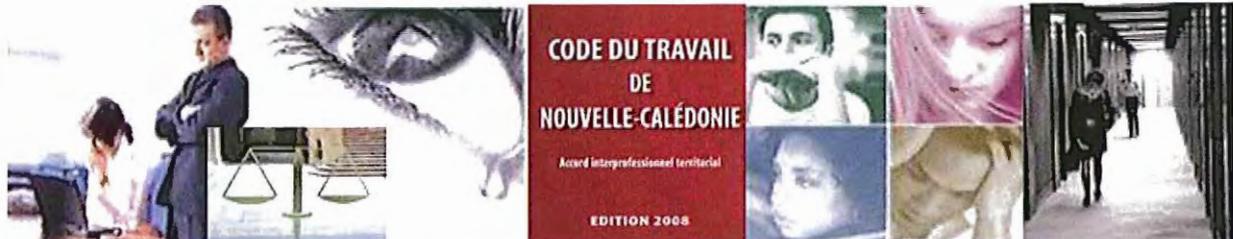




RAPPORT & AVIS

N°12/2010

Saisine concernant l'avant-projet de loi du pays et le projet de délibération relatifs aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail



Présentés par :

Le président de la commission :

M. Christophe COULSON

Le rapporteur de la commission :

M. Sylvain MEALLET

Dossier suivi par :

Melle Vanessa CAUMEL, chargée d'études
au CES NC.

Adoptés en commission, le 25 octobre 2010,

Adoptés en Bureau, le 27 octobre 2010,

Adoptés en Séance Plénière, le 29 octobre 2010

RAPPORT N°12/2010

Le conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie, conformément à l'article 155 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération n° 03/CP du 05 novembre 1999 portant organisation et fonctionnement du conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération n° 04-CES/2010 du 28 mai 2010, portant règlement intérieur du conseil économique et social,

Par lettres, en date des 28 septembre et 19 octobre 2010, le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a saisi le conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie, d'un avant projet de loi du pays et d'un projet de délibération relatifs aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail.

Le bureau du conseil économique et social a confié le soin d'instruire ce dossier, à la commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation.

Elle s'est réunie à plusieurs reprises pour auditionner les représentants des services ainsi que les professionnels concernés par ce sujet, à savoir :

DATES	LES INVITÉS AUDITIONNÉS
07/10/10	- <i>madame Magda BONAL-TURAUD</i> , directrice adjointe de la direction du travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie (DTENC), accompagnée de <i>monsieur Ernest HNACIPAN</i> , chargé d'études.
15/10/10	- <i>madame Sarah LESPINASSE</i> , directrice des ressources humaines de la province sud, - <i>monsieur Dominique MANATÉ</i> , responsable du secteur privé, de l'union territoriale de la confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (UT-CFE-CGC), représentant le conseil du dialogue social.
19/10/10	- <i>monsieur Daniel PONCHET</i> , directeur du service médical inter-entreprise du travail (SMIT), - <i>maître Jean-Jacques DESWARTE</i> , avocat au barreau de Nouméa, - <i>monsieur Jean GOTTVALLLES</i> , président de l'association d'aide aux victimes, accompagné de <i>madame Janie MACIA-BUSO</i> , juriste.
<i>Lesquels ont apporté un précieux concours aux travaux du conseil économique et social dont les conclusions vous sont présentées dans l'avis ci-joint. Par ailleurs, madame Elisabeth ANDRE, présidente du tribunal du travail de Nouméa s'est excusée de ne pouvoir se déplacer et a transmis ses observations par écrit. Les directions des ressources humaines des provinces nord et des îles également conviées, n'ont pas participé aux débats.</i>	
22/10/10	<i>Réunion de synthèse</i>
25/10/10	<i>Réunion d'examen & d'approbation en commission</i>
27/10/10	<i>BUREAU</i>
29/10/10	<i>SÉANCE PLÉNIÈRE</i>
7	8

Sommaire

Introduction

1^{ère} partie : Les observations

I. Les relations de travail

- A. Le principe
- B. La violation du principe

II. Le harcèlement et la protection de la victime

- A. Les définitions du harcèlement moral et sexuel
- B. L'étendue de la protection

III. Les garanties de la victime devant le tribunal

- A. L'action en justice de la victime
- B. La réparation du préjudice subi par la victime

2^{ème} partie : Les propositions

I. Les relations de travail

- A. Le principe
- B. La violation du principe

II. Le harcèlement et la protection de la victime

- A. Les définitions du harcèlement moral et sexuel
- B. L'étendue de la protection

III. Les garanties de la victime devant le tribunal

- A. L'action en justice de la victime
- B. La réparation du préjudice subi par la victime

Conclusion

Annexe 1 : Accords nationaux interprofessionnels du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, sur le stress au travail du 2 juillet 2008

Annexe 2 : Cass.soc., 10 novembre 2009 n°08-41.497

Annexe 3 : Cass.soc., 10 novembre 2009 n° 07-45.321

Annexe 4 : Cass.soc., 16 décembre 2009 n°08-43.412

Annexe 5 : Cass.soc., 24 septembre 2008 n°06-45.747, 06-45.794, 06.-43.504

Introduction

En Nouvelle-Calédonie, dès 2002, le conseil économique et social (CES) a alerté le législateur calédonien sur la problématique du harcèlement et a exprimé le souhait de voir étendue à la Nouvelle-Calédonie, la loi métropolitaine.

Constatant que suite aux travaux du CES, aucune disposition législative n'était intervenue pour encadrer la notion de harcèlement au travail, celui-ci a émis un vœu n° 04/2009 le 7 août 2009 relatif au harcèlement moral et sexuel en Nouvelle-Calédonie.

La commission se félicite que la Nouvelle-Calédonie vienne légiférer sur la qualité des relations de travail, ainsi que sur l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail ; en s'inspirant du droit métropolitain mais avec un recul de huit ans quant à son interprétation et son application.

Devant l'accentuation du phénomène de compétitivité dans les entreprises, entre autres, il était nécessaire selon la commission d'établir des règles tout comme l'a fait la métropole au travers des différentes lois traitant du harcèlement¹.

En effet, il est indispensable selon elle, d'analyser les points litigieux ou peu clairs posés par l'appréhension du sujet afin d'en retirer des règles compréhensibles par tous et que la protection contre le harcèlement soit simplifiée.

La commission rappelle toutefois, que même si la Nouvelle-Calédonie est compétente en matière de droit du travail, les décisions du tribunal du travail n'en demeurent pas moins soumises à la censure de la Cour de cassation.

La commission porte son analyse sur les règles des relations de travail destinées à améliorer leur qualité, sur la définition et la protection de la victime du harcèlement hors contentieux, ainsi que dans le cadre d'une procédure judiciaire.

¹ *Loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 modifiée.*

I. Les relations de travail (Lp. 113-1 à 113-7)

A. Le principe (article Lp. 113-1 à 113-3)

1) La définition

L'article Lp. 113-1 du code du travail consacre le droit pour toute personne à des relations de travail empreintes de respect et exemptes de violence verbale ou physique et a le devoir de garantir, dans son comportement, le respect de ce droit.

Le conseil économique et social est favorable à la consécration d'un droit pour toute personne à des relations de travail de qualité. Cependant, il considère que le fait de préciser le type de violence (verbale ou physique) limite le champ d'application du texte et peut ne pas couvrir toutes les situations.

2) Les moyens mis en œuvre : l'élaboration et la mise en place d'un plan pour la qualité des relations de travail (article Lp. 113-3)

Concernant les relations de travail, le conseil économique et social estime qu'il est important de permettre à l'employeur, ou au médecin du travail, ou à la demande conjointe du médecin du travail et du CHSCT² ou, à défaut des délégués du personnel, d'établir un plan pour la qualité des relations de travail.

B. La violation du principe (article Lp. 113-7)

1) L'absence de mise en place du plan pour la qualité des relations de travail

Le conseil économique et social relève qu'il est prévu à l'article Lp. 113-7, une pénalité envers l'employeur ne mettant pas en place le plan pour la qualité des relations de travail. Le projet de délibération précise que l'employeur dispose d'un délai de 30 jours, à compter de la mise en demeure, pour satisfaire aux obligations concernant ce plan.

Concernant la violation de cette obligation, le conseil économique et social relève que la pénalité de 500 000 F CFP est inappropriée. En effet, il précise que cette dernière est une somme fixe et, de ce fait, interpelle sur l'existence d'une réelle contrainte de l'employeur de s'exécuter.

2) L'élaboration du plan

Concernant l'élaboration du plan, le conseil économique et social indique qu'il permet à l'employeur de faire un bilan de l'état des relations de travail dans son entreprise et d'apporter des solutions en cas de problème.

a) dans le secteur privé

Il s'inquiète des difficultés que pourraient rencontrer les petites entreprises, dans la mise en place du plan relatif à la relation de travail.

² Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

b) dans le secteur public

Il précise que les dispositions relatives à la mise en place du plan sur la qualité des relations de travail, à l'initiative du médecin du travail et du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel seront difficiles à réaliser dans les collectivités publiques. En effet, il soulève un problème de cohérence entre les obligations posées par la loi et la réalité, les délégués du personnel étant peu nombreux, les CHSCT et les médecins du travail inexistant (présence d'un seul médecin du travail en province sud) au niveau des collectivités publiques. Le conseil économique et social conforte sa position en précisant que certaines mesures relatives à la santé-sécurité au travail ne sont pas applicables au secteur public.

II. Le harcèlement et la protection de la victime

A. Les définitions du harcèlement moral et sexuel

Le conseil économique et social constate que le harcèlement peut être tout aussi bien le fait de l'employeur, d'un supérieur, voire d'un subordonné de la victime, ou le fait d'un collègue de même niveau hiérarchique.

1) la définition du harcèlement moral (article Lp. 114-1)

L'article Lp. 114-1 dispose : « *sont constitutifs de harcèlement moral et interdits, les agissements répétés à l'encontre d'une personne, ayant pour objet et pour effet, une dégradation de ses conditions de travail, susceptibles de porter atteinte à ces droits, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel* ».

a) sur les agissements répétitifs

Concernant la définition du harcèlement moral posée par l'avant-projet de loi du pays, le conseil économique et social précise que seule une personne, victime d'agissements répétés, serait considérée comme harcelée, excluant par la même l'agissement isolé. Le conseil économique et social considère que parfois un seul acte très lourd et très grave peut être constitutif d'un harcèlement s'il revêt un caractère discriminatoire.

b) sur le caractère intentionnel

Le conseil économique et social remarque que le choix du gouvernement s'est porté sur une définition du harcèlement moral différente de celle de la métropole en excluant les actes non intentionnels de harcèlement. Il considère que cette exclusion est regrettable. Ainsi, il rappelle que cette position va à l'encontre de la jurisprudence de la Cour de cassation, laquelle sanctionne les actes de harcèlement indépendamment de leur caractère intentionnel ou non.

Dans ce sens, il cite la Cour de cassation dans un arrêt rendu en 2009³ décidant qu'il n'est pas nécessaire que le harcèlement se manifeste par un comportement volontaire, et que l'apparition de conséquences suffit. Il indique à cet effet que cette dernière a qualifié dans un arrêt rendu le même jour, les méthodes de gestion employées, d'actes constitutifs de harcèlement⁴.

³ Cass.soc., 10 novembre 2009 n° 08-41.497 (voir annexe 2)

⁴ Cass.soc., 10 novembre 2009 n° 07-45.321 (voir annexe 3)

Il émet des doutes quant au changement d'appréciation de la chambre sociale de la cour de cassation de la notion de harcèlement, au prétexte que la future législation calédonienne a choisi une articulation de l'article différente : « et » pour la Nouvelle-Calédonie « ou » pour la métropole. Il explique que la base du raisonnement de la jurisprudence est fondée sur l'obligation de résultat de sécurité de l'employeur.

Il informe également que le texte métropolitain relatif à la préservation de la santé mentale des salariés, fait partie de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur. Il précise, que l'appréhension des notions de risques psychosociaux (préservation de la santé mentale), a permis à la chambre sociale de la cour de cassation de considérer que les conséquences d'un fonctionnement au travail aboutissant à une situation mentale obérée d'un salarié peuvent être constitutives de harcèlement ou de stress. Il importe selon lui de distinguer le stress positif motivant et permettant à la personne d'évoluer, de celui qui est provoqué par un mode de gestion abusif et qualifié de harcèlement.

2) La définition du harcèlement sexuel (article Lp. 115-1)

Article Lp. 115-1 : *« est constitutif de harcèlement sexuel et interdit, tout agissement de harcèlement exercé contre la volonté d'une personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou profit d'un tiers ».*

B. L'étendue de la protection

1) la prévention

Le conseil économique et social considère qu'il est nécessaire, de prévoir un texte spécifiant que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont intolérables, dans le but d'assainir les relations de travail au sein de l'entreprise. Il estime que dans le cadre de la prévention, cela pourrait permettre aux salariés de réagir différemment et éviter qu'ils se mettent en arrêt maladie. A ce propos, il observe que la situation de harcèlement est toujours liée au phénomène d'emprise ainsi qu'aux profils psychologiques particuliers du harceleur et de la victime.

a) les accords interprofessionnels

Il a été rapporté au conseil économique et social que le législateur métropolitain s'est rendu compte, que l'instauration de mesures législatives ou réglementaires coercitives, relatives au harcèlement pourrait être complétée.

En effet, le législateur a considéré qu'il fallait laisser les partenaires sociaux travailler ensemble sur des accords dont le contenu est beaucoup plus précis afin de permettre l'avancée les relations de travail (accords interprofessionnels du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, étendu le 23 avril 2009, et le second du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail étendu par arrêté le 23 juillet 2010) lesquels s'appliquent à tous les employeurs.

b) le droit d'alerte

Le conseil économique et social regrette qu'aucune mesure comme le droit d'alerte⁵ prévue en métropole n'ait pas été repris dans l'avant-projet de loi. Ainsi, il indique que lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est répétée ou risque de se produire, le salarié ou son

⁵ Loi du 17 janvier 2002 et accord interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail (voir annexe I)

représentant peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.

c) l'affichage du règlement intérieur

Le conseil économique et social regrette que le gouvernement n'ait pas prévu contrairement à la législation métropolitaine⁶, l'obligation pour l'employeur de mentionner expressément l'interdiction du harcèlement, dans le règlement intérieur affiché au sein de l'entreprise. Cette mesure a le mérite selon lui, d'informer le personnel sur la définition du harcèlement qui peut se manifester dans les relations verticales (de l'employeur envers le salarié et du salarié envers l'employeur) et/ou horizontales (entre collègues de travail).

