

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 novembre 2020, 19-11.626, Inédit

Cour de cassation

CHAMBRE SOCIALE

Audience publique du 04 novembre 2020

N° de pourvoi : 19-11626

Non publié au bulletin

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Célice, Texidor, Périer, SCP Marlange et de La Burgade, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 4 novembre 2020

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 974 F-D

Pourvoi n° E 19-11.626

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 4 NOVEMBRE 2020

La société Médiaco Atlantique, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° E 19-11.626 contre l'arrêt rendu le 14 décembre 2018 par la cour d'appel de Rennes (8e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à M. V... X..., domicilié [...], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Médiaco Atlantique, de la SCP Marlange et de La Burgade, avocat de M. X..., après débats en l'audience publique du 16 septembre 2020 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, Mme Chamley-Coulet, conseiller référendaire, ayant voix délibérative, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article L. 431-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rennes, 14 décembre 2018), M. X... a été engagé le 31 mars 2008 par la société Médiaco Atlantique (la société). Il a été placé en arrêt de travail durant plusieurs périodes entre les mois d'août et de décembre 2013 et a été déclaré apte en « évitant au maximum le port de charges lourdes » le 10 décembre 2013 puis, le 17 mars 2014, apte avec restrictions « sans port de charges lourdes de plus de 25 kg manuellement ». Le 17 mars 2015, le salarié a fait l'objet d'un avertissement. Le 18 mars 2015, il a été mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Le 14 avril 2015, il a été licencié pour faute grave.

2. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 11 août 2015, pour contester son licenciement et obtenir paiement de diverses sommes. Invoquant une discrimination en raison de son état de santé et un harcèlement moral, il a demandé devant la cour d'appel la nullité de son licenciement.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

4. La société fait grief à l'arrêt de la condamner à verser au salarié une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors « que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, y compris les documents médicaux, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que le juge doit exercer son office dans les conditions qui précèdent et ne peut déduire l'existence d'un harcèlement moral de la seule violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat ; qu'en l'espèce, pour condamner la société à verser au salarié des dommages-intérêts pour harcèlement moral, la cour d'appel a affirmé que l'attitude de l'employeur, qui a consisté à ignorer les préconisations du médecin du travail depuis le 10 décembre 2013 en confiant de manière habituelle au salarié une tâche dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé, met en péril cet état de santé et caractérise un harcèlement moral ; qu'en statuant ainsi, quand elle aurait dû, d'une part, examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié et apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, le cas échéant, apprécier si, d'autre part, l'employeur démontrait que les agissements invoqués n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel, qui ne pouvait se borner à caractériser le harcèlement moral en se fondant exclusivement sur le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. En retenant que la société avait confié au salarié de manière habituelle, au mépris des prescriptions du médecin du travail, des tâches dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé et mis ainsi en péril l'état de santé de son salarié, la cour d'appel a fait ressortir l'existence d'éléments laissant supposer un harcèlement moral et l'absence de preuve par l'employeur d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Médiaco Atlantique aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Médiaco Atlantique et la condamne à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre novembre deux mille vingt. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Médiaco Atlantique

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. X... est nul, d'AVOIR ordonné la réintégration du salarié au sein de la société Médiaco à compter du 14 avril 2015, et d'AVOIR condamné la société Médiaco à verser à M. X... son salaire mensuel de 2.201,18 euros du 14 avril

2015 jusqu'à sa réintégration effective ainsi qu'au paiement des sommes de 1.833,02 euros au titre de rappel sur salaires lié à la mise à pied conservatoire, 183,30 euros au titre des congés payés afférents, et 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « sur la nullité du licenciement ; (

