Image not found or type unknown

SOC,17 OCTOBRE 2012: DEUX ARRETS SUR LE HARCELEMENT MORAL EN LIEN AVEC L'INAPTITUDE

publié le **22/11/2012**, vu **15502 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

Une Cour d'appel qui a caractérisé l'existence d'un harcèlement moral et motivé sa décision sur le lien entre celui-ci et l'inaptitude de la salariée, a légalement justifié sa décision de déclarer nul le licenciement. De même l'employeur est tenu d'une obligation de prévenir les agissements de harcèlement moral à l'encontre de ses salariés. C'est ce qui a été rappelé par deux arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation le 17 octobre 2012 pourvois n°11-22553 et n°11-18884. Cass soc 17 octobre 2012 n°11-22553

Une Cour d'appel qui a caractérisé l'existence d'un harcèlement moral et motivé sa décision sur le lien entre celui-ci et l'inaptitude de la salariée, a légalement justifié sa décision de déclarer nul le licenciement rendant bien fondée la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts.

De même l'employeur est tenu d'une obligation de prévenir les agissements de harcèlement moral à l'encontre de ses salariés.

Ainsi pour une salariée déclarée inapte à tout poste du fait de l'existence d'un harcèlement moral responsable de son inaptitude.

C'est ce qui a été rappelé par deux arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation l**e 17 octobre 2012** *pourvois n°11-22553 et n°11-18884.*

I- Présentation de Cass soc 17 octobre 2012 *pourvoi N°11-22553*

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 3 juin 2011), que Mme X..., engagée en 1975 par M. Y... en qualité d'employée de pharmacie puis de préparatrice, a, par courrier du 26 août 2003 adressé à son employeur, dénoncé des faits de harcèlement moral de la part de celui-ci ; qu'à la suite d'un arrêt maladie à compter du 28 janvier 2005 et d'une seconde visite en date du 9 mai 2007, le médecin du travail a déclaré la salariée inapte à tout poste de travail ; que celle-ci, licenciée le 5 juin 2007 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, a saisi la juridiction prud'homale en invoquant le fait que son inaptitude avait pour cause un harcèlement moral ;
Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de déclarer nul le licenciement et de le condamner à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :
1°/ que les juges du fond ne peuvent conclure à l'existence d'un harcèlement moral dont le salarié

aurait été victime, sans relever des faits et agissements précis et répétés imputables à l'employeur et ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en se bornant à relever, au regard des attestations de M. Z... et de Mmes A... et B..., produites aux débats par la salariée, et au titre des faits qui avaient été personnellement constatés par les auteurs de ces témoignages que l'employeur "s'en prenait souvent à Mme X..., soufflait derrière son dos et lui mettait la pression devant les clients sans raisons apparentes" et qu'il "sortait de son bureau, passait derrière elle quand elle me servait, soufflait, marmonnait, quand ce n'était pas des réflexions désobligeantes", la cour d'appel n'a par là même pas constaté des faits et agissements suffisants pour caractériser un harcèlement moral dont la salariée aurait été victime et a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-3 du code du travail ;
2°/ qu'en tout état de cause le licenciement n'encourt la nullité que s'il est intervenu à raison d'un harcèlement moral qu'aurait subi ou refusé de subir le salarié ; que M. Y... avait fait valoir que le médecin du travail n'avait jamais constaté ni fait état d'un harcèlement moral, notamment dans le cadre des visites successives ayant donné lieu à une déclaration d'inaptitude à tout poste de travail, à la suite de laquelle avait été prononcé le licenciement de la salariée pour inaptitude ; qu'en se bornant à affirmer péremptoirement que le licenciement d'un salarié pour inaptitude physique, conséquence, "comme en l'espèce", d'un harcèlement moral est nul en application de l'article L. 1152-3 du code du travail, sans nullement motiver sa décision sur ce point en précisant notamment les circonstances et éléments de preuve d'où il ressortait que l'inaptitude physique de la salariée, constatée par le médecin du travail et à raison de laquelle le licenciement avait été prononcé, était la conséquence du harcèlement moral dont la salariée aurait été victime, la cour d'appel a privé sa décision de motif, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;
Mais attendu qu'après avoir relevé que l'employeur n'avait apporté aucune réponse au courrier du 26 août 2003 ayant dénoncé des faits de harcèlement, la cour d'appel, appréciant souverainement la portée de l'ensemble des éléments de fait et de preuve produits devant elle, a d'abord constaté, d'une part que l'employeur s'en prenait souvent à Mme X... qu'il harcelait en cherchant à la déstabiliser, tant par des réflexions désobligeantes que par des pressions permanentes devant les clients, d'autre part que ce comportement manifesté de manière habituelle avait occasionné des arrêts de travail renouvelés sans interruption depuis le 28 janvier 2005, pour dépression réactionnelle et état "anxio-dépressif" chronique ayant évolué dans le sens d'un épuisement progressif qui avait interdit d'envisager la reprise de son activité professionnelle vécue comme de plus en plus stressante et renforçant un sentiment d'impuissance et d'inutilité ; qu'ayant ensuite relevé que ces éléments n'étaient pas remis en cause par les pièces produites par l'employeur, la cour d'appel, qui a caractérisé l'existence d'un harcèlement moral et motivé sa décision sur le lien entre celui-ci et l'inaptitude de la salariée, a légalement justifié sa décision ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;
Condamne M. Y... aux dépens ;
Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de M. Y... et condamne celui-ci à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept octobre deux mille douze.