2) la médiation

Le conseil économique et social indique que l'intervention d'un médiateur permet d'avoir une vision personnelle de la situation du salarié. Il estime que son rôle permet dans certains cas de déceler un mal-être du salarié par rapport au poste occupé ; l'intervention du médiateur peut avoir des répercussions positives en favorisant l'apaisement et le ressenti du salarié même si cela ne résout pas tout.

Concernant la mise en place de la médiation, il souligne l'importance de la prise en compte de l'aspect psychologique. Il s'interroge cependant sur la prise en charge du financement de la médiation, à défaut de disposition le précisant dans le texte. Ainsi, il déplore que la qualité du médiateur, lequel doit être neutre et impartial et la prise en charge du coût qu'il engendre, ne soient pas définies dans le projet de loi du pays.

III. Les garanties de la victime devant le tribunal

A. L'action en justice

1) le droit d'agir de la victime

La personne s'estimant victime de harcèlement peut exercer à tout moment son droit d'agir en justice afin de révéler la situation de harcèlement et condamner son auteur.

2) la charge de la preuve

Le conseil économique et social prend acte du choix du gouvernement, dans le cadre d'une plainte, d'avoir décidé contrairement à la métropole, de faire supporter la charge de la preuve par les deux parties. Dans la réponse donnée au conseil économique et social sur cette décision, le gouvernement a considéré cette solution comme plus avantageuse pour la victime, laissant au juge le soin de mener l'instruction et d'examiner les éléments apportés par les parties. Le conseil économique et social ne partage pas cette analyse.

⁶ Loi du 17 janvier 2002.

B. La réparation du préjudice subi par la victime

1) L'annulation de la sanction

Le conseil économique et social indique que si la jurisprudence de la Nouvelle-Calédonie connaît la notion de harcèlement moral et sexuel et l'applique dans des conditions semblables à celles prévues en métropole, il existe toutefois une différence notable.

En effet, il observe que le juge ne peut prononcer l'annulation d'un licenciement ou la requalification d'une démission en licenciement nul au vu d'un harcèlement moral ou sexuel, le code du travail ne le prévoyant pas.

Pour cette raison, il accueille favorablement dans leurs principes, les dispositions prescrites par les articles Lp. 114-4, 114-5, 115-4 et 115-5 relatives à l'interdiction d'un licenciement pour avoir subi ou refusé de subir des agissements constitutifs de harcèlement moral et harcèlement sexuel et les sanctions de nullité qui y sont attachées. Il note qu'avec ce dispositif, le juge pourra désormais procéder notamment, à l'annulation d'un licenciement, à la requalification d'une prise d'acte, au vu de la constatation d'un harcèlement moral et sexuel et ordonner la réintégration du salarié.

2) L'indemnisation financière et la réintégration (articles Lp. 114-5, 114-8, 115-5 et 115-8)

A la lecture des articles Lp. 114-5 et 115-5, le conseil économique et social s'interroge sur le montant du salaire que doit verser l'employeur et donc de l'étendue de la période couverte par la nullité, rien n'étant spécifié à ce sujet.

a) la réintégration du salarié

Le conseil économique et social relève que si la nullité d'un acte entraîne la remise en l'état, aucune mention expresse ne figure dans le texte concernant le droit pour la victime, de demander au juge sa réintégration.

Dans la pratique, le conseil économique et social doute fortement que la victime du harcèlement (même si le harceleur a fait l'objet d'un licenciement) ait encore les ressources psychologiques pour réintégrer l'entreprise. Il souligne cependant, l'importance symbolique pour le salarié de pouvoir refuser la réintégration.

A ce niveau, il note qu'aucune disposition n'est prévue concernant l'indemnisation du salarié dans le cas de sa non réintégration. De fait, il se demande s'il sera indemnisé comme dans le cadre d'un licenciement pour discrimination (article Lp. 112-3) ou dans le cas d'un licenciement abusif (article Lp. 122-35) avec les règles d'indemnisation correspondantes (minimum de six mois de salaire en cas d'une ancienneté de plus de deux ans)⁷.

⁷ Art. Lp.112-3 : « Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur (...). Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé, d'occuper son emploi. Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le juge lui alloue : 1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ; 2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article Lp. 122-27 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. ».

Art. Lp. 122-35 alinéas 2, 3, 4 : « Si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article Lp. 122-27. Toutefois, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à deux ans et que le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, l'indemnité octroyée par le juge est fonction du préjudice subi et peut, de ce fait, être inférieure aux salaires des six derniers mois. ».

b) les dommages et intérêts

Le conseil économique et social considère qu'il est essentiel que la victime puisse obtenir des dommages et intérêts en réparation de la souffrance vécue et liée aux conditions dans lesquelles le licenciement a été prononcé. Il se demande si dans la pratique, le projet de loi viendra modifier le montant accordé par le juge en cas de licenciement abusif (en notant le harcèlement qui a eu lieu). En effet, la réparation du préjudice moral étant fondée sur l'article 1382 du code civil, elle indique que le juge octroie déjà des dommages et intérêts sur cette base.

2^{ème} partie – Les propositions

I. Les relations de travail

A. Le principe

Considérant que le principe posé par l'article Lp. 113-1 du code du travail, de par la caractérisation des violences n'est pas assez large, le conseil économique et social propose la formulation suivante : « *Toute personne a droit à des relations de travail empreintes de respect et exemptes de tout type de violence et a le devoir de garantir, dans son comportement, le respect de ce droit* ». Il considère que cette modification permettrait de prendre en compte, non seulement la violence à l'intérieur de l'entreprise mais aussi à l'extérieur de l'entreprise (violence venant des usagers).

B. La violation du principe (article Lp. 113-7)

Estimant que la pénalité prévue en cas de violation du plan concernant la qualité des relations de travail n'aurait que peu d'effets, le conseil économique et social suggère de la remplacer, par une astreinte qui obligerait l'employeur à mettre en place rapidement le plan, sous peine de voir le montant de l'astreinte augmenter.

II. Le harcèlement et la protection de la victime

A. La définition du harcèlement moral

1) l'agissement isolé

Le conseil économique et social souhaite que tout comme la loi de 2008 en métropole, l'avant-projet de loi prenne en compte en plus des agissements répétés, l'agissement isolé lorsqu'il revêt un caractère discriminatoire⁸, constitutif de harcèlement. Il relève qu'en métropole, deux définitions du harcèlement cohabitent : d'une part, la définition du code du travail et la définition issue de la loi du 27 mai 2008.

⁸ (Loi. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1er, al. 3, 1°, JO 28 mai 2008)

Selon le code du travail métropolitain : "*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*" (art. L. 1152-1).

Il précise que le droit communautaire envisage le harcèlement comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable fondé sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions, le handicap ou l'âge se manifeste et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Il ajoute qu'en droit français, aucune assimilation de cet ordre n'existait jusqu'ici, ce que déplorait la Commission Européenne et elle regrettait également qu'un acte isolé ne puisse pas être qualifié de harcèlement, celui-ci supposant en effet des agissements répétés.

Le conseil économique et social explique que pour les raisons sus évoquées, la loi métropolitaine s'est alignée sur le droit communautaire, en la matière.

Le conseil économique et social note que la définition du harcèlement est plus large puisqu'elle vise : « tout agissement » et permet ainsi de qualifier un acte isolé de harcèlement alors que dans le code du travail il faut des agissements répétés.

Le conseil économique et social met en exergue que cette définition détermine le harcèlement moral par rapport à des motifs précis (race, origine ethnique, orientation sexuelle, religion, convictions, handicap ou l'âge). Pour ces raisons, le conseil économique et social propose que l'acte discriminatoire constitutif de harcèlement (acte isolé) puisse être sanctionné, à l'instar de la métropole.

2) le caractère involontaire du harcèlement

Le conseil économique et social préconise de remplacer à l'article Lp. 114-1, le « et » par « ou ». En effet, il considère que ce choix serait plus judicieux car il prendrait en compte le caractère involontaire du harcèlement. Il ajoute qu'il appartient au juge de globaliser la situation et d'appliquer la jurisprudence ; il est donc selon lui, nécessaire de suivre la position de la jurisprudence de la Cour de cassation⁹.

En ce sens, il considère qu'il faut garder à l'esprit que le stress (anormal) au travail subi par le salarié est désormais reconnu en métropole comme constitutif de harcèlement. Il ajoute que le fonctionnement judiciaire en droit social est très factuel et que pour cette raison, il est opportun de laisser au juge le soin d'examiner la réalité.

B. L'étendue de la protection

1) la prévention

a) les accords interprofessionnels

Le conseil économique et social estime qu'il est préférable de laisser les partenaires sociaux travailler ensemble sur des accords qui sont plus précis et détaillés pour avancer dans les relations de travail. Il explique qu'à la suite d'une entente au niveau des partenaires sociaux,

⁹ Cass. Soc., 10 novembre 2009 n°08-41.497 (annexe 2) et 16 décembre 2009 n°08-43.412 (annexe 4)

deux accords interprofessionnels ont été conclus en métropole, le premier, le 2 juillet 2008 sur le stress au travail et étendu le 23 avril 2009, et le second, le 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail et étendu par arrêté le 23 juillet 2010, lesquels s'appliquent à tous les employeurs.

Il relève dans le second accord, une mesure d'accompagnement fort intéressante pour le salarié reconnu par le juge comme étant victime d'un harcèlement au sein de l'entreprise. Celle-ci tient compte de la réalité puisqu'elle permet de venir en aide au salarié, en favorisant son retour dans l'entreprise.

b) le droit d'alerte

Le conseil économique et social retient que le droit d'alerte existant en métropole est une bonne mesure. Il indique que sa mise en œuvre obligerait l'employeur à procéder à une enquête, dans un délai extrêmement bref pour mettre fin à la situation, et dans le cas où il ne s'exécuterait pas, permettre aux représentants du personnel, de saisir le juge des référés. Il propose donc de reprendre ces dispositions dans le projet de loi du pays.

c) l'affichage du règlement intérieur

Le conseil économique et social demande que les mentions relatives aux harcèlements soient ajoutées dans le règlement intérieur affiché dans l'entreprise.

d) les formations

Il propose de développer des formations à l'ensemble des acteurs de l'entreprise, car elles favorisent la maîtrise de certaines règles de savoir-vivre, et l'adoption de comportements appropriés dans des situations délicates. Il est impératif, selon lui d'agir en amont, de mettre en œuvre un certain nombre de dispositifs et d'être à l'écoute des salariés pour que les personnes se sentent bien à leur poste de travail.

2) la médiation

Le conseil économique et social recommande d'instaurer deux niveaux de médiation, la victime ayant le choix de se tourner dans un premier temps vers le délégué syndical, ou le délégué du personnel de l'entreprise ; ou si nécessaire, dans un deuxième temps, la victime aurait conformément aux règles prescrites dans le projet de loi du pays, la possibilité de faire appel à un médiateur choisi dans une liste arrêtée au préalable.

III. Les garanties de la victime devant le tribunal

A. L'action en justice

1) le droit d'agir de la victime et du syndicat

Concernant l'action en justice, le conseil économique et social indique qu'en métropole, le syndicat peut intenter une action en justice au nom du salarié par le biais d'un mandat et le salarié peut décider à tout moment de mettre fin à l'action en cours. Il considère que cette disposition devrait être reprise dans son principe, dans le droit calédonien.

2) la charge de la preuve

Le conseil économique et social rappelle que si la Nouvelle-Calédonie est compétente en matière de droit social depuis 2000, les décisions du tribunal du travail de Nouméa n'en demeurent pas moins soumises à la censure de la Cour de cassation.

Le conseil économique et social remarque que s'il est indiqué par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie que les règles de preuve retenues seraient différentes de celles de la métropole, la jurisprudence de la chambre sociale en a défini les principes lors des décisions de 2008¹⁰, alors que la loi métropolitaine ne prévoyait rien d'aussi précis.

Quelque soit la motivation invoquée par le législateur calédonien, le conseil économique et social estime que la chambre sociale continuera d'appliquer sa conception des règles de preuve en partant du principe du droit social, selon lequel d'un point de vue économique, le salarié est en position d'infériorité face à l'employeur qui est astreint à une obligation de résultat quant à la sécurité et la santé au travail.

Il se dit sceptique face au choix du gouvernement de faire peser la charge de la preuve de façon égalitaire sur les deux parties. Il explique que cela signifierait que la Cour de cassation modifierait sa jurisprudence uniquement pour la Nouvelle-Calédonie, en se basant sur un texte légèrement différent, alors que l'on sait qu'elle établit sa jurisprudence sur un texte silencieux sur ce point, en métropole. Il considère, que dans le cas où la Cour de cassation aurait à se pencher sur l'application du texte de Nouvelle-Calédonie, elle resterait sur sa jurisprudence.

Le conseil économique et social ajoute que la charge de la preuve est assez particulière en matière de harcèlement moral puisqu'elle est appréciée par les juges « en deux temps » : le salarié doit établir des faits objectifs qui permettent de présumer l'existence du harcèlement, et enfin c'est à la partie défenderesse (la personne accusée de harcèlement) de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou que sa décision (sanction, mutation...) est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le conseil économique et social propose dans un souci de préserver la protection de la personne victime de harcèlement d'opter pour ces règles de preuve.

B. La réparation du préjudice subi par le salarié

1) La réintégration du salarié dans l'entreprise

Le conseil économique et social note qu'étant donné les difficultés pour une victime de harcèlement de réintégrer son poste, il serait souhaitable que des mesures d'accompagnement soient prévues par le texte de loi.

Il estime que les dispositions du code du travail de la Nouvelle-Calédonie¹¹ relatives à la nullité du licenciement, où le juge a la possibilité de proposer la réintégration du salarié, sont plus explicites et à la portée de tous. Il propose dans ce sens que des dispositions mentionnent expressément le droit à réintégration.

2) L'indemnisation en cas de refus du salarié

Le conseil économique et social préconise d'éclaircir les questions d'indemnisation de la victime, tout comme le droit du travail, le prévoit lors d'un licenciement irrégulier.

¹⁰ Cass.soc., 24 septembre 2008 n°06-45.747, 06-45.794, 06.-43504 (annexe 5)

¹¹ Art. Lp. 112-3.

IV – CONCLUSION

Le conseil économique et social envisage de voir le texte présenté comme une étape et propose de réfléchir à la mise en place de textes complémentaires prenant en compte les évolutions relatives au harcèlement moral et sexuel. Le conseil économique et social souhaite que le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie s'inspire de ces dispositions pour consolider les règles concernant les relations de travail et l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans la fonction publique.

En conséquence et sous réserve des observations et propositions sus mentionnées, le conseil économique et social émet un *avis favorable* au présent avant-projet de loi du pays et projet de délibération relatifs aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail.

