope Grand'Anse sur cette attestation, la cour d'appel a laissé à la salariée la charge de la preuve du harcèlement, alors qu'elle avait présenté des éléments de fait laissant présumer son existence, et a violé une nouvelle fois les articles L 1152-1, 1152-2, L 1152-3 et L 1154-1 du code du travail ;

4°) ALORS QUE interdiction est faite aux juges de dénaturer les documents de la cause ; que les arrêts de travail en date des 20 et 24 mars 2007 indiquaient que l'altération de la santé mentale de Mme X... était en lien avec sa situation professionnelle ; qu'en affirmant néanmoins, pour rejeter sa demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral, que les certificats médicaux produits n'attestaient que de son état de santé (arrêt p. 9 § 2), la cour d'appel a violé le principe faisant interdiction aux juges du fond de dénaturer les documents de la cause ;

5°) ALORS QU'en tout état de cause, le salarié n'a pas à rapporter la preuve du harcèlement moral, ni donc à démontrer le lien de causalité entre la dégradation de son état de santé et le comportement de l'employeur ; qu'en l'espèce, en retenant, pour débouter la salariée, que les certificats médicaux produits n'attestaient pas de la réalité des raisons qu'elle invoque comme étant à l'origine de son état de santé, la cour d'appel a derechef violé les articles L 1152-1, 1152-2, L 1152-3 et L 1154-1 du code du travail ;

6°) ALORS QUE, enfin, 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 ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'employeur avait modifié les responsabilités de la salariée, qu'il lui avait signifié que son refus de travailler le samedi pourrait donner lieu à des sanctions disciplinaires, qu'il avait modifié ses emplois du temps, qu'il avait saisi l'inspecteur du travail en vue de la licencier sans organiser d'entretien préalable, et enfin que des certificats médicaux existaient qui, s'ils n'attestaient pas des raisons invoquées comme étant à l'origine de l'état de santé de la salariée, constataient à tout le moins cet état santé ; qu'en appréciant pourtant de manière isolée, et non pas dans leur ensemble, les faits ainsi constatés, pour en inférer que la salariée n'établissait pas de présomption de harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

Composition de la juridiction : M. Frouin (président), SCP Nicolaÿ, de Lanouvelle et Hannotin, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano

Décision attaquée : Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion 2013-07-12 (Cassation partielle)

Copyright 2015 - Dalloz - Tous droits réservés.