II-Présentation de Cass soc 17 octobre 2012 pourvoi N°11-18884

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 11 février 1975 par la société Schering-Plough en qualité de visiteuse médicale exclusive, ensuite promue responsable de la coordination des achats ; qu'à la suite de son refus d'accepter une promotion en qualité de responsable de la coordination des achats au niveau du groupe, l'employeur a engagé à ce poste en août 2001 un autre salarié, qui est devenu le supérieur hiérarchique direct de Mme X... ; qu'à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, la salariée a subi deux visites de reprise au terme desquelles le médecin du travail a émis le 13 novembre 2007 un avis d'inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise ; que la salariée, qui a refusé les postes de reclassement proposés par l'employeur, imputant à ce dernier la responsabilité de sa maladie en raison des conditions de travail qui lui avaient été imposées, du mode de management et de la surcharge permanente de travail ayant entraîné un état de "burn out", a été licenciée le 4 février 2008 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;
Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :
Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire qu'il a manqué à son obligation de sécurité de résultat concernant la protection de la sécurité et de la santé de la salariée ainsi qu'à son obligation de prévenir les agissements de harcèlement moral à son égard et de le condamner à payer une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :
1°/ que le juge à qui il est demandé de vérifier l'existence d'un harcèlement moral ou d'un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur doit examiner si le salarié demandeur a été personnellement victime de ces faits et ne peut, par conséquent, se fonder sur des études générales selon lesquelles le niveau de stress dans l'entreprise serait plus élevé que la moyenne des entreprises du secteur géographique ; qu'en l'espèce, pour dire que Mme X... avait été victime de harcèlement moral et de manquements à l'obligation de sécurité de l'employeur, la cour d'appel prend en considération les résultats d'une enquête statistique (au demeurant très partielle) du médecin du travail sur la base de laquelle ce dernier estimait que l'indice de stress dans l'entreprise était l'un des plus élevés dans le secteur de Levallois ; qu'en se fondant sur ces considérations inopérantes et impropres à caractériser un harcèlement moral et un manquement à l'obligation de sécurité personnellement subis par la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1154-1, L. 4121-1 et suivants du code du travail ;
2°/ que dans ses conclusions d'appel, la société Schering-Plough insistait sur le fait que le médecin du travail qui avait succédé à celui qui était l'auteur de l'étude sur le stress en 2007 n'avait quant à lui relevé aucune problématique sur les risques psychosociaux dans l'entreprise et avait émis des réserves formelles sur les conclusions de son confrère, ce qui avait conduit le conseil de prud'hommes à considérer « que l'appréciation du médecin du travail en 2008 fait peser des doutes sur les appréciations formulées par son prédécesseur » (conclusions p.10) ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;
3°/ que la cour d'appel a expressément constaté que la société Schering-Plough avait proposé à Mme X... huit postes de reclassement par un courrier en date du 21 décembre 2007, cependant que les deux avis d'inaptitude définitive à son poste étaient datés des 30 octobre et 15 novembre 2007 ; qu'en retenant, pour dire que l'employeur avait commis un manquement à ses obligations, que l'employeur avait adressé à la salariée des propositions de reclassement sans attendre le second avis d'inaptitude, la cour d'appel a statué par des motifs de fait contradictoires et a violé l'article 455 du code de procédure civile ;
4°/ que le harcèlement moral consiste en des agissements répétés ayant pour objet ou 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 ; que tel n'est pas le cas, à supposer même ce fait avéré, lorsque l'employeur manque à son obligation de reclassement à la suite d'une déclaration d'inaptitude par la médecine du travail, par empressement excessif à rechercher le reclassement de la salariée ; qu'en estimant que le fait