) ; en l'espèce, M. X... soutient que la véritable cause de son licenciement est son état de santé et que l'employeur l'a licencié pour faute grave afin d'éviter une procédure de licenciement pour inaptitude ; pour étayer ses affirmations, M. X... produit notamment : - un certificat médical du Docteur K... du service santé du travail de la région nantaise en date du 10 juin 2013 aux termes duquel M. X... présente 'des dorsalgies depuis quelques semaines, accentuées par les vibrations des engins qu'il conduit', et préconisant un arrêt de travail si nécessaire ; - une fiche d'aptitude en date du 10 juin 2013 du médecin du travail déclarant M. X..., suite à une visite périodique, « apte avec réserves, adressé à son médecin traitant pour arrêt de travail » ; - les bulletins de paie avec mention de jours d'absence pour maladie du 19 août au 31 août 2013, du 1er au 30 septembre 2013, du 1er au 15 octobre 2013, du 1er au 30 novembre 2013, du 1er au 3 décembre 2013, du 3 au 10 mars 2014 ; - un courrier en date du 16 décembre 2016 du docteur E... du centre Rachis de Nantes des nouvelles cliniques nantaises informant le Docteur K..., médecin du travail que, s'agissant de M. X..., le port de charges lourdes n'est pas conseillé pour un patient présentant un rachis lombaire arthrosique, que les vibrations peuvent déclencher des douleurs lombaires ou radiculaires ; - le courrier en date du 5 décembre du Docteur E... au médecin traitant de M. X..., dont copie a été adressé au médecin du travail et aux termes duquel l'évolution clinique de M. X... est favorable, il souhaite reprendre rapidement son activité professionnelle pour des raisons financières mais redoute une récurrence douloureuse à la reprise de travail compte tenu des contraintes de son métier de grutier ; - la fiche d'aptitude en date du 10 décembre 2013 du médecin du travail, le Docteur K..., suite à une visite de reprise, aux termes de laquelle M. X... est « apte à essai de reprise en évitant au maximum le port de charges lourdes supérieures à 25 kg – revoir dans 3 mois » ; - la fiche d'aptitude en date du 17 mars 2014 du même médecin, à la suite d'une visite périodique d'un salarié bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, aux termes de laquelle M. X... est « apte avec restrictions, sans port de charges lourdes de 25 kg manuellement – à revoir si nécessaire plus tôt que juin 2015 » ; - un document relatif aux plaques de répartition et de calage pour assurer la stabilisation et l'équilibre d'équipements lourds tels que les grues mobiles, ces plaques pesant de 6 à 30 kg pour une charge maximale supportée de 5002 kg à 120 T ; Ces éléments établissent que M. X... a bénéficié de plusieurs arrêts de travail en lien avec une dorsalgie ; qu'il faisait l'objet d'une surveillance particulière de la médecine du travail compte tenu du lien entre ses conditions de travail et sa pathologie ; que le médecin du travail avait formulé des préconisations eu égard à l'état de santé de M. X... ; l'employeur, destinataire des arrêts de travail, des fiches d'aptitude et des préconisations du médecin du travail, avait nécessairement connaissance de ces informations ; M. X... établit ainsi l'existence d'éléments pouvant laisser présumer que son employeur l'a licencié en raison de son état de santé ; l'employeur fait valoir que le licenciement de M. X... n'est aucunement lié à son état de santé, qu'il était apte à exercer ses fonctions, que les préconisations du médecin du travail ont été respectées, qu'il a été licencié en raison de griefs constitutifs d'une faute grave ; il ne produit aucune pièce justifiant que les préconisations de médecin du travail étaient respectées et notamment que le poste de M. X... n'impliquant pas de déplacement de charges de 25 kg ou plus ; il ne produit aucun document sur les caractéristiques techniques des grues sur lesquelles M. X... travaillait, ni sur les plaques de calage, leurs poids, les modalités de mise en place et est particulièrement taiseux sur les conditions de travail de M. X..., sauf à procéder par de simples allégations ; l'employeur prétend que le licenciement est motivé par des faits constitutifs d'une faute grave et visés dans la lettre de licenciement du 14 avril 2015, à savoir : 'au cours de la semaine du 9 du 23 au 27 février 2015, votre retard en début d'intervention, votre manipulation dangereuse à proximité des caténaires et des voies SNCF, le passage au-dessus de voiture avec la benne à béton, obligeant leurs compagnons à nettoyer ces voitures', 'les feuilles d'attache afférentes à l'opération non renseignées correctement les 23 février et 2 mars 2015' ; or par courrier daté du 17 février 2015, la société MEDIACO faisait part à M. X... du mécontentement de la société BRIAND construction lors de son intervention sur le chantier de GLASSVER le 3 février 2015 en lui reprochant son retard d'une heure ; dans ce même courrier, la société MEDIACO reprochait également à M. X... des faits constatés le 12 février 2015 et survenus le 9 février 2015, à savoir la dégradation du support du rétroviseur de la grue Tadano ; et la société MEDIACO concluait ce courrier en ces termes « nous vous conseillons vivement de vous ressaisir sans délai, de modifier votre attitude et de faire preuve de professionnalisme dans l'exécution de votre travail, faute de quoi, nous serions contraints d'envisager de prendre à votre encontre des mesures qui pourraient être plus lourdes de conséquence » ; ce courrier dont les termes caractérisent un avertissement a été notifié en main propre à M. X... le 17 mars 2015, soit postérieurement à l'ensemble des faits visés dans la lettre de licenciement ; peu importe que la société MEDIACO ait eu connaissance ou non de la nouvelle adresse de M. X... dès lors qu'en tout état de cause, M. X... étant présent chaque jour sur son lieu de travail, elle pouvait lui remettre en main propre l'avertissement daté du 17 février 2015 sans attendre un mois ; il est constant que l'employeur qui, bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés à un salarié, choisit de lui notifier un avertissement seulement pour certains d'entre eux, a épuisé son pouvoir disciplinaire et ne peut prononcer ultérieurement un licenciement pour les autres faits connus avant la date de notification de la première sanction ; en conséquence, bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés à M. X..., la société MEDIACO a choisi de lui notifier un avertissement seulement pour certains d'entre eux ; dès lors la société MEDIACO qui ainsi avait épuisé son pouvoir disciplinaire ne pouvait plus prononcer un licenciement pour des faits antérieurs au 17 mars 2015, date de la notification de l'avertissement et tenter ainsi de faire l'économie d'une procédure de licenciement pour inaptitude physique ; l'employeur échoue ainsi à démontrer que le licenciement est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à l'état de santé de M. X... ; la discrimination est établie ; en application de l'article L.1132-4 du code du travail, le licenciement intervenu dans ce contexte est nul ; M. X... demande, à titre principal, sa réintégration dans l'entreprise, sauf si elle s'avère impossible ; or l'employeur ne produit aucun élément relatif à la faisabilité de la réintégration sollicitée et ne formule aucune observation sur ce point ; en conséquence, il convient d'ordonner la réintégration de M. X... au sein de la société MEDIACO et de condamner celle-ci à lui verser les rappels de salaire à compter de la notification du licenciement jusqu'à sa réintégration effective ; le licenciement étant déclaré nul et la réintégration du salarié étant ordonnée, il n'y a pas lieu à paiement d'une indemnité légale de licenciement, ni à une indemnité compensatrice de préavis ; M. X... a été mis à pied à titre conservatoire dès la convocation à l'entretien préalable en date du 18 mars 2015 ; la société MEDIACO doit donc lui verser la somme de 1.833,02 € à titre de rappel sur salaires lié à la mise à pied conservatoire et 183,30 € au titre des congés payés afférents » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le salarié qui invoque une discrimination sur son état de santé doit préalablement fournir des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; que la seule connaissance par l'employeur de la surveillance médicale dont fait l'objet le salarié au moment de la mise en oeuvre de la procédure de licenciement ne peut à elle seule laisser présumer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que M. X... établissait avoir bénéficié de plusieurs arrêts de travail en lien avec une dorsalgie, qu'il faisait l'objet d'une surveillance particulière de la médecine du travail compte tenu du lien entre ses conditions de travail et sa pathologie, que le médecin du travail avait formulé des préconisations eu égard à l'état de santé du salarié et que la société Mediaco avait