LE SECRETAIRE



Jean-Louis VEYRET

LE PRÉSIDENT



Yves TISSANDIER

ANNEXE 1

Accords nationaux interprofessionnels

- sur le harcèlement et la violence au travail, du 26 mars 2010
- sur le stress au travail du 2 juillet 2008

Accord national interprofessionnel

STRESS AU TRAVAIL

ACCORD DU 2 JUILLET 2008

RELATIF AU STRESS AU TRAVAIL

NOR : ASET0950010M

1. Introduction

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois des employeurs et des travailleurs. Ayant identifié la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question et anticipant une consultation sur le stress par la Commission, les partenaires sociaux européens ont signé, le 8 octobre 2004, un accord sur le stress au travail dans le cadre de l'article 138 du traité CE.

Le présent accord a pour objet de transposer l'accord européen en droit français et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet.

Le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés.

La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.

2. Objet

L'objet de l'accord est :

- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail, et ce le plus précocement possible ;
- de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes généraux par les facteurs de stress liés au travail ;
- l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques, notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour y faire face ;
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress, les partenaires sociaux décident d'engager, dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation spécifique sur ces questions dans le cadre de la transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. Le présent accord ne traite donc ni de la violence au travail ni du harcèlement et du stress post-traumatique.

3. Description du stress et du stress au travail

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu du travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

4. Identification des problèmes de stress au travail

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peuvent révéler la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène. Par exemple, un niveau élevé d'absentéisme, notamment de courte durée, ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes, fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents, contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.) ;
- les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.) ;
- la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs, etc.) ;
- et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).

L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures.

L'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de l'entreprise.

Le médecin du travail est une ressource en termes d'identification du stress au travail.

5. Responsabilités des employeurs et des travailleurs

En vertu de la directive-cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

6. Prévenir, éliminer et, à défaut, réduire les problèmes de stress au travail

Prévenir, éliminer et, à défaut, réduire les problèmes de stress au travail inclut diverses mesures. Ces mesures peuvent être collectives, individuelles, ou concomitantes. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives.

A ce titre, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer le rôle pivot du médecin du travail soumis au secret médical, ce qui garantit au travailleur de préserver son anonymat, dans un environnement pluridisciplinaire.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe, conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT.

Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité ainsi que leur impact sur le stress tel qu'il ressort des indicateurs. Dans ce cadre, il conviendra de déterminer s'il a été fait un usage optimal des ressources et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Ces mesures incluent par exemple :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur ;
- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face ;
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

7. Mise en œuvre et suivi

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, invitent l'Etat à prendre, dans les meilleurs délais, les mesures d'extension du présent accord.

Les accords de branche et les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

Fait à Paris, le 2 juillet 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF;

CGPME;

UPA.

Syndicats de salariés :

CFDT;

CFE-CGC;

CFIC;

CGT-FO.



REPUBLICAIN

LE MINISTRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLES

JORF n°0105 du 6 mai 2009 page 7632
 texte n° 90

ARRETE

Arrêté du 23 avril 2009 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail

NOR: MTST0909479A

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,
 Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
 Vu l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 ;
 Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
 Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 février 2009 ;
 Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
 Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective rendu lors de la séance du 17 avril 2009,
 Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national interprofessionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord national interprofessionnel.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 23 avril 2009.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

J.-D. Combrexelle

Nota. — Le texte de l'accord national interprofessionnel susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/2, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8,20 C.

Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

PREAMBULE

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables. Les parties signataires les condamnent sous toutes leurs formes.

Elles estiment qu'employeurs et salariés ont un intérêt mutuel à traiter, notamment par la mise en place d'actions de prévention, cette problématique, qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et est susceptible de nuire à la performance de l'entreprise et de ses salariés.

Elles considèrent comme étant de leur devoir et de leur responsabilité de transposer, par le présent accord, l'accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail.

Prenant en compte :

- o les dispositions des législations européenne¹ et nationale qui définissent l'obligation de l'employeur de protéger les salariés contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ;

¹ La législation européenne inclut notamment les directives suivantes :

- directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail modifiée par la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006
- directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

et le fait que le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles :

- d'être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel.
- de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques.
- d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc.,
- d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout lieu de travail et tout salarié, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public. Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

Le présent accord vient compléter la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (signé le 24 novembre 2008) dont les dispositions abordent les aspects organisationnels, les conditions et l'environnement de travail.

Il vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux - le harcèlement et la violence au travail.

Dans cette perspective, les parties signataires réaffirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que de leurs coûts sociaux et économiques. Elles conviennent, en conséquence, de prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Elles soulignent également l'importance qu'elles attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence au travail qui ressortent de la compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description qui en est faite à l'article 2 ci-dessous.

ARTICLE 1 : OBJECTIFS DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objectifs :

- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer ;
- d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Ces objectifs s'imposent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. Les modalités retenues pour les atteindre devront être adaptées à la taille des entreprises.

ARTICLE 2 : DEFINITION, DESCRIPTION ET IDENTIFICATION DU HARCELEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

1. Définition² et description générale

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...

² Au sens du BIT la violence au travail s'entend de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail »

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés, ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

2. Cas particulier de harcèlement et de violence au travail

Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

3. Violences faites aux femmes

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

ARTICLE 3 : ENGAGEMENTS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement 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.

De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement,
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements :

- 1) Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance.
- 2) La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. A cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties.

ARTICLE 4 : PREVENTION, IDENTIFICATION ET GESTION DES PROBLEMES DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail.

A cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

1. Prévention des problèmes de harcèlement et de violence au travail

- Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. Aujourd'hui, la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes. Aussi, ces programmes de formation doivent davantage intégrer la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux.

Cette sensibilisation et cette formation passe par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur professionnel.

Ainsi, les outils nécessaires pourront être élaborés afin de favoriser la connaissance des employeurs et des salariés des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

- 11 Par ailleurs, les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail.

En cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise, celle-ci veillera à penser, dans ce nouveau contexte, un environnement de travail équilibré.

Les branches professionnelles s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

- 12 Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.
- 13 Les parties signataires rappellent que les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise.

Le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu.

- 14 Dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

2. Identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

- 1) Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;

- o aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
 - o les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;
 - o toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
 - o les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;
 - o les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;
 - o une assistance extérieure peut être utile Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.
- Dans le respect de ces orientations, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

- L'employeur peut avoir recours aux compétences pluridisciplinaires du service de santé au travail dès l'identification de phénomènes de harcèlement et de violence au travail jusqu'à la mise en œuvre d'actions de prévention.
- Les employeurs, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, établissent, revoient et suivent ces procédures pour assurer leur efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des problèmes éventuels.

ARTICLE 5 : SANCTIONS A L'ENCONTRE DES AUTEURS DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL, ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES HARCELES OU AGRESSES

1. Sanction à l'encontre des auteurs de harcèlement ou de violence

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement ou violence, des mesures adaptées sont prises à l'égard du ou des auteurs). Le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.

2. Mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

La(les) victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion.

Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé.

L'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise, ...

ARTICLE 6 – PROMOTION, SUIVI ET EVALUATION

Les parties signataires assureront la diffusion et la promotion du présent accord auprès des salariés et des entreprises. Elles s'attacheront également à la situation dans les TPE/PME.

Elles insistent sur le rôle fondamental que doivent jouer les branches professionnelles en la matière.

Les partenaires sociaux établiront un rapport annuel conjoint, communiqué aux partenaires sociaux européens dans le cadre du suivi du déploiement de l'accord autonome européen.

A l'issue d'un délai de deux ans suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour évaluer la mise en œuvre de l'accord à tous les niveaux.

ARTICLE 7 : EXTENSION

Les parties signataires demanderont, à l'initiative de la partie la plus diligente, l'extension du présent accord.

Paris, le 26 mars 2010

Pour les employeurs

MEDEF

Mouvement des Entreprises de France

CGPME

Confédération Générale des Petites
et Moyennes Entreprises

UPA

Union Professionnelle Artisanale

Pour les salariés

CFDT

Confédération Française Démocratique du Travail

CFE-CGC

Confédération Française de l'Encadrement –
Confédération Générale des Cadres

CFTC

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

CGT-FO

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

CGT

Confédération Générale du Travail



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LE MINISTRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

1001 n°0175 du 31 juillet 2010 page 14192
texte n° 82

ARRETE**Arrêté du 23 juillet 2010 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail**

NOR: M15T1019978A

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
Vu l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juillet 2010 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 2 juillet 2010,
Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national interprofessionnel susvisé est faite à la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord national interprofessionnel.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 23 juillet 2010.

Pour le ministre et par délégation :

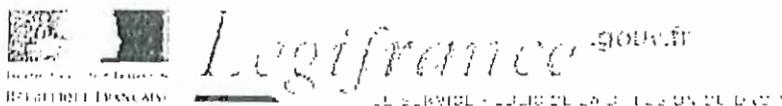
Le directeur général du travail,

J.-D. Combrexelle

Nota. — Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/21, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

ANNEXE 2

Cass.soc., 10 novembre 2009 n°08-41.497



Cour de cassation
 chambre sociale
 Audience publique du mardi 10 novembre 2009
 N° de pourvoi: 08-41497
 Publie au bulletin

Cassation partielle

Mme Collomp, président
 M. Lebreuil, conseiller rapporteur
 M. Aldigé, avocat général
 SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE
 AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 1er septembre 1965 par la société Crédit commercial de France, devenue la société HSBC France, et exerçant en dernier lieu les fonctions de sous directrice d'agence, a été placée en arrêt de travail pour maladie entre le 16 octobre 2002 et le 16 octobre 2005 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire pour, notamment, harcèlement moral, et de diverses demandes indemnitaires ; qu'elle a été licenciée pour inaptitude le 28 mars 2006 ;

Sur les quatrième, cinquième et sixième moyens du pourvoi principal de la salariée :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de dommages intérêts pour refus de souscription à l'augmentation du capital social, alors, selon le moyen :

1° / que le juge ne peut modifier les termes du litige tels que déterminés par les prétentions des parties ; qu'en l'espèce, il soutenait que Mme X... ne pouvait participer à l'augmentation de capital réservée aux salariés de l'entreprise en 2005, ayant atteint le plafond des versements volontaires qu'elle était susceptible d'effectuer au titre de l'année 2005 et ce, après avoir versé en octobre 2005 la somme de 1 562, 60 euros sur le Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) de la société HSBC ; que Mme X... ne contestait aucunement ce versement et le fait que le plafond des versements volontaires avait été atteint au titre de l'année 2005 ; qu'en affirmant que la société HSBC n'établissait pas que la salariée avait versé en octobre 2005 la somme de 1 562, 60 euros sur le PEE pour ensuite allouer à cette dernière des dommages intérêts en raison du prétendu préjudice causé par l'absence d'information par l'employeur de l'opération relative à l'augmentation de capital en 2005, la cour d'appel a dénaturé les termes du litige en violation des articles 4 et 7 du vade de procédure civile ;

2° / que les juges du fond doivent répondre aux moyens formulés par les parties ; que pour s'opposer à la demande de la salariée, la société HSBC faisait valoir, sans que ce fait soit contesté par Mme X... que l'intéressée avait pu effectuer un versement volontaire complémentaire de 5 000 euros sur le PEE, alors même qu'elle avait d'ores et déjà dépassé le plafond des versements volontaires qu'elle pouvait effectuer, dépassement qui lui avait permis de bénéficier du montant maximal de l'abondement susceptible d'être versé, ce qui compensait très largement le prétendu « préjudice » de Mme X... de ne pas avoir été informée d'une opération d'augmentation de capital à laquelle elle ne pouvait participer ; qu'en décidant néanmoins d'indemniser ce « préjudice », sans répondre au moyen péremptoire de la société, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant relevé que la salariée faisait valoir qu'elle n'avait pas été informée de l'augmentation de capital, et qu'elle réclamait de ce chef des dommages intérêts, ce dont il se déduisait qu'elle contestait avoir été remplie de ses droits à ce titre, la cour d'appel a, sans encourir les griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

Mais sur les premier et deuxième moyens réunis du pourvoi principal :

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

Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ; que, selon le second, dans sa rédaction alors applicable, la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié ;

Attendu que pour débouter Mme X... de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et de résiliation judiciaire du contrat de travail, l'arrêt retient que les agissements dont elle se plaint ne peuvent être considérés comme des agissements répétés de harcèlement moral et s'inscrivent dans l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur, tant qu'il n'est pas démontré par la salariée qu'ils relèvent d'une démarche gratuite, inutile et réfléchie destinée à l'atteindre et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ;

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

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le troisième moyen du pourvoi principal, qui est subsidiaire :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et de ses demandes indemnitaires, l'arrêt rendu le 17 décembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne la société HSBC France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société HSBC France 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 dix novembre deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour Mme X..., (demanderesse au pourvoi principal).

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Emilienne X... de ses demandes tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat et à voir condamner la société HSBC au paiement de rappels de salaire jusqu'à la date de la décision prononçant la résiliation judiciaire, d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages-intérêts pour rupture abusive, d'une indemnité compensatrice de préavis, de congés payés y afférents, et d'une indemnité de congés payés, ainsi qu'au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du harcèlement moral dont elle avait été la victime.