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

d'avoir trop rapidement adressé à Mme X... des propositions de reclassement aurait été de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L.1152-1, L.1154-1, L. 4121-1 et suivants du code du travail ;
5°/ que le harcèlement moral consiste en des agissements répétés ayant pour objet ou 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 ; que l'absence de réaction à des plaintes de la salariée ne peut en soi laisser présumer l'existence d'un harcèlement à moins que soient établis les faits positifs qui auraient été à l'origine desdites plaintes et qui seraient de nature, en eux-mêmes, à laisser présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'en se bornant à relever, pour dire qu'étaient établis des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, que l'employeur n'avait pas pris de mesures concrètes à la suite des plaintes de la salariée et en s'abstenant d'examiner si des faits ayant provoqué lesdites plaintes étaient établis et justifiés, la cour d'appel a méconnu son office et a violé les articles L. 1152-1, L. 1154-1, L. 4121-1 et suivants du code du travail ;
Mais attendu que la cour d'appel a retenu la charge de travail de la salariée, dénoncée par celle-ci à partir de son évaluation pour l'année 2004, sans renforcement en personnel malgré les allégations de l'employeur, l'absence de réaction de cet employeur à l'occasion du premier avis du médecin du travail du 30 octobre 2007, la connaissance des relations difficiles de la salariée avec son nouveau supérieur hiérarchique, résultant d'une attestation du directeur des relations publiques dans l'entreprise jusqu'en 2005 et d'une attestation du médecin salarié affecté à la direction médicale de l'entreprise, visant la dégradation des conditions de travail de la salariée à l'arrivée de ce supérieur, l'absence de prise en considération des doléances exprimées par la salariée au cours de l'entretien préalable, faisant état de son épuisement dû aux méthodes managériales de ce supérieur et de la pression exercée sur le personnel de l'entreprise ; qu'ayant exactement déduit de ses constatations et énonciations un manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les agissements de harcèlement moral à l'encontre de la salariée, elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;
Mais sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée :
Vu l'article 33 de la convention collective des industries pharmaceutiques du 6 avril 1956 ;
Attendu que pour rejeter la demande de la salariée tendant à la condamnation de l'employeur au paiement d'un complément d'indemnité de licenciement, l'arrêt retient que la base de calcul de cette indemnité étant constituée par la rémunération effective du salarié, les versements effectués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, dès lors qu'ils n'ont pas le caractère d'une rémunération, s'en trouvent exclus ;
Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de l'article 33 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, dans sa version alors applicable, que l'indemnité conventionnelle de licenciement est calculée sur la base de la rémunération totale servant de référence, y compris les participations au chiffre d'affaire ou aux résultats à la seule exclusion des gratifications exceptionnelles, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande de la salariée tendant au paiement d'un complément d'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 7 avril 2011, 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 Paris ;
Condamne la société Schering-Ploug et la société MSD France aux dépens ;
Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Schering-Plough et de la société MSD France et condamne ces sociétés 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 ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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

Demeurant à votre entière disposition pour toutes précisions en cliquant sur http://www.conseil-juridique.net/sabine-haddad/avocat-1372.htm

Sabine HADDAD

Avocate au barreau de Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés