

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

3 février 2010
n° 08-44.019

Sommaire :

Tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel (arrêt n° 1, pourvoi n° 08-44.019), ou de violences physiques ou morales (arrêt n° 2, pourvoi n° 08-40.144), exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements

Texte intégral :

Cour de cassation
Chambre sociale
Cassation partielle
3 février 2010
N° 08-44.019

République française

Au nom du peuple français

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 4121-1 du code du travail ;

Attendu, d'abord, que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Attendu, ensuite, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée par la société Stratorg, le 17 décembre 2002, a pris acte de la rupture de son contrat de travail, le 31 mars 2005, reprochant à l'employeur de n'avoir pas pris ses responsabilités pour la protéger de harcèlements moral puis sexuel qu'elle subissait du fait de M. Y..., directeur associé ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour voir juger que la rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et demander le paiement de diverses sommes ;

Attendu que pour dire que la rupture du contrat de travail à l'initiative de Mme X... devait produire les effets d'une démission et la débouter en conséquence de l'ensemble de ses demandes, l'arrêt retient que, le 31 mars 2005, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail, que, d'une part, la rencontre qui s'est produite le 17 mars 2005 entre Mme X... et M. Y... au sein de la société Stratorg est purement fortuite, que, d'autre part, dès le

moment où l'employeur a eu connaissance de la teneur des écrits adressés par M. Y... à Mme X... et de la « détresse », selon ses propres expressions qui en résultait pour celle-ci, il a mis en oeuvre des mesures conservatrices et protectrices destinées à permettre à la salariée de poursuivre son activité professionnelle au sein de la société en toute sérénité et sécurité, que le reproche fait par la salariée à l'employeur de n'avoir pas sanctionné M. Y... au mépris des dispositions de l'article L. 1152-5 du code du travail ne peut être retenu, M. Y... ayant démissionné de lui-même et quitté la société, que les mesures prises par l'employeur étaient adaptées à la situation ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne la qualification de la rupture du contrat de travail et les demandes de Mme X... au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt rendu le 17 juin 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 ;

Condamne la société Stratorg aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Stratorg à payer à Mme 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 trois février deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat aux Conseils pour Mme X....

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail à l'initiative de Madame X... devait produire les effets d'une démission et de l'AVOIR, en conséquence, déboutée de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS, D'UNE PART, QU'en application des dispositions des articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail, la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte des circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ;

que Monsieur A... a manifesté son intention de démissionner dans son courrier recommandé en date du 27 juillet 2004 en raison de ce que ses droits n'étaient pas respectés par son employeur au regard de sa demande de prise en compte de ses heures supplémentaires exprimées dans son précédent courrier en date du 19 juillet 2004. par cet acte unilatéral non équivoque, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail ; que les circonstances de cette démission étaient caractérisées dès lors que la Cour d'appel a admis le bien fondé de la demande en paiement d'heures supplémentaires présentée par l'intéressé ; que les faits invoqués par Monsieur A... à l'appui de sa démission étant justifiés, la volonté claire et non équivoque de démissionner n'est pas avérée de sorte que la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que la décision des premiers juges doit être infirmée en ce qu'elle a débouté Monsieur A... de ses demandes afférentes à son licenciement, la SA TECHNICONCEPT devant être condamnée à

payer à ce dernier 9.523,44 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et 3.163,38 € à titre d'indemnité de licenciement sur heures supplémentaires, étant observé que les calculs de Monsieur A... ne font l'objet d'aucune contestation de la part de la SA TECHNICONCEPT ;

ET AUX MOTIFS, D'AUTRE PART, QUE le salarié dont l'employeur a volontairement dissimulé une partie du temps de travail a droit à une indemnité forfaitaire égale, selon l'article L. 324-11-1 du Code du travail, à six mois de salaire ; que s'il n'est pas possible de considérer que la SA TECHNICONCEPT a volontairement dissimulé une partie du temps de travail avant le mois de février en l'absence de réclamation explicite et démontrée de Monsieur A..., il n'en va pas de même pour la période qui a suivi. En effet, à compter du 1er février 2004, la SA TECHNICONCEPT a disposé de "feuilles d'heures" sur lesquelles apparaissaient les heures supplémentaires effectuées par son salarié sans que cette connaissance de la réalité du travail accompli par ce dernier donne lieu au paiement du salaire correspondant. Le caractère intentionnel de la dissimulation étant établi, la SA TECHNICONCEPT doit être condamnée au paiement d'une indemnité incluant les heures supplémentaires précitées, d'un montant de 29.721 €.

ALORS, d'une part, QUE l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ; qu'en décidant que la Société STRATORG avait satisfait à son obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité de la salariée dans l'entreprise et qu'en conséquence, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail devait s'analyser en une démission, alors qu'il était constant et non contesté, en l'espèce, que Madame X... avait subi de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur Y..., d'abord, un harcèlement moral d'avril à septembre 2004, ensuite, un harcèlement sexuel de septembre 2004 à mars 2005, sans qu'aucune mesure prise par la Société STRATORG ne soit de nature à mettre un terme, la Cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé l'article L. 4121-1 (L. 230-2 ancien) du Code du travail tel qu'interprété à la lumière de la directive CE n°89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs, ensemble les articles 1153-1 à 1153-6 (L. 122-46 ancien), 1152-1 à 1152-5 (L. 122-49 ancien), L. 122-51 (L. 1152-4 ancien) ;

ET ALORS, d'autre part, QUE l'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une ou l'autre de ces mesures ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel qui a considéré que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par Madame X... devait produire les effets d'une démission alors qu'il était constant et non contesté que l'employeur n'avait pas, entre le 17 mars 2005, date de la reprise du travail et le 31 mars 2005, date de la rupture du contrat, convoqué la salariée à une visite de reprise, la Cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 (L. 230-2, I, ancien) du Code du travail interprété à la lumière de la directive CE n°89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs, ensemble les articles L. 1226-2 à L. 1226-4 (L. 122-24-4 ancien) et R. 4624-21, 4° (R. 251-51 ancien) du Code du travail.

Composition de la juridiction : Mme Collomp, M. Frouin, M. Carré-Pierrat, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Masse-Dessen et Thouvenin

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles 2008-06-17 (Cassation partielle)