AUX MOTIFS QUE Madame X... indique que dans le cadre du harcèlement moral qu'elle a subi elle a tout d'abord fait l'objet de brimades et d'humiliations de la part de ses hiérarques directs, Monsieur Y..., chef d'agence et Monsieur Z..., chef de groupe et produit au soutien de ses affirmations les attestations de Monsieur A..., salarié et de Madame B..., représentante du personnel ; que sur ce point Monsieur A... a indiqué « Je l'ai vu craquer, ce qui ne m'a pas étonné puisqu'il était notoirement connu qu'elle subissait depuis des mois des brimades et humiliations de la part de sa hiérarchie », sans du tout détailler ou préciser quels seraient les brimades et humiliations en question ; que madame B... indique quant à elle «... Elle expliquait les difficultés qu'elle rencontrait dans son travail et ses relations avec ses hiérarques directs... Elle vivait cette situation d'autant plus difficilement que la qualité de son travail avait toujours été notoirement reconnue auparavant. Pour parfaire le travail de sape entrepris à son encontre, la direction du Groupe a ordonné, en son absence, le déménagement de son bureau et a fait entasser ses affaires dans un box pour bien montrer à ses collaborateurs la disgrâce dont elle était victime. Cela se passait à un moment où les délégués du personnel et le comité d'établissement protestaient contre des cas de harcèlement moral qu'ils

deployment dans l'établissement, certains faisant l'objet d'une saisine en Justice. Celle-ci a lourdement condamnée le C. C. F. pour ses pratiques dans une affaire similaire concernant un autre sous-directeur... », sans du tout détailler elle non plus les caractéristiques du « travail de sape » qu'elle dénonce et alors même qu'en qualité de représentante du personnel elle n'a jamais signalé à l'employeur le cas de Madame X... et ne justifie pas de son allégation selon laquelle à cette époque il y aurait eu des cas de harcèlement moral faisant l'objet d'une saisine en justice et d'une condamnation du C. C. F., la décision produite sur ce point concernant des faits commis en avril 2000, soit avant même l'arrivée de Madame X... à l'agence GUBERNATIS ; qu'ainsi les « brimades et humiliations » ne sont pas établies ; que Madame X... indique ensuite avoir fait l'objet d'un changement brutal de bureau dans des conditions inacceptables et produit au soutien de ses affirmations les attestations de Monsieur A... et de Madame B... susvisés, de Madame C... et de Madame D... ; que Monsieur A... a indiqué : « le 10 avril 2002 après-midi, la Direction Administrative du groupe de Nice m'a donné pour consigne de vider le bureau de la sous-directrice... et de transporter et déposer son contenu vers un box du hall de l'agence dès mon arrivée le lendemain matin. Le 11 avril... J'ai exécuté l'ordre donné, en l'absence de l'intéressée. Monsieur Y..., directeur de l'agence GUBERNATIS est venu me voir pour s'assurer du déroulement du déménagement. J'ai dû déposer les affaires de Madame X... au sol, le bureau et les armoires étant encore plein des affaires de la précédente occupante. J'ai observé plus tard son désarroi lorsqu'elle a constaté qu'on l'avait déménagée. Je l'ai vu craquer... » ; que Madame D... qui a quitté le C. C. F. en juin 2001 et qui n'était donc plus présente lors du déménagement du bureau de Madame X... en avril 2002 a indiqué quant à elle sur ce point : « qu'a-t-elle pu faire pour mériter en 15 mois d'être reléguée à mon ancien box au fond de l'agence de GUBERNATIS face à la sortie condamnée et de devoir effectuer un travail de chargé de clientèle fondé de pouvoir tout en conservant son titre de sous-directeur ? Un tel traitement et de telles humiliations (changement de bureau...) peuvent expliquer qu'elle ait craqué nerveusement et cela m'a profondément choquée » ; que Madame C... a quant à elle déclaré : «... J'ai assisté au matin du 11 avril 2002, vers 7 h 40,.. À une scène qui m'a beaucoup intriguée dans un premier temps, puis révoltée en second lieu : en effet, ce matin-là, et donc avant l'arrivée de la presque totalité du personnel, un de mes collègues Michel A..., poussait un chariot dans le hall de l'agence. Sur ce chariot, un tas de dossiers était incontestablement empilé à la hâte. J'ai demandé à M A... .. Ce qu'il faisait... Celui-ci m'a répondu : « je vide le bureau d'Emillienne X..., elle va travailler près de toi et elle va être remplacée à son poste de sous-directeur de l'agence, la personne arrive aujourd'hui ». A ma question « mais qui t'en a donné l'ordre ? », Monsieur A... m'a répondu « Ça vient d'en haut » (comprendre la direction) « moi tu sais, je fais ce qu'on me dit ! » Je lui ai alors répondu « tu imagines le choc qu'elle va avoir ! C'est lamentable ».- On la reléguait dans un box, dans un coin isolé de l'agence et près de moi. Lorsque Madame X... arriva, le choc fut dur pour elle, car visiblement, elle ne semblait pas être informée de ce déménagement. De plus, elle avait un rendez-vous clientèle à 8 h 30 ce jour là, rendez-vous qu'elle dut honorer dans la pagaille de ses dossiers, dont beaucoup avaient été posés à même le sol. La journée s'est passée dans un état de choc profond pour Madame X... que j'ai vu pleurer à plusieurs reprises. Certaines collègues et moi-même, très choquées par ce procédé, sommes venues tour à tour lui témoigner réconfort et amitié... Donc, dès le 11 avril 2002 et malgré ce que l'on peut qualifier de « mise au placard » morale très éprouvante Madame X... fit face... Par ailleurs, et je l'avais signalé lors d'une réunion du comité d'établissement du C. C. F. de NICE dans le cadre de ma fonction d'élu, j'avais attiré l'attention de Monsieur Z..., directeur du groupe de NICE, sur l'irrespect de deux superviseurs de l'agence, tant à l'égard de certains cadres que d'autres salariés (cf PV du 27 septembre 2001). Je n'avais pas nommé cités les personnes mais Madame X... en faisait partie. Ces deux superviseurs bénéficiaient des faveurs de la direction,... Comme certains collègues Madame X... dut continuer à faire face aux tracasseries administratives de ces deux personnes.... Pour résumer, ce jour du 11 avril 2002 et ceux qui suivirent furent des journées de malaise tant pour Madame X... que pour certains de nos collègues conscients du peu d'élégance de cette « manoeuvre » qu'elle ne méritait pas. Son isolement brutal suscita bien des questions de la part des clients : blâme ? Sanctions pour faute ? Etait-elle dégradée ? La réponse aux clients nous fut dictée par la direction : il s'agissait d'une « réorganisation de l'agence ! » ; que cinq autres salariés Madame F..., Monsieur G..., Madame H..., Madame I... et Monsieur J... font également état du déménagement brutal et choquant du bureau de Madame X... et de " l'inimitié entre Monsieur Y... et Madame X... » et de ce qu'ils ont été « choqués » de ce procédé, ce qui atteste que ce déménagement a été fait effectivement dans des conditions brutales et discourtoises ; que toutefois si ce déménagement brutal cristallise pour l'ensemble de ces témoins l'aboutissement d'un processus de harcèlement moral à l'encontre de Madame X..., il apparaît qu'en dehors de ce fait ils n'en citent aucun autre susceptible de constituer au sens de l'article L. 122-49 du code du travail des agissements « répétés » de harcèlement moral, précision faite que Madame C..., lors de la réunion du comité d'établissement du 27 septembre 2001 à laquelle elle fait allusion, non seulement n'a pas évoqué le cas de Madame X..., mais a parlé du comportement de deux « superviseurs » de l'agence GUBERNATIS qui ne sont nullement les personnes dont Madame X... soutient avoir été victime ; que par ailleurs il apparaît que le changement de bureau en question, pour maladroit et brutal qu'il ait été, s'inscrit dans une nécessaire réorganisation de l'agence afin que Madame X... se rapproche géographiquement des nouvelles personnes avec lesquelles elle allait travailler ; que par ailleurs le nouveau bureau était celui précédemment occupé par Madame D... qui ne s'en était quant à elle pas plaint, précision faite que Madame K...- E..., responsable de gestion administrative, a quant à elle déclaré que lorsqu'il a été décidé de nommer une seconde sous directrice, « Monsieur Z... a demandé à Monsieur Y... d'avertir Madame X... qu'elle prendrait le bureau occupé jusqu'alors par Madame D.... J'ai alors moi-même demandé à Monsieur A... (qui était coursier / agent administratif) de se mettre à la disposition de Madame X... pour lui faciliter le déménagement de ses dossiers. Je ne vois pas comment on aurait pu considérer ce changement comme une infamie, d'autant que le nouveau bureau était mieux agencé que celui qu'elle occupait jusqu'alors : la surface du nouveau bureau était nettement plus grande... Un côté du bureau est une grande baie vitrée qui donne sur la rue GUBERNATIS.

Quant au bureau qu'elle quittait, la surface était plus petite... » ; que si Monsieur A... n'a donc pas prévenu

Madame X... en temps utile de ce qu'elle devait changer de bureau, il apparaît que la brutalité de son déménagement doit donc être considérée sous un angle moins négatif que la perception qu'en ont eue les témoins susvisés ; que par ailleurs Madame X... indique que son contrat de travail a été modifié tant au niveau de la teneur de ses fonctions que de ses pouvoirs et de sa rémunération ; que toutefois il ressort de la propre attestation de Madame D... que jusqu'en 2001 « Madame X..., fondé de pouvoir de succursales et animateur IPI occupait un poste qui lui allait très bien, c'est un domaine très particulier avec des produits pointus, une clientèle exigeante et tout le monde s'accordait à dire qu'elle était très compétente, disponible et fort appréciée » et qu'en 2001 Madame X... lui avait « annoncé qu'elle était nommée sous-directeur de l'agence GUBERNATIS (première agence du groupe) agence axée sur le marché des particuliers. Ma première réaction a été de lui dire que ce n'était pas un cadeau qu'on lui faisait. Elle m'a expliqué que la Direction s'était engagée à lui laisser le temps nécessaire pour sa remise à niveau et que c'était un « challenge ». A mon avis c'était plus qu'un challenge ! ! Pourquoi ne pas avoir envoyé Madame X... en stage de formation ... ? D'autres personnes ont été envoyées en stage de formation avant de prendre un nouveau poste. J'ai quitté le C. C. F. en juin 2001 et j'ai appris que les clients de mon fonds de commerce lui avaient été attribués en plus du fonds de commerce de l'ancien sous-directeur. Pour quelles raisons Madame X... s'est retrouvé déplacée de son poste d'animateur IPI du groupe de NICE, poste supprimé lors de son départ, à mon poste de responsable IPI fondé de pouvoir de l'agence GUBERNATIS avec en supplément la gestion des retraités du C. C. F. ? », attestation qui démontre d'une part que Madame X... savait que sa nouvelle fonction allait nécessiter de sa part un investissement professionnel réel avec le risque associé qu'elle ne parvienne pas à assumer la lourdeur du poste et qu'en plus elle pouvait s'attendre à ne pas bénéficier de la même reconnaissance de ses qualités dans ce nouveau poste que celle dont elle bénéficiait antérieurement, ce qui a pu faire dire à Madame B... qu'elle rencontrait des « difficultés » dans son travail et qu'« elle vivait cette situation d'autant plus difficilement que la qualité de son travail avait toujours été notoirement reconnue auparavant » ; qu'en effet qu'il ressort des attestations de Madame L..., superviseur à l'agence GUBERNATIS et de Madame M..., directeur d'agence, appelée au poste de sous-directeur de l'agence GUBERNATIS en avril 2002 « en renfort de Madame X... » que « face aux collaborateurs, ses lacunes dans le domaine technique ne lui permettaient pas de collaborer efficacement avec les chargés de clientèle de l'agence, entraînant un manque de légitimité. Cette situation a entraîné un échec sur le plan du management d'autant plus que Madame X... vivait à ce moment-là une situation familiale difficile qui la fragilisait... » et «... Ce qui explique qu'elle ait pu rencontrer des difficultés d'adaptation au travail en agence, de surcroît avec des responsabilités d'encadrement... Mon arrivée fut délicate avec un rejet incontestable de ma personne par Madame X... alors que nous nous connaissions depuis... 1990 et que nous avions toujours eu d'excellents rapports. La passation de clientèle fut alors très laborieuse et j'ai pu constater que des commentaires péjoratifs à l'encontre du C. C. F. avaient été dits par Madame X... auprès de la clientèle qui alors compatissait pour elle. Par ailleurs, j'ai pu entendre certains collaborateurs (soulagés) s'exprimer sur le mode d'exercice de l'autorité de Madame X... qui systématiquement invitait les clients à faire des lettres de réclamation à la direction en désignant les personnes fautives ce qui lui permettait de reporter la responsabilité sur les autres collaborateurs du guichet. D'autre part, la Direction, en l'occurrence Monsieur Z... m'a fait part d'un courrier dans lequel Madame X... contestait ma nomination invoquant même une présomption de « coucherie » avec la Direction... Pour ma part, la cohabitation a été des plus difficiles avec Madame X... » ; que ces attestations, y compris celles produites par Madame X... elle-même, démontrent que cette dernière s'est mal intégrée dans ses nouvelles fonctions et que c'est donc pour des raisons objectives et nécessaires au bon fonctionnement de l'agence, que la clientèle particulière a été réaffectée à Madame M... et qu'a été confiée à Madame X... la gestion de la clientèle institutionnelle et para institutionnelle (IPI) ainsi que celle des retraités du C. C. R, clientèle pour laquelle auparavant elle avait démontré toute l'étendue de sa compétence ; que le courrier adressé le 23 juillet 2002 par Monsieur Z... à Madame X... dans lequel il lui rappelle notamment qu'elle a été nommée en mars 2001 sous-directeur de l'agence GUBERNATIS, nomination accompagnée d'une promotion et d'une augmentation significative et qu'« Il s'est avéré très rapidement que vous n'arrivez pas à prendre la dimension de votre poste. Si votre implication dans la production commerciale n'était pas discutable, votre capacité à participer à la gestion du guichet et à animer des équipes n'a pas été démontrée. Cela vous a été dit et écrit. Au terme d'un an environ, constatant, entre autres, que votre légitimité auprès des équipes n'était toujours pas acquise, j'ai décidé en concertation avec votre directeur, de lui-adjointre un nouveau sous-directeur » démontre que la répartition de la clientèle entre Madame X... et Madame M... a été dictée par un légitime souci de gestion efficace de l'agence GUBERNATIS et de sa clientèle et non par une mesure de rétorsion injustifiée à l'encontre de Madame X... ; que dès lors Madame X... ne peut considérer comme un acte de harcèlement moral le fait que les clients particuliers aient été attribués le 18 juin 2002 à hauteur de 50 % et le 23 juillet 2002 à hauteur des 50 % restants à Madame M... alors qu'en échange lui a été confié par le courrier susvisé la gestion de l'ensemble de la clientèle IPI et des comptes des retraités et dont elle ne conteste pas sérieusement qu'elle représentait « un fonds de commerce important » comme indiqué dans ledit courrier puisque Madame N... se plaint de la suppression des primes de production afférentes à la clientèle de particuliers sans démontrer pour autant que ces primes aient constitué un « élément essentiel du contrat de travail », ne produisant aucun document contractuel sur ce point ; que par ailleurs plusieurs autres salariés, Monsieur P..., Madame Q..., Monsieur R..., Monsieur S..., Monsieur T... et Madame L... susvisée ont indiqué que Monsieur Y... avait toujours fait preuve de convivialité et de correction vis-à-vis de ses-collaborateurs, qu'il avait laissé un excellent souvenir, qu'il était aimable et disponible, ce qui ne correspond pas à la description du personnage harceleur qu'en donne Madame X... ; qu'il apparaît dès lors que si le propre comportement de Madame X... et sa mauvaise adaptation à son nouveau poste ont pu induire de la part de ses supérieurs hiérarchiques des réponses managériales abruptes et assurément maladroites en ce qui concerne le problème du déménagement du bureau, il ne peut être déduit des décisions prises par sa hiérarchie dans le cadre du pouvoir de direction que celles-ci s'inscrivent dans le cadre d'un harcèlement moral lequel exige des agissements « répétés » ayant pour objet ou pour / effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé

physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'un mauvais climat, une mésentente, des conflits, des contestations, voire des réflexions-désobligeantes ou-jugées comme telles de la part d'un supérieur hiérarchique à l'encontre d'un de ses subordonnés et ressenties différemment selon la subjectivité ou la tranquillité de celui qui les subit, ne peuvent être considérés comme des agissements répétés de harcèlement moral et s'inscrivent plus naturellement dans l'exercice plus ou moins serein du pouvoir de direction, tant que n'est pas démontré par le salarié que les actes en question s'inscrivent dans une démarche gratuite, inutile et réfléchi destinée à l'atteindre et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ; que par ailleurs Madame X... attribue son état de santé au harcèlement qu'elle dit avoir subi de la part de son employeur alors que les très nombreux certificats médicaux qu'elle produit font état notamment d'une « dépression réactionnelle avec travail de deuil », d'un état dysthymique avec sensibilité et tendances interprétatives « accentués » par des conflits professionnels, de « syndrome anxio-dépressif névrotique », d'une « personnalité sensible », autant d'éléments qui démontrent que Madame X..., notamment à la suite d'un deuil, a vu son état psychique se délabrer, que cet état a pu être « accentué » par les conflits professionnels objectifs qui ont eu lieu lors de sa nomination dans son nouveau poste (alors qu'auparavant tous les témoignages qu'elle produit démontrent qu'elle était unanimement appréciée), mais n'a pas été provoqué par des faits de harcèlement, société HSBC FRANCE faisant à juste titre observer qu'en l'absence de faits prouvés de harcèlement, une mésentente dégénérant en conflit de personnes est susceptible d'avoir des répercussions sur l'état de santé de la salarié identiques à celles produites par des faits de harcèlement moral ; que donc Madame X... n'établit pas au sens de l'article L. 122-52 du Code du travail des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la société HSBC FRANCE démontrant en tout état de cause que les décisions prises à l'égard de Madame X... et contestées par cette dernière ont été prises dans l'intérêt du service ; que Madame X... doit donc être déboutée de sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de son employeur, et en paiement de dommages intérêts pour harcèlement moral et de celle en paiement des salaires jusqu'à la date de décision prononçant la résiliation judiciaire qui en est le corollaire.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE Madame Émilienne X... qui a bénéficié de toutes les opportunités ouvertes par les arrêts de maladie du 16 octobre 2002 au 18 octobre 2005 en matière de maintien de salaire pour tout ou partie durant ces trois ans, et de la reprise du paiement du salaire après le 02 décembre 2005, soutient dans le cadre de la procédure diligentée après la rupture, qu'il convient de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif que son incapacité médicale à travailler résulterait, d'un comportement très critiquable de la Société HSBC FRANCE (anciennement CREDIT COMMERCIAL DE FRANCE) ; qu'elle énonce un harcèlement moral et des modifications importantes de son contrat de travail, ayant entraîné une diminution de sa rémunération (perte de primes) et le déménagement brutal et injustifié de son bureau ; que le Conseil a étudié avec attention les différents témoignages produits par Madame Émilienne X... à l'appui de ses déclarations ; qu'il est pour le moins curieux que Madame Émilienne X... ait attendu plus de cinq ans pour énoncer ces faits constitutifs, à son sens, d'un harcèlement moral et qui auraient entraîné des modifications substantielles de son contrat de travail ; que de la lecture des témoignages, il s'évince qu'il existait très certainement une certaine tension en 2002, liée à l'arrivée dans le service de Madame M... chargée de seconder Monsieur Y..., Directeur ; que le déménagement rapide du bureau et des affaires de Madame Émilienne X..., en son absence, tout autant que sa nouvelle localisation dans le hall de la banque et éloignée de la direction, fut une mesure maladroite, même si la réorganisation de la Société la justifiait, et a pu blesser la salariée puisque, les membres du personnel qui témoignent, semblent choqués de la mise en action d'une telle mesure dans les conditions précitées ; que cependant, cette situation de tension ne peut être qualifiée de harcèlement psychologique, Madame Émilienne X... ayant toujours bénéficié au sein de la Société d'avancement et de promotion eu égard à la qualité de travail fourni ; que d'ailleurs, le Conseil a noté qu'elle n'a jamais adressé aucun courrier à la direction durant ces trois années de travail pour se plaindre de la situation qu'elle dénonce aujourd'hui, et que le Médecin du Travail qui est impliqué dans l'altération de la santé physique et (ou) mentale du salarié (tout comme le CHSCT (article L. 236-2 du Code du Travail), n'a émis aucun avis ; que la loi de Modernisation Sociale N 2002-73 du 17 janvier 2002 a institué une procédure de médiation tel que prévu par l'article L. 122-54 du Code du Travail ; que Madame Émilienne X..., au moment des faits, n'a pas mis ces mesures en action ; que le Conseil juge qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la résiliation judiciaire de son contrat de travail dans la mesure où la modification du contrat de travail n'est pas démontrée et le harcèlement moral insuffisamment justifié ; qu'il convient donc de la débouter de toutes les demandes formées au titre de la rupture du contrat de travail.

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 qu'après avoir été mutée dans des fonctions particulièrement lourdes et nécessitant un investissement professionnel réel, sans aucune formation préalable à ces fonctions, Madame Émilienne X... a successivement fait l'objet d'un déménagement dans des conditions brutales et discourtoises, d'un retrait de la totalité de sa clientèle de particuliers, et de réflexions désobligeantes à une période au cours de laquelle elle vivait de surcroît une situation familiale difficile qui la fragilisait ; qu'en retenant que la salariée ne démontrait pas le caractère « gratuit, inutile et réfléchi destiné à l'atteindre » de ce comportement de son employeur pour la débouter de ses demandes, sans aucunement rechercher si ces agissements de son employeur n'avaient pas, sinon pour objet, à tout le moins pour effet une dégradation des conditions de travail de Madame Émilienne X... 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 a violé l'article L. 122-49 du Code du travail alors en vigueur, actuellement article L. 1152-1 du Code du travail.

ET ALORS QU'en retenant, pour statuer ainsi, que le délabrement de l'état santé de la salariée, intervenu à la

suite d'un deuil, aurait « seulement » été accentué par les conflits professionnels, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-52 du Code du travail alors en vigueur.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION, subsidiaire

subsidiaire Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Emilienne X... de ses demandes tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat et à voir condamner la société HSBC au paiement de rappels de salaire jusqu'à la date de la décision prononçant la résiliation judiciaire, d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages-intérêts pour rupture abusive, d'une indemnité compensatrice de préavis, de congés payés y afférents, et d'une indemnité de congés payés.

AUX MOTIFS propres et éventuellement adoptés reproduits au premier moyen ALORS 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 ; que Madame Emilienne X... soutenait dans ses écritures d'appel que la dégradation de son état de santé résultait de la dégradation de ses conditions de travail, à laquelle son employeur avait participé en multipliant à son égard les décisions brutales et maladroitement alors qu'il la savait fragilisée par un deuil ; qu'en refusant d'accéder à la demande préalable au licenciement de résiliation judiciaire du contrat de travail sans rechercher si, comme le soutenait la salariée, la méconnaissance par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité n'était pas de nature à justifier une telle résiliation, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 230-2 Code du travail alors en vigueur, actuellement article L. 4121-1 du Code du travail.

ET ALORS QU'en fondant sa décision sur la considération que Madame Emilienne X... n'aurait pas fait l'objet d'un harcèlement au sens du Code du travail, sans rechercher si la suppression autoritaire de la totalité de sa clientèle, à considérer même qu'ils ne soit pas constitutif d'un harcèlement, ne s'analysait pas néanmoins en une modification de son contrat de travail de nature à faire peser la responsabilité de la rupture sur l'employeur, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION, subsidiaire

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Emilienne X... de ses demandes tendant à voir condamner la société HSBC au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages-intérêts pour rupture abusive, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents et d'une indemnité de congés payés.

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L. 122-24-4 du Code du travail :
« à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupa précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail aménagement du temps de travail. Le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre stage de reclassement professionnel. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail » ; qu'à la suite du second avis d'inaptitude rendu le 2 novembre 2005 par médecin du travail selon lequel Mme X... était « inapte définitif au poste de sous directeur d'agence, exempt de travail en milieu bancaire, exempt de contact avec le public la société HSBC FRANCE a le 17 janvier 2006 écrit au médecin du travail pour lui indiquer notamment : «... Par exempt de travail en milieu bancaire, nous croyons comprendre que Madame U... est inapte à un poste situé en agence. C'est en ce sens que nous avons mené une recherche des postes pouvant être proposés à Madame X... afin de permettre son reclassement, conformément à notre obligation de reclassement... Nous avons ainsi pu identifier cinq postes en adéquation tant avec le profil compétences de Madame X... qu'avec vos préconisations médicales, et pouvant permettre le reclassement de cette dernière. Il s'agit des postes suivants :- chef de projet crédit...- animateur à l'école des ventes...- assistant chef de projet...- chef de produits crédits...- organisateurs... Ces postes ne sont pas situés en agence et n'impliquent pas de contacts avec clientèle où le public (toutefois le poste d'animateur à l'école des ventes implique des interventions devant des groupes de collaborateurs de l'entreprise, mais non des personnes extérieures à l'entreprise et peut-être serez-vous amené à considérer qu'il s'agit là de contacts avec le « public »).. Je joins à ta présente les fiches descriptives de ces postes. Avant de les soumettre à l'acceptation ou au refus de Madame X... (l'ensemble de ces postes impliquant une modification de son contrat de travail, son consentement est indispensable), nous vous remercions de bien vouloir nous faire connaître votre avis quant à leur compatibilité avec l'état de santé de cette dernière. Nous nous tenons naturellement à votre disposition pour toute précision complémentaire que vous souhaiteriez... » ; qu'en réponse à ce courrier le médecin du travail, par lettre du 19 janvier 2006 a indiqué à la société HSBC FRANCE : «... J'ai bien pris connaissance des propositions de postes que vous envisagez pour l'intéressée. Cependant l'inaptitude deuxième catégorie de Mme X... signifie que son état de santé est incompatible avec un travail normal et à temps plein et qu'au mieux il pourrait être compatible avec un travail à temps partiel (un

leur temps, environ dans un contexte spécifique. Si ces remarques n'ont pas été précisées sur sa fiche de visite, c'est que son état de santé ne permet même pas d'envisager un travail de son niveau même à temps partiel. Par milieu bancaire il faut donc comprendre et inclure l'ensemble de l'organisation (administrative, aux réseaux et agences)... » ; que d'une part Madame X... a été informée par son employeur le 29 novembre 2005 que suite à l'avis d'inaptitude du 2 novembre 2005 celui-ci procédait à « des recherches de postes pouvant permettre son reclassement » tandis qu'à compter du 2 décembre 2005 il reprenait le paiement du salaire de l'intéressée et ce conformément aux dispositions de l'article L. 122-24-4 alinéa 3 susvisé, le licenciement ayant pas été prononcé dans le délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude ; que Madame X... conteste le fait que les postes de reclassement proposés se trouvent tous dans le département des Hauts-de-Seine ce qui la contraignait à quitter sa région, à travailler dans un quartier d'affaires, peu humain sans tenir compte de sa vie de famille ni de son état dépressif et indique qu'aucun poste dans la région niçaise ne lui a été proposé, qu'aucune transformation de poste n'a été tentée telle que le télétravail et que l'employeur n'a pas effectué de recherche à l'intérieur des entreprises du groupe, qu'au surplus les postes en question ne lui ont pas été proposés et que les tentatives de reclassement ont été faites tardivement ce dont elle déduit que l'obligation de reclassement n'a pas été respectée ; que cependant il était normal que l'employeur interroge le médecin du travail avant de proposer à Madame X... l'un quelconque des postes éventuellement susceptibles de lui convenir ; que la réponse du médecin du travail exclut expressément non seulement le travail à temps partiel mais également « l'ensemble de l'organisation », de sorte que tout poste, quel qu'il soit, où qu'il se situe géographiquement et y compris le « télétravail » pour lequel le médecin du travail n'a formulé aucune proposition et dont on ignore en toute hypothèse s'il est pratiqué au sein de la société HSBC FRANCE, étaient incompatibles avec l'état de santé de Madame X... comme concernant le « milieu bancaire » ; que dès lors qu'il est parfaitement normal que la société HSBC FRANCE, sauf à aller contre l'avis du médecin du travail, n'ait proposé à Mme X... aucun des postes de reclassement envisagés ; qu'en citant cinq postes de reclassement possibles, hors agence, la société HSBC FRANCE, qui n'était tenue en toute hypothèse qu'à une seule offre de reclassement a respecté son obligation à ce titre en fonction des postes disponibles et le fait que les postes se trouvent dans le département des Hauts-de-Seine n'est pas de nature à démontrer que la recherche de reclassement n'aurait pas été faite loyalement ; que la recherche de ces différents postes explique le délai écoulé entre l'avis d'inaptitude du 2 novembre et l'interrogation du médecin du travail du 17 janvier 2006, délai dont n'a pas pâti Madame X... puisque le paiement de son salaire a été repris le 2 décembre ; que le licenciement prononcé pour inaptitude est dès lors fondé, de sorte que Madame X... doit être déboutée de toutes ses demandes au titre de la rupture de son contrat y compris de celle concernant le préavis, cette indemnité n'étant pas due lorsque le salarié est dans l'impossibilité du fait de son inaptitude d'effectuer son préavis, ce qui est le cas en l'espèce.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE la Société HSBC FRANCE (anciennement CRÉDIT COMMERCIAL DE FRANCE) a suivi scrupuleusement les recommandations du Médecin du Travail, qui après trois ans d'arrêt de travail de Madame Emilienne X..., a jugé qu'elle était, suite à une mise en invalidité deuxième catégorie, " inapte définitif au poste de Directeur d'Agence, exempt de travail en milieu bancaire, exempt de contact avec le public " ; que malgré les propositions de reclassement présentées à la Médecine du Travail par l'employeur, le Médecin indiquait le 19 janvier 2006, que " l'état de santé de Madame Emilienne X... était incompatible avec un travail normal et à temps plein et, qu'au mieux, il pourrait être compatible avec un travail à temps partiel (Va environ) dans un contexte spécifique. " ; que malgré d'autres recherches, aucun reclassement ne peut être envisagé pour Madame Emilienne X... ; que le Conseil juge que l'employeur a tout mis en oeuvre, de façon loyale, pour reclasser Madame Emilienne X... et a pris le temps de rechercher, dans le respect des prescriptions médicales, les postes à offrir au reclassement ; que celui-ci s'avérant impossible, il a engagé, à juste titre, la procédure de licenciement et a licencié Madame Emilienne X... pour un motif réel et sérieux.

ALORS QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; qu'en retenant que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement en proposant à Madame Emilienne X..., qui était domiciliée à NICE, cinq postes de reclassement dans le département des HAUTS DE SEINE, sans aucunement exiger de l'employeur qu'il justifie de recherches dans un secteur plus proche, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code du travail.

ALORS en outre QUE l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement du salarié inapte par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes ou aménagement du temps de travail ; qu'en se bornant à dire qu'« on ignore si le télétravail est pratiqué au sein de la société HSBC FRANCE » sans rechercher si, comme le soutenait la salariée, le télétravail ne constituait pas un aménagement envisageable, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122-24-4 du Code du travail alors en vigueur, actuellement article L. 1226-2 du Code du travail.

ALORS de surcroît QU'il appartient à celui qui se prétend libéré d'une obligation d'en apporter la preuve ; qu'il appartient dès lors à l'employeur, débiteur d'une obligation de reclassement, d'apporter la preuve de ce qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de proposer au salarié licencié un emploi conforme aux propositions du médecin du travail après avoir au besoin recherché les possibilités d'aménagement de postes de travail ; qu'en se bornant à dire, qu'« on ignore si le télétravail est pratiqué au sein de la société HSBC FRANCE » quand il incombait à l'employeur, titulaire de l'obligation de reclassement, de faire la preuve de ses recherches et à ce titre de préciser les emplois existants au sein de son entreprise, la Cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Emilienne X... de sa demande tendant en paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail.

SANS MOTIF ALORS QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en rejetant la demande de la salariée en paiement de dommages-intérêts en raison du comportement vexatoire de son employeur à l'occasion de la rupture, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Emilienne X... de sa demande en paiement d'un rappel de participation.

AUX MOTIFS QUE Madame X... établit une moyenne annuelle de 2. 500 par an sur les années 2000 à 2005 au titre de la participation alors que chaque année elle a perçu des sommes variables à ce titre y compris en 2004 et en 2005 en fonction des résultats de l'entreprise et que sa participation au titre de l'exercice 2005, soit la somme de 348, 40 lui a été payée le 6 avril 2006, de sorte qu'établissant à tort une moyenne qui n'a pas lieu d'être puisque la participation présente un caractère aléatoire, il apparaît qu'elle a été remplie de ses droits à ce titre.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QU'à ce titre, Madame Emilienne X... réclame également paiement de sommes qu'elle obtient en se basant sur une moyenne ; que la participation des salariés au résultat de l'entreprise présente un caractère aléatoire, et que les sommes perçues n'ont pas vocation à être identiques d'un exercice à l'autre ; qu'elle ne produit aucun calcul permettant de réajuster, si besoin, les montants servis par l'employeur ; que sa demande est rejetée.

ALORS QUE Madame X... poursuivait le paiement de la somme de 6. 868, 24 euros au titre de la participation ; qu'en se bornant à dire qu'ayant perçu à ce titre la somme de 348, 40 euros, la salariée avait été remplie de ses droits, la Cour d'appel a statué par voie de simple affirmation en violation de l'article 455 du Code de procédure civile.

ALORS en outre QU'en se bornant à dire que la salariée avait reçu la somme de 348, 40 euros pour l'année 2005 quand le litige ne se limitait pas à cette seule année, la Cour d'appel a méconnu l'objet du litige en violation des articles 4 et 5 du Code de procédure civile.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Emilienne X... de sa demande en paiement d'un rappel de primes de production.

AUX MOTIFS QUE Madame X... n'établit nullement avoir jusqu'à son départ en maladie le 16 octobre 2002 réaliser des objectifs lui permettant de prétendre à ces primes, précision faite que jusqu'à ce que la clientèle de particuliers soit, en juin et juillet 2002 confiée à Madame M..., elle ne démontre pas pour la période antérieure avoir réalisé des objectifs lui permettant de prétendre à ces primes, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande à ce titre ;

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE le fondement de cette prime annuelle est lié la réalisation des objectifs qui ont été fixés aux salariés ; que l'absence de Madame Emilienne X... ne peut lui permettre d'obtenir le paiement de cette prime puisqu'elle n'a pas été en mesure de réaliser un quelconque objectif.

ALORS QUE Madame Emilienne X... soutenait que le retrait de sa clientèle de particuliers l'avait induit privé de ses primes de production ; qu'en reprochant à la salariée de ne pas établir avoir réalisé ses objectifs quand précisément le litige résidait dans le fait que ses objectifs étaient relatifs à la clientèle de particuliers qui avait été retirée à la salariée, en sorte que, du fait de l'employeur, ils ne pouvaient avoir été atteints, la Cour d'appel a méconnu l'objet du litige en violation des articles 4 et 5 du Code de procédure civile.

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société HSBC France, (demanderesse au pourvoi incident).

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société HSBC FRANCE à payer à Mme X... les sommes de 1. 500 euros à titre de dommages et intérêts pour refus de souscription à l'augmentation de capital de la société en 2005 et de 1. 200 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la société HSBC FRANCE reconnaît avoir omis d'informer Mme X... de l'opération

relative à l'augmentation de capital en 2005 mais indique que cela n'a aucune incidence dans la mesure où l'intéressée avait déjà atteint le plafond des versements volontaires qu'elle était susceptible d'effectuer au titre de l'année 2005 ; que toutefois la société HSBC FRANCE n'établit nullement que Mme X... ait versé en octobre 2005 la somme de 1.562,60 euros relatifs au plan de vigueur dépassant en cela le plafond qu'elle était susceptible d'effectuer (868,72 euros), procédant sur ce point par affirmation et non démonstration, de sorte qu'il apparaît que Mme X... a subi de ce fait un préjudice qu'il y a lieu de réparer par l'allocation de la somme de 1.500 euros ;

1) ALORS QUE le juge ne peut modifier les termes du litige tels que déterminés par les prétentions des parties ; qu'en l'espèce, l'employeur soutenait que Madame X... ne pouvait participer à l'augmentation de capital réservée aux salariés de l'entreprise en 2005, ayant atteint le plafond des versements volontaires, qu'elle était susceptible d'effectuer au titre de l'année 2005 et ce, après avoir versé en octobre 2005 la somme de 1.562,60 euros sur le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) de la société HSBC ; que Madame X... ne contestait aucunement ce versement et le fait que le plafond des versements volontaires avait été atteint au titre de l'année 2005 ; qu'en affirmant que la société HSBC n'établissait pas que la salariée avait versé en octobre 2005 la somme de 1.562,60 euros sur le PEE pour ensuite allouer à cette dernière des dommages-intérêts en raison du prétendu préjudice causé par l'absence d'information par l'employeur de l'opération relative à l'augmentation de capital en 2005, la Cour d'appel a dénaturé les termes du litige en violation des articles 4 et 7 du Code de procédure civile ;

2) ALORS QUE les juges du fond doivent répondre aux moyens formulés par les parties ; que pour s'opposer à la demande de la salariée, la société HSBC faisait valoir, sans que ce fait soit contesté par Madame X..., que l'intéressée avait pu effectuer un versement volontaire complémentaire de 5.000 euros sur le PEE, alors même qu'elle avait d'ores et déjà dépassé le plafond des versements volontaires qu'elle pouvait effectuer, dépassement qui lui avait permis de bénéficier du montant maximal de l'abondement susceptible d'être versé, ce qui compensait très largement le prétendu « préjudice » de Madame X... de ne pas avoir été informée d'une opération d'augmentation de capital à laquelle elle ne pouvait participer ; qu'en décidant néanmoins d'indemniser ce « préjudice », sans répondre au moyen péremptoire de l'employeur, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Publication : Bulletin 2009, V, n° 248

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 17 décembre 2007

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Éléments constitutifs - Exclusion - Intention de son auteur

Il résulte d'une part de l'article L. 1152-1 du code du travail que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel, d'autre part de l'article L. 1154-1 de ce code que la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié.

Doit dès lors être cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, retient qu'il ne démontre pas que les agissements dont il se plaint relèvent d'une démarche gratuite, inutile et réfléchie destinée à l'atteindre et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Preuve - Charge - Détermination - Portée

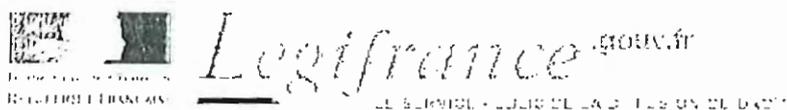
Précédents jurisprudentiels : Sur la détermination de la personne sur qui pèse la charge de la preuve d'un harcèlement moral, à rapprocher : Soc., 24 septembre 2008, pourvois n° 06-43.504, 06-45.579, 06-45.747 et 06-45.794, Bull. 2008, V, n° 175 (1) (cassation partielle, cassation partielle et rejet)

Textes appliqués :

articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail

ANNEXE 3

Cass.soc., 10 novembre 2009 n° 07-45.321



Cour de cassation
 chambre sociale
 Audience publique du mardi 10 novembre 2009
 N° de pourvoi: 07-45321
 Publié au bulletin

Rejet

Mme Collomp, président
 M. Frouin, conseiller rapporteur
 M. Cavarroc, avocat général
 SCP Gatineau et Lattarini, 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 résulteraient 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 continue, 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 emploi-jeune, 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..., emploi-jeune 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'aptitude 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 résulteraient 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 : Bulletin 2009, V, n° 247

Décision attaquée : Cour d'appel de Grenoble du 8 octobre 2007
 Cour d'appel de Grenoble, 8 octobre 2007, 06/02175

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Eléments constitutifs - Applications diverses - Méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique - Condition

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.

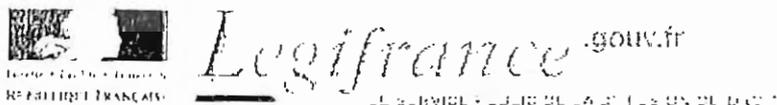
Une cour d'appel qui a relevé, d'une part, qu'un directeur de l'établissement soumettait les salariés à une pression continuelle, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant, pour un salarié déterminé, par sa mise à l'écart, un mépris affiché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

Textes appliqués :

article 1152-1 du code du travail

ANNEXE 4

Cass.soc., 16 décembre 2009 n°08-43.412



Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 16 décembre 2009
N° de pourvoi: 08-43412
Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Peignot et Garreau, SCP Piwnica et Molinié, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., employée depuis le 1er juillet 1992 par la société Studiocanal en dernier lieu en qualité de chargée de promotion, a été licenciée le 7 décembre 2005 pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement ; qu'estimant avoir été victime de harcèlement moral, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement de diverses sommes au titre tant de l'exécution que de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes à ce titre, l'arrêt énonce que le harcèlement moral nécessitant la démonstration d'agissements qui, par leur caractère malveillant, humiliant ou vexatoire, perturbent l'exécution du travail de la personne qui en est victime, le déménagement de l'intéressée de son bureau et la perte dix mois plus tôt de la signature de commandes, seuls faits pouvant être en définitive retenus, ne suffisent pas à caractériser un harcèlement moral à son encontre, les éléments produits, même médicaux, ne suffisant pas au surplus à démontrer leur lien avec sa maladie à compter du 27 janvier 2005 ;

Qu'en statuant ainsi, en ajoutant une condition tenant au caractère intentionnel des agissements non exigée par la loi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'elle a condamné la société à un rappel de salaire, l'arrêt rendu le 12 février 2008, 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 Studiocanal aux dépens ;

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

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 seize décembre deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Peignot et Garreau, avocat aux Conseils pour Mme X...

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Madame X... de toutes ses demandes, hormis celle de rappel de salaires pour travail les jours fériés et week-ends que la Cour d'appel a accueillies partiellement ;

AUX MOTIFS QUE Madame X... avait pour fonction l'organisation des stands de Studiocanal pour les marchés du film de Berlin, AFM, Cannes et Milan et l'organisation de voyages promotionnels à l'occasion de la sortie