nécessairement connaissance de ces informations : qu'en jugeant que ces éléments permettaient à eux seuls de laisser présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé, en l'absence de toute autre considération permettant de relier cette connaissance de la pathologie dont souffrait M. X... avec le licenciement disciplinaire dont il a fait l'objet, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART ET SUBSIDIAIREMENT, QUE si le salarié produit des éléments qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, l'employeur reste en droit de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en l'espèce, la société Mediaco offrait de démontrer que le licenciement disciplinaire de Monsieur X... était justifié par des agissements fautifs répétés de sa part, dont la matérialité et l'objectivité étaient avérées ; qu'en refusant d'examiner ces éléments, au motif que les faits invoqués dans la lettre de licenciement auraient déjà été sanctionnés ; qu'en statuant de la sorte, par un motif inopérant et sans se prononcer sur la matérialité des faits invoqués dans la lettre de licenciement, ce qui aurait été de nature à établir que ce dernier était étranger à toute discrimination sur l'état de santé, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L.1132-4 et L.1134-1 du code du travail, ensemble par fausse application la règle non bis in idem ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QUE l'avertissement prend effet à la date à laquelle il est notifié au salarié, peu important que ce dernier ne retire pas la lettre recommandée et que l'employeur, par précaution, lui notifie une nouvelle fois cette sanction ou lui remette en main propre ; qu'en refusant de faire produire tous ses effets à l'avertissement notifié pour la première fois à Monsieur X... le 17 février 2015 et en considérant que les faits visés dans la lettre de licenciement notifiée le 14 avril 2015 auraient déjà été sanctionnés par l'effet d'une nouvelle tentative de notification de l'avertissement le 17 mars 2015, la cour d'appel a violé par fausse application le principe non bis in idem ;

ALORS, ENFIN ET PLUS SUBSIDIAIREMENT, QU' il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que Monsieur X... avait attendu près de quatre années, sans justification valable, pour solliciter pour la première fois en cause d'appel la nullité de son licenciement et sa réintégration dans l'entreprise ; qu'en condamnant la société Mediaco à payer des rappels de salaire à compter de la date du licenciement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L.1132-1 et L.1132-4 du code du travail, ensemble l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction applicable en la cause.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Mediaco à verser à M. X... la somme de 8.000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE « sur le harcèlement moral ; (

) ; en l'espèce, l'attitude de l'employeur qui a consisté à ignorer les préconisations du médecin du travail depuis le 10 décembre 2013 en confiant de manière habituelle à M. X... une tâche dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé, met en péril cet état de santé et caractérise un harcèlement moral qui sera réparé par l'allocation de dommages et intérêts à hauteur de 8.000 € » ;

ALORS QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, y compris les documents médicaux, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L.1152-1 du Code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que le juge doit exercer son office dans les conditions qui précèdent et ne peut déduire l'existence d'un harcèlement moral de la seule violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat ; qu'en l'espèce, pour condamner la société Mediaco à verser au salarié des dommages-intérêts pour harcèlement moral, la cour d'appel a affirmé que l'attitude de l'employeur, qui a consisté à ignorer les préconisations du médecin du travail depuis le 10 décembre 2013 en confiant de manière habituelle à M. X... une tâche dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé, met en péril cet état de santé et caractérise un harcèlement moral ; qu'en statuant ainsi, quand elle aurait dû, d'une part, examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié et apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, le cas échéant, apprécier si, d'autre part, l'employeur démontrait que les agissements invoqués n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel, qui ne pouvait se borner à caractériser le harcèlement moral en se fondant exclusivement sur le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail, a violé les articles L.1152-1 et L.1154-1 du Code du travail.