de films à l'étranger et l'accompagnement des artistes dans ces tournées ; que Madame X... prétend avoir été victime d'un harcèlement de la part de M. Y..., de Mme Z... qui fut sa supérieure hiérarchique à partir de courant 2004 et de Mme A..., directrice des ressources humaines ; que Madame X... fait remonter le harcèlement dont elle se prétend victime de la part de M. Y... depuis janvier 2001, époque à laquelle elle a été nommée chargée de promotion ; que n'étant pas établi que M. Y... se soit présenté en janvier 2001 comme l'organisateur du stand Studiocanal à Cannes, les courriels produits par Mme X..., l'un adressé par cette dernière à Mme B..., assistante de M. Y..., lui indiquant " si Frédéric a un problème il peut venir me voir " et les autres échangés avec Mme C... concernant un logo que Mme C... demandait dans la journée et un autre concernant des affiches qui tombaient, n'établissent pas un comportement malveillant, humiliant ou vexatoire de M. Y... envers Mme X... ; qu'il en est de même du courriel de Mme X... du 13 mars 2001 informant M. D..., en lui transmettant des courriers de protestations de fournisseurs, que la préparation de Berlin et de l'AFM s'est faite dans la pression et l'agressivité et qu'elle espère que Cannes ne sera pas un psychodrame ; que pour l'année 2002, la salariée n'invoque aucun fait autre qu'un courriel par elle adressé à M. D... lui faisant part d'une rumeur selon laquelle elle serait rattachée à l'équipe de M. Y... et de son espoir d'être toujours hiérarchiquement rattachée à l'équipe de M. E... donc à celle de M. D..., que le 3 février 2003, lors de l'entretien annuel pour l'année 2002 Mme X... s'est plaint d'un harcèlement moral de la part de M. Y... ; que ces seuls éléments n'établissent pas un harcèlement moral de la salariée en 2002 ; que l'affirmation par Mme X... dans un courriel du 21 mars 2003 d'une agression verbale de M. Y..., ne suffit pas à établir cette agression et le courriel du 5 mars 2003 par lequel de Mme X... rappelle à M. D... que le 28 janvier 2003 il avait annoncé une réunion d'équipe et lui demande de fixer cette réunion ne démontre rien quant au prétendu harcèlement imputé à M. Y..., lequel ne peut résulter de difficultés relationnelles ; que soutenant qu'elle ne reçoit plus les comptes-rendus de marketing, Mme X... produit trois comptes-rendus de réunion marketing émanant de M. Y... du 5 et 26 mars 2003 " films Cannes 2003/matériel réaliser ou à réaliser " et 10 mars 2004 " Cannes (du 12 au 23 mai 2004) matériel à réaliser " et un compte rendu du 9 décembre 2003 " préparation marketing MIFED ; MIFED 2003/matériel à réaliser " ; que Mme X... ne faisant pas partie de l'équipe de M. Y... qui n'était pas son supérieur hiérarchique, il ne résulte pas des comptes-rendus une communication à d'autres personnes que les participants aux réunions et/ou appartenant au service marketing, sauf Mme F... responsable de l'équipe communication devenue en 2003 supérieure hiérarchique de Mme X..., rien n'établissant par ailleurs que la salariée, avant le mois de mars 2003, recevait les comptes-rendus de réunion marketing ; que dans ses commentaires lors de l'entretien du 13 janvier 2004, si elle indiquait qu'elle regrettait les relations conflictuelles avec le marketing qui perturbent le bon déroulement des manifestations, Mme X... ne se plaignait pas de ne pas recevoir les comptes-rendus des réunions de marketing et, s'agissant au stade de ces réunions de films en préparation, elle ne justifie pas que les comptes-rendus lui étaient indispensables à l'exercice de ses fonctions de chargée de la promotion des films, étant observé que dans sa lettre du 19 août 2005 elle reconnaissait sa participation aux réunions hebdomadaires de sorte qu'elle était tenue informée ; que le fait que Mme X... ne reçoive pas lesdits comptes-rendus ne portait pas atteinte à sa dignité et la circonstance qu'ils ont pu être transmis à des stagiaires et à une personne en arrêt de travail pour maladie ne présente aucun caractère humiliant ; qu'il est constant que la salariée a perdu la signature de commandes en janvier 2004, ce fait résultant selon l'employeur qui ne fournit à cet égard aucun élément, de la décision de concentrer les bons de commandes au sein de la direction des achats dans le cadre d'une politique de rationalisation des dépenses et a concerné tous les salariés ; que Mme X... invoque une ingérence de M. Y... dans la gestion des talents pour s'approprier ses attributions ; qu'à M. Y... qui lui confirmait le 15 janvier 2004, qu'à la demande d'un producteur, il avait organisé une interview de Fanny G..., qui était d'accord, Mme X... lui a répondu qu'elle comprenait très bien que les producteurs avec lesquels il était en contact lui fassent des demandes d'interviews et exprimait seulement le souhait d'être informée de ces demandes dans la mesure où elle était en contact avec les artistes et leurs agents pour coordonner leurs plannings à l'international, ajoutant que c'est embarrassant que ce soit Fanny G... qui lui annonce qu'elle a une demande d'interview pour leur magazine ; que la réponse même de Mme X..., qui n'invoque qu'un défaut d'information, contredit l'existence d'une ingérence dans ses attributions par M. Y... et au surplus, il n'est ni allégué ni établi qu'un incident de même nature se soit renouvelé ; que Mme X... produit encore des courriels des 14 et 15 mai 2004 concernant une soirée " People " organisée le samedi 15 et dimanche 16 mai à Cannes ; que sauf un courriel du vendredi 14 mai transférant à Mme H... le programme PEOPLE/CANNES aucun autre n'émane de Mme X..., alors qu'elle a été destinataire principale du courriel de Mme H... du 14 mai et d'une copie de tous les autres courriels ; que Mme X... ne s'étant pas manifesté autrement que par le transfert du programme à Mme I..., le 15 mai Mme F... ayant écrit à Mme H... et à M. Y..., avec copie à Mme X..., " Que je sache, vous êtes en charge de l'organisation de la soirée PEOPLE, je ne vois pas très bien en quoi le reste vous concerne ! Que chacun reste à sa place et fasse ce pourquoi il est là, ce sera déjà très bien ! ", la seule production desdits courriels ne permet pas de déduire une ingérence de la part de M. Y... ; que le projet en octobre 2004 de reprise par le service promotion de Canal+ de la logistique marché du film ayant été abandonné Mme X... n'a pas été dessaisie de l'organisation des marchés du film ; que s'agissant du remplacement de Mme X... par une stagiaire, Mlle Aurélie J..., pour accompagner Agnès K... en Colombie pour la promotion de son film " Comme une image ", les pièces produites n'établissent pas un voyage à Cuba, qu'ayant reçu un courriel du 19 octobre 2004 de Aurélie J... communiquant le détail de son voyage, Mme A..., directrice des ressources humaines, avant de l'accepter a désapprouvé ce voyage par une stagiaire par courriel adressé à Mme L... et Mme F... le 20 octobre 2004 ; que Mme F... atteste que pour la promotion du film " Comme une image " Mme X... a demandé à ce que sa stagiaire Aurélie J... assure certains déplacements à l'étranger à sa place ne souhaitant pas s'y rendre alors qu'elle s'était engagée au départ de cette mission à l'assurer jusqu'au bout ; que dans sa lettre du 19 août 2005, Mme X... indiquant qu'en octobre 2004 ses propos ont mal été interprétés, tout au moins mal compris, lorsqu'elle déclarait ne plus pouvoir assumer les déplacements à l'étranger, elle a simplement rappelé qu'elle ne bénéficiait plus de l'indemnité " garde d'enfants ", il ne ressort néanmoins pas des pièces de la procédure, alors qu'elle a été destinataire en copie

du courriel précité du 20 octobre 2004, qu'elle soit intervenue pour dissiper le prétendu malentendu ; que le remplacement de Mme X... pendant ledit voyage par sa stagiaire ne saurait donc être regardé comme un fait participant d'un harcèlement, le fait que la stagiaire ait communiqué le numéro de téléphone portable de Mme X..., sans son autorisation, comme celui qui serait le sien pendant le voyage, relevant d'une incorrection personnelle de la stagiaire qui s'en est excusée ; que lors de son entretien individuel du 7 janvier 2005, conduit par ses deux responsables hiérarchiques au cours de l'année écoulée, Mmes F... et L..., la salariée déclarait que les difficultés s'étaient nettement estompées par rapport à l'année 2003, cette année sa principale difficulté tenant aux personnalités de K.../Bacri ; qu'en réponse à Mme X... qui l'informait, par courriel du 12 janvier 2005, de ses appréhensions à l'approche des prochaines semaines en raison du surcroît de travail dans cette période et qu'elle aurait besoin au moins pour cette période de 2 à 3 mois d'une personne qui pourrait l'aider en la déchargeant du travail administratif et de secrétariat, Mme L..., le 20 janvier 2005, a fait part à la salariée de l'accord de Mme A... pour demander à un stagiaire du service des ventes tous droits une partie de son temps au cours des 2 ou 3 mois à venir ; que Mme X... ne conteste pas ce qu'indiquait Mme L... dans son courriel, savoir que l'entreprise n'avait pas de film en compétition à Berlin cette année, la tournée d'Agnès K... était quasiment terminée et elle ne souhaitait pas se rendre aux EU ; que Mme L... ajoutait encore dans son courriel que la question d'un stagiaire dédié à son activité pourrait être réévaluée lors de la préparation de Cannes ; que Mme X... à qui était offerte la possibilité de se faire aider en considération de sa charge de travail, la perte alléguée d'une stagiaire ne peut être considérée comme un fait malveillant ou vexatoire, la salariée ne produit aucun élément à l'appui de son affirmation selon laquelle le stagiaire affecté au service commercial était toujours débordé ; que s'agissant de l'information à posteriori des changements de sa hiérarchie, la salariée procède par affirmation ne précisant pas même dans quelles circonstances elle a eu connaissance de ces changements ; qu'à supposer ainsi que l'affirme encore Mme X... que Mme L..., lors d'un séminaire le 18 janvier 2005 ait remercié l'équipe des commerciaux et l'équipe marketing pour le travail accompli, sans dire un mot sur la gestion des talents, ce fait ne saurait s'interpréter comme une "mise à l'index" de Mme X... ; que lors de son bilan individuel du 7 janvier 2005, Mme L... lui a demandé d'être présente à partir du 15 août pour la préparation des festivals de la rentrée de Venise et Toronto alors que depuis 5 ans elle prenait ses congés au mois d'août ; que l'employeur dans l'exercice de son pouvoir d'organisation et de direction était en droit de demander à la salariée d'être présente au moins à partir du 15 août plutôt que à partir de son lieu de vacances être en liaison téléphonique avec sa stagiaire pour la préparation des festivals de rentrée sans que cette exigence puisse s'interpréter comme un fait constitutif d'un harcèlement moral ; que Mme X... ne conteste pas sérieusement qu'en 2002, M. D... et Mme F... ont dû prendre en charge l'organisation du voyage de l'équipe du film " Décalage horaire " à Toronto et qu'en 2003 et 2004 Mme L... est intervenue pour coordonner les deux festivals avec le concours de la stagiaire, même si dans sa lettre du 19 août 2005, elle écrivait qu'en juillet elle coordonnait en liaison avec le service commercial les réservations d'hôtels, accréditations et engagements et suivi des besoins de matériels de presse et de promotion de telle sorte que les dossiers soient " sur les rails " pour le mois d'août et de façon à ce que sa stagiaire n'ait plus qu'à assurer le suivi en liaison téléphonique quasi quotidienne avec elle ; que la demande par Mme L... à Mme X... par courriel du 14 septembre 2005 de justification d'une demande de jour de RTT dont elle n'avait pas été la destinataire était légitime comme s'inscrivant dans l'exercice du pouvoir de contrôle de l'employeur ; que son refus par courriel du 16 septembre 2005, compte tenu de la charge de travail et Mme X... ayant pris son jour de RTT le mercredi précédent, d'accorder à la salariée une journée d'absence le 19 septembre, pour " briefer " une étudiante qui devait garder ses enfants, ne présente pas un caractère malveillant ni ne porte atteinte aux droits de la salariée ; que le déménagement en octobre 2004, quel qu'en soit le motif, dans un " open space " en un endroit particulièrement exposé au bruit du fait de la proximité d'un couloir extrêmement passager, ce dont l'employeur avait conscience puisque par courriel du 10 janvier 2005, Mme L... a demandé à Mme A... l'installation d'une cloison vitrée sans pour autant que cette cloison soit installée avant le départ de la salariée selon l'attestation de M. D'Auria qui l'a assistée au cours de l'entretien préalable à tout le moins avait pour, effet une dégradation des conditions de travail de Mme X... ; que Mme X... n'apporte pas la preuve d'un licenciement signifié, voire seulement évoqué lors d'un entretien le 8 juin 2005 qu'à sa demande elle a eu avec Mme A... ; que les faits allégués concernant la procédure de licenciement ne peuvent être retenus comme participant au harcèlement allégué d'autant que contrairement à ce que prétend Mme X..., Mme A... a accepté de reporter l'entretien préalable d'abord en considération de ses propres obligations puis de celles de M. D'Auria et que dès lors que le contrat n'était pas rompu la salariée devait rester à la disposition de l'employeur, elle ne peut lui reprocher de l'avoir convoquée pour lui remettre en main propre la convocation à l'entretien préalable ; qu'il en va de même de la prétendue instruction en contravention du premier avis du médecin du travail prescrivant un essai avec un report des voyages à l'étranger dans la mesure où la salariée s'étant déclarée ravie, dans un courriel du 13 septembre 2005, de suivre la tournée pour les " Poupées Russes " à Montréal, en considération de cet avis médical, il a été décidé qu'elle n'accompagnerait pas dans cette tournée Cédric M... au Canada, les dates des autres voyages soit n'étant pas déterminées soit étant fixées à une date postérieure à la date de la deuxième visite fixée par le médecin du travail à l'issue de l'essai prescrit ; que le déménagement du bureau de Mme X... et la perte dix mois plus tôt de la signature de commandes, seuls faits qui en définitive peuvent être retenus, ne suffisent pas à caractériser un harcèlement moral, les éléments produits, même médicaux, au surplus ne suffisent pas à démontrer leur lien avec la maladie de Mme X... à compter du 27 janvier 2005 ;

ALORS, D'UNE PART, QUE lorsque survient un litige relatif à l'application de l'article L. 1152-1 du Code du travail, le salarié doit seulement établir des faits qui permettent de faire présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est motivée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, les motifs de l'arrêt révèlent que pour débouter Madame X... de ses demandes, la Cour d'appel a examiné les éléments qui lui étaient présentés en recherchant s'ils étaient ou non constitutifs d'un harcèlement ; qu'en statuant ainsi, alors qu'elle aurait dû

seulement rechercher si ces éléments n'étaient pas susceptibles de faire au moins présumer le harcèlement invoqué, la Cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE lorsque survient un litige relatif à l'application de l'article L. 1152-1 du Code du travail, le salarié doit seulement établir des faits qui permettent de faire présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est motivée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a retenu qu'étaient susceptibles d'être retenus les faits de perte de la signature de commandes et le déménagement du bureau de Madame X... , circonstance dont elle a admis qu'elle avait eu pour effet de dégrader ses conditions de travail (arrêt p. 7, § 6) ; qu'en considérant néanmoins que ces faits ne suffisaient pas à caractériser un harcèlement moral des lors qu'au surplus les éléments produits, même médicaux, ne suffisaient pas à démontrer leur lien avec la maladie de Madame X... , alors qu'ils permettaient à tout le moins de le faire présumer et qu'il appartenait des lors à l'employeur d'établir qu'ils étaient motivés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la Cour d'appel a fait supporter à Madame X... la charge de la preuve du harcèlement moral dont elle prétendait avoir été victime, et non pas simplement la preuve des faits permettant de le présumer, en violation des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail ;

ALORS, ENFIN, QUE saisi d'une demande fondée sur un harcèlement moral, les juges du fond doivent prendre en considération l'ensemble des faits établis par le salarié, et notamment la dégradation de son état de santé, pour apprécier s'ils sont de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'en considérant que les faits invoqués par Madame X... ne relevaient pas de la qualification de harcèlement, sans tenir compte des éléments médicaux produits pour établir la dégradation de son état de santé autrement que pour retenir l'absence de causalité démontrée entre cette dégradation et les faits dénoncés, la Cour d'appel n'a pas mis la Cour de Cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits établis n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 12 février 2008

ANNEXE 5

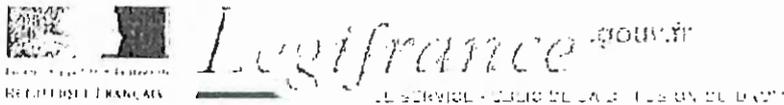
Cass.soc., 24 septembre 2008

n°06-45.747,

n° 06-45.794,

n° 06.-43.504,

n° 06-45.579.



Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 24 septembre 2008

N° de pourvoi: 06-45747 06-45794

Publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Collomp, président

Mme Martinel, conseiller rapporteur

M. Allix, avocat général

Me Ordet, SCP Rocheveau et Uzair-Sarano, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu leur connexité joint les pourvois n° Z 06-45.747 et A 06-45.794 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 27 mars 1969 en qualité d'agent stagiaire surveillant par la Régie autonome des transports parisiens (RATP) ; que le 7 mars 1996, à la suite d'arrêts de travail pour maladie, la commission médicale de la RATP a estimé que la salariée était devenue inapte à tout emploi à la Régie ; que cette décision a été confirmée le 9 avril 1996 par la commission médicale d'appel ; que Mme X... a alors été réformée à effet au 15 mars 1996 ; qu'ayant saisi la juridiction prud'homale, elle a été déboutée de ses demandes visant à obtenir sa réintégration et la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts ; que cette décision a été infirmée par un arrêt de la cour d'appel de Paris en date du 17 décembre 1999, qui a ordonné sous astreinte la réintégration de Mme X... dans son emploi à la RATP et a condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul ; que Mme X... a été réintégrée dans son emploi à la RATP le 12 janvier 2000 au niveau EC1 et a été promue en mars 2000 au niveau EC2 avec effet rétroactif au 1er janvier 2000 ; que les pourvois formés à l'encontre de cet arrêt ont été rejetés par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 21 mai 2002 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire pour reconstitution de carrière à l'échelon EC6, et de dommages-intérêts pour discrimination et harcèlement moral ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré irrecevables les demandes de Mme X... pour la période antérieure au 19 octobre 1999 et d'avoir accueilli sa demande principale de dommages-intérêts au titre de l'inégalité de traitement subie, alors, selon le moyen :

1°/ que toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, faire l'objet d'une seule instance, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne se soit révélé que postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes ; qu'en l'espèce, après avoir jugé que les demandes relatives à la période antérieure au 19 octobre 1999 étaient irrecevables, la cour d'appel a examiné l'évolution de la carrière respective de la salariée et de celle de 16 de ses collègues, depuis leur réussite au concours d'agent de maîtrise en 1979, et spécialement depuis 1997, date de la mise en place de la nouvelle grille de classification ; qu'elle a ainsi jugé que « le rapprochement de ces faits est de nature à laisser supposer une inégalité de traitement au détriment de Mme X..., tant en ce qui concerne l'avancement que la rémunération, inégalité produisant des effets postérieurement au 19 octobre 1999 » ; que ces effets étaient dès lors nécessairement générés par des causes antérieures qui en constituaient le "fondement" au sens de la loi ; qu'en se dispensant dès lors de rechercher, comme elle y était invitée, si Mme X... n'avait pas connu le fondement de sa demande actuelle avant le 19 octobre 1999, alors que l'instance initiale était encore pendante, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 516-1 du code du travail ;

2°/ que, pour justifier cette absence d'examen, la cour d'appel a décidé de s'en tenir aux seuls « effets » de l'évolution comparative considérée, postérieurs à la date du 19 octobre 1999 ; que ce ne sont cependant pas ces effets qui déterminent la recevabilité des demandes mais la date du « fondement » de ces dernières ; qu'en justifiant dès lors sa décision au motif inopérant que la demande portait sur une période postérieure à 1999, la cour d'appel a privé sa décision de motif, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Titrages et résumés :

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Existence - Faits établis par le salarié la faisant presumer - Effets - Preuve à rapporter par la partie défenderesse

Il résulte de l'article L. 122-52, devenu l'article 1154-1 du code du travail, applicable en matière de discrimination et de harcèlement et interprété à la lumière de la Directive CE/2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse 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

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Eléments constitutifs - Détermination - Office du juge - Portée

Peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Par suite, encourt la cassation l'arrêt d'une cour d'appel, qui n'a pas recherché si de tels éléments étaient établis par la salariée, et dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral, alors que celle-ci invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération et la détérioration progressive de ses conditions de travail (arrêt n° 2, pourvoi n° 06-45.579).

Doit être également cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande en dommages-intérêts pour harcèlement moral, ne tient pas compte de l'ensemble des éléments établis par celui-ci, et ne met pas ainsi la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral (arrêt n° 1, pourvois n° 06-45.747 et 06-45.794).

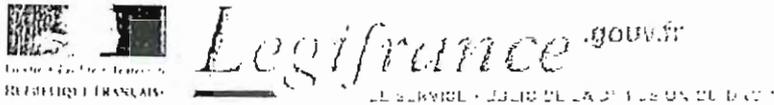
En revanche, doit être approuvée la cour d'appel qui, pour débouter la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale, a relevé que chacune des mesures invoquées par celle-ci était justifiée par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation (arrêt n° 3, pourvoi n° 06-43.504)

Précédents jurisprudentiels :

Sur le n° 2 : Sur le contrôle de la Cour de cassation en matière de caractérisation du harcèlement, évolution par rapport à : Soc., 27 octobre 2004, pourvoi n° 04-41.008, Bull. 2004, V, n° 267 (rejet)

Textes appliqués :

Sur le numéro 1 : articles L. 122-49 et L. 122-52 devenus respectivement les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail



Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 24 septembre 2008
N° de pourvoi: 06-45579
 Publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Collomp, président
 Mme Martinel, conseiller rapporteur
 M. Allix, avocat général
 SCP Galineau, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 1er mai 1969 par la société nouvelle Clinique de l'Union en qualité de sage-femme ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts ;

Sur le troisième moyen du pourvoi principal de la salariée et sur les deux moyens réunis du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnisation pour mesures discriminatoires et d'avoir limité le montant de la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts du fait de sa non affiliation au statut cadre à compter du 1er juillet 2000, alors, selon le moyen :

1°/ que le respect du principe « à travail égal, salaire égal » ne s'apprécie pas seulement au regard du statut des salariés d'une même entreprise se trouvant dans une situation d'emploi identique, mais aussi au regard du statut des salariés soumis à une source unique, telle une convention collective contraignante ; qu'en affirmant, pour refuser de prendre en considération le coefficient 446 attribué à Mme Y..., salariée de la Clinique Saint-Jean Languedoc à Toulouse, ayant la même ancienneté qu'elle, que « le cadre d'appréciation du principe « à travail égal, salaire égal » doit s'effectuer au sein d'une même entreprise » et en refusant ainsi de s'en référer à la convention collective des sages femmes qui constituait une source unique commune de référence, la cour d'appel a violé ladite convention collective ;

2°/ qu'elle versait en outre aux débats le bulletin de salaire de sa collègue, Mme Z..., salariée de la Clinique de l'Union, d'ancienneté bien moindre et pourtant classée à un coefficient supérieur (pièce 46) ; qu'en affirmant cependant que « l'intimée ne produit aucun élément de référence quant aux salariés ayant travaillé dans la même clinique qu'elle », la cour d'appel a dénaturé les termes du litige et violé l'article 4 du nouveau code de procédure civile ;

3°/ que, lorsque le salarié a soumis au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de rémunération, il incombe à l'employeur de justifier par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de traitement dénoncée au regard des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; qu'en s'abstenant en l'espèce de tout examen des faits invoqués par elle, en eux-mêmes non contestés par la Clinique de l'Union, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation à même d'exercer son contrôle, privant ainsi la décision de toute base légale au regard du principe « à travail égal, salaire égal » ;

Mais attendu que la règle "à travail égal salaire égal" est sans application lorsque des salariés appartiennent à des entreprises différentes, peu important que ces salariés soient soumis à la même convention collective ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant retenu que la salariée ne produisait aucun élément de référence provenant de salariés ayant travaillé dans la même clinique, a légalement justifié sa décision ;

Mar, sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée :

Vu les articles L. 122-49 et L. 122-52 du code du travail devenus L.1152-1 et L.1154-1 du même code ;

Attendu que peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts à titre de harcèlement moral, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que l'altération de l'état de santé de celle-ci matérialisée par un état anxio-dépressif fût la conséquence d'agissements répétés de harcèlement moral émanant de l'employeur, que la médecine du travail n'avait pas été alertée et que l'allégation d'un malaise collectif des sages-femmes de la clinique ne saurait établir l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors que la salariée invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération, la suppression de primes et d'éléments de salaire, la détérioration progressive de ses conditions de travail, la cour d'appel, qui devait rechercher si de tels éléments étaient établis et, dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes précités, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 21 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; 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 Bordeaux ;

Condamne la société Clinique de l'Union aux dépens ;

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

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 vingt-quatre septembre deux mille huit.

Publication : Bulletin 2008, V, n° 175

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse du 21 septembre 2006

Titrages et résumés :

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Existence - Faits établis par le salarié la faisant présumer - Effets - Preuve à rapporter par la partie défenderesse

Il résulte de l'article L. 122-52, devenu l'article 1154-1 du code du travail, applicable en matière de discrimination et de harcèlement et interprété à la lumière de la Directive CE/2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse 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.

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Eléments constitutifs - Détermination - Office du juge - Portée

Peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Par suite, encourt la cassation l'arrêt d'une cour d'appel, qui n'a pas recherché si de tels éléments étaient établis par la salariée, et dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral, alors que celle-ci invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération et la détérioration progressive de ses conditions de travail (arrêt n° 2, pourvoi n° 06-45.579).

Doit être également cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande en dommages-intérêts pour harcèlement moral, ne tient pas compte de l'ensemble des éléments établis par celui-ci, et ne met pas ainsi la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral (arrêt n° 1, pourvois n° 06-45.747 et 06-45.794).

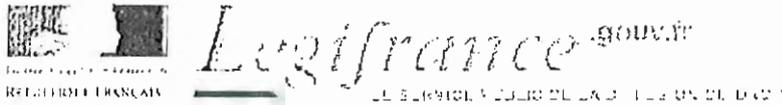
En revanche, doit être approuvée la cour d'appel qui, pour débouter la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale, a relevé que chacune des mesures invoquées par celle-ci était justifiée par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation (arrêt n° 3, pourvoi n° 06-43.504)

Précédents jurisprudentiels :

Sur le n° 2 : Sur le contrôle de la Cour de cassation en matière de caractérisation du harcèlement, évolution par rapport à: Soc., 27 octobre 2004, pourvoi n° 04-41.008, Bull. 2004, V, n° 267 (rejet)

Textes appliqués :

Sur le numéro 1 : articles L. 122-49 et L. 122-52 devenus respectivement les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail



Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 24 septembre 2008
N° de pourvoi: 06-43504
Publié au bulletin

Rejet

Mme Collomp, président
Mme Divialle, conseiller rapporteur
M. Allix, avocat général
Me Foussard, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, 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 (Angers, 18 avril 2006) que Mme X..., salariée de la société Selca centre médico biologique qui vient aux droits de la société Boulay Sestillage Balmayer Martin Y..., a attrait son employeur devant le conseil de prud'hommes pour obtenir des dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale ; qu'elle a été déboutée de sa demande;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en affirmant que c'était à juste titre que le conseil de prud'hommes avait dit qu'il n'y avait pas la preuve d'un harcèlement moral, «chacune des mesures (procédure de licenciement, mutation, modification du poste de travail) invoquées pouvant trouver une explication de nature économique ou de réorganisation concernant l'ensemble de l'entreprise», la cour d'appel a violé les articles L. 122-45 et L. 122-52 du code du travail, devenus les articles L. 1132-1 à L. 1132-4 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°/ qu'il résulte ainsi des constatations des juges du fond que, selon la décision de l'inspecteur du travail du 26 mai 2000, tout lien entre la demande de licenciement et le mandat de l'intéressée ne saurait être rejeté et qu'il n'avait pas été donné à cette autorité administrative d'éléments précis permettant de vérifier l'application des critères de choix de licenciement faite par l'employeur ; que M. Y..., représentant l'employeur, avait tenu, en mai 2000, «des propos peu amènes» à son égard ; qu'il avait été tenté de réorganiser son mi-temps thérapeutique en méconnaissance de l'avis du médecin du travail et de l'affecter au déballage des prélèvements et au conditionnement de boîtes, bien qu'elle soit technicienne de laboratoire ; que la demande d'autorisation de son licenciement à raison de son inaptitude physique à tout poste dans l'entreprise avait été refusée à raison de l'absence de recherche par l'employeur de mesure d'adaptation et de reclassement ; qu'il résulte de l'ensemble de ces constatations qu'il avait été porté atteinte ou tenté de porter atteinte à l'emploi de la salariée, en raison de son mandat ; que, de ce chef, les juges du fond n'ont pas tiré de leurs propres constatations les conséquences légales qui s'en déduisaient nécessairement et, partant, ont violé tant les articles L. 122-45, L. 122-49 que L. 412-12 et L. 482-1 du code du travail devenus les articles L. 1132-1 à L. 1132-4, L. 1152-1 à L. 1152-3, L. 2143-5, et L. 2316-1 du code du travail ;

3°/ qu'en ne s'expliquant ni sur les motifs ayant conduit aux décisions administratives refusant l'autorisation de licencier la salariée, ni sur la nature de sa maladie, ni sur la teneur des propos «peu amènes» tenus par son employeur, ni sur la nature de ses fonctions de technicienne de laboratoire au regard des fonctions qu'il avait tenté de lui imposer, la cour d'appel n'a pas, en tout cas, légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés ;

4°/ qu'enfin, dans ses conclusions, la salariée faisait valoir que, sur la demande d'autorisation de son licenciement pour motif économique, celle-ci avait été refusé à raison, d'une part, «de l'absence de réalité et de sérieux du motif économique allégué» et, d'autre part, par le fait que «la relation entre la demande de licenciement, les fonctions qu'elle exerçait et son implication à l'occasion d'un mouvement social ne pouvait être écartée» ; que, postérieurement, elle avait été victime d'une attitude particulièrement désagréable et vexatoire de la part de l'employeur ayant pour effet «d'altérer gravement son état de santé» ; qu'elle n'avait notamment pas été convoquée à une réunion des délégués du personnel du 4 mai 2000 et n'avait appris la tenue de cette réunion que le lendemain ; que, le 16 mai 2000, M. Y..., représentant son employeur, lui avait téléphoné en lui annonçant très clairement son intention d'obtenir son départ par tous moyens en raison de son implication en tant que déléguée du personnel, dans des termes qui étaient attestés par un témoin et qui

En outre, encourt la cassation l'arrêt d'une cour d'appel, qui n'a pas recherché si de tels éléments étaient établis par la salariée, et dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire presumer un harcèlement moral, alors que celle-ci invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération et la détérioration progressive de ses conditions de travail (arrêt n° 2, pourvoi n° 06-45.579).

Doit être également cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande en dommages-intérêts pour harcèlement moral, ne tient pas compte de l'ensemble des éléments établis par celui-ci, et ne met pas ainsi la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits étaient de nature à faire presumer un harcèlement moral (arrêt n° 1, pourvoi n° 06-45.242 et 06-45.794).

En revanche, doit être approuvée la cour d'appel qui, pour débouter la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale, a relevé que chacune des mesures invoquées par celle-ci était justifiée par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa reorganisation (arrêt n° 3, pourvoi n° 06-43.504).

Précédents jurisprudentiels :

Sur le n° 2 : Sur le contrôle de la Cour de cassation en matière de caractérisation du harcèlement, évolution par rapport à : Soc., 27 octobre 2004, pourvoi n° 04-41.008, Bull. 2004, V, n° 267 (rejet)

Textes appliqués :

Sur le numéro 1 : articles L. 122-49 et L. 122-52 devenus respectivement les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail

