

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 7 février 2012**

**N° de pourvoi: 10-17393**

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Lacabarats (président), président**

Me Haas, SCP de Chaisemartin et Courjon, 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 (Dijon, 29 avril 2010) que M. X..., engagé le 9 mai 2001 par la société Terreal et occupant en dernier lieu les fonctions de technicien qualifié, a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de trois jours notifiée le 28 novembre 2007 pour des faits de harcèlement commis sur une salariée de l'entreprise ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'annuler la sanction et de la condamner à verser au salarié diverses sommes au titre des rémunérations dues dû pendant la période de mise à pied injustifiée alors, selon le moyen :

1°/ qu'en matière de harcèlement moral, l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat ; qu'ainsi, en présence d'éléments de fait faisant présumer l'existence d'un harcèlement moral commis par un salarié à l'encontre d'un autre, il a l'obligation de prendre les mesures nécessaires à la cessation de ces agissements ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt que pour justifier du bien-fondé de la mise à pied de trois jours notifiée à M. X... le 28 novembre 2007, la société Terreal produisait aux débats, non seulement les lettres de Mme Y... du 17 septembre 2007, de Mme Z... du 24 septembre 2007 et de Mme A... du 10 octobre 2007 lui dénonçant les faits précis de harcèlement moral dont, selon elles, Mme B..., 52 ans, employée comme intérimaire au sein de l'entreprise depuis le mois d'avril 2007, était

victime de la part de M. X... sous les ordres duquel elle se trouvait, mais encore la lettre du 28 novembre 1997 portant sanction disciplinaire, précisant, en outre, que le 26 septembre 2007, l'intéressée avait confirmé oralement à M. C..., responsable des ressources humaines, les faits et propos dénoncés dans lesdites lettres et qu'interrogé sur ces faits par le même responsable des ressources humaines le 4 octobre 2007, M. X... avait lui-même reconnu avoir une attitude de «mauvais plaisantin» ne niant pas aller parfois trop loin ; que dès lors, en affirmant que les lettres de Mmes Y..., A... et Z..., qui ne faisaient que rapporter les propos tenus par Mme B..., ne démontraient pas que M. X... avait eu un comportement inacceptable envers Mme B..., bien qu'il lui incombât d'apprécier si, dans leur ensemble, les éléments concordants recueillis par la société Terreal, notamment les auditions de M. X... et de Mme B... eux-mêmes, ne laissaient pas supposer l'existence du harcèlement moral dénoncé, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé les articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 1152-5 du code du travail ;

2°/ que le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la partie défenderesse devant alors prouver que les agissements reprochés n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement ; que dès lors, en se fondant sur la seule attestation de M. D... déclarant ne pas avoir constaté de faits d'agressivité ou de violence provenant de M. X... et qu'interrogée par lui après l'enquête menée par la direction de la société Terreal, Mme B... aurait démenti avoir été harcelée, laquelle était pourtant impropre à faire la preuve de ce que les agissements précis reprochés à M. X..., et -à tout le moins partiellement- reconnus par lui devant le responsable des ressources humaines, n'étaient pas constitutifs de harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 1152-5 du code du travail ;

3°/ que le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la partie défenderesse devant alors prouver que les agissements reprochés n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement ; qu'en l'espèce, dans sa lettre du 10 octobre 2007, Mme A... faisait état de faits précis de harcèlement moral dont elle déclarait avoir elle-même été victime de la part de M. X... avant que celui-ci ne s'attaque à Mme B..., en particulier de ce qu'il s'en était pris à elle dès son arrivée dans l'entreprise, en qualité qu'intérimaire destinée à reprendre le poste de responsable sécurité qu'il occupait jusqu'alors, et avait fait courir la rumeur mensongère qu'elle avait eu des relations sexuelles au sein même de l'usine avec un autre de ses collègues, M. E... ; que ces déclarations étaient corroborées par celles de Mme Z..., qui dans sa lettre adressée à la société Terreal le 24 septembre 2007, avait également indiqué que «M. X... avait déjà traumatisé Mme F... à son arrivée dans la société, disant à tout le monde que c'était de sa faute s'il s'est retrouvé au service qualité. Il lui a mené la vie dure, toujours à espionner ce qu'elle faisait, à critiquer et même à inventer des «relations sexuelles avec certains salariés» ; que dès lors, en se bornant à affirmer, pour écarter ces éléments laissant présumer l'existence du harcèlement moral sanctionné par l'employeur, que les accusations de Mme A... étaient contestées par M. X..., la cour d'appel a nécessairement fait peser sur la salariée la charge de la preuve du harcèlement sanctionné, violant ainsi l'article L. 1152-1 du code du travail ;

4°/ qu'il appartient aux juges d'appréhender les faits invoqués dans leur ensemble et de rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué ; que dès lors,

en ne recherchant pas si, ajoutés à ceux rapportés concernant Mme B..., les agissements que Mme A... déclarait avoir précédemment subis du même M. X... ne permettaient pas à l'employeur de présumer l'existence d'agissements de harcèlement moral répétés par ce dernier au sein de l'entreprise, la cour d'appel a de nouveau privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 1152-5 du code du travail ;

Mais attendu que les dispositions de l'article L.1154-1 ne sont pas applicables lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Terreal aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Terreal à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP de Chaisemartin et Courjon, avocat aux Conseils pour la société Terreal

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir annulé la mise à pied notifiée à Monsieur Stéphane X... le 28 novembre 2007 et, en conséquence, condamné la Société TERREAL à verser à Monsieur Stéphane X... les sommes de 244,14 € au titre du salaire dû pendant la période de mise à pied injustifiée, 24,41 € au titre des congés payés afférents et de 53,08 € au titre de la prime d'assiduité ;

AUX MOTIFS QUE la lettre du 28 novembre 2007, notifiant à Monsieur X... une mise à pied de trois jours, est rédigée comme suit : « Nous vous avons convoqué par lettre en date du 15 novembre 2007 à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire le 22 novembre 2007 à 11 heures auquel vous vous êtes présenté accompagné de Monsieur Emmanuel G.... Nous vous avons rappelé les faits que nous avons à vous reprocher. Le 17 septembre 2007 une salariée de l'usine a remis un courrier à Monsieur Éric C... (Responsable RH) lui signalant que Madame Domitilla B..., intérimaire depuis le mois d'avril 2007 dans le même service que vous lui a confié qu'elle se sentait persécutée et harcelée par vous-même. Vous avez utilisé des termes blessants et humiliants pour lui parler tels que : « La vieille, la grosse », et ceci à plusieurs reprises. Ce courrier nous

précise que vous dénigrez son travail, et que délibérément vous ne l'avez pas aidée à s'intégrer dans le service en refusant même de lui donner des renseignements, et des explications utiles relatives aux missions qu'elle devait réaliser. Vous lui avez lancé des réflexions désobligeantes telles que : « toi, l'intérim tu vas bientôt foutre le camp, on sera bien content sans toi ». Cette personne nous rapporte également que Madame B... vit dans la peur et l'angoisse à son poste de travail et craint des représailles de votre part si elle signale votre comportement à la Direction. Monsieur C..., alerté par ce courrier, a reçu en entretien Madame B... le 26 septembre 2007 : elle lui a confirmé les faits et vos propos et ajouté qu'elle ne comprenait pas ce qui motivait une telle attitude de votre part. Monsieur C... vous a alors rencontré en entretien le 4 octobre 2007 et vous avez reconnu avoir une attitude que vous qualifiez de « mauvais plaisantin » ne niant pas que parfois vous alliez un peu trop loin mais que, selon vous, c'était sans volonté de nuire. Le 10 octobre 2007, un autre salarié de l'usine a adressé un courrier à Monsieur Olivier H... relatant des faits similaires. D'après cette personne, auprès de qui Madame B... s'est épanchée, vous lui auriez dit « toi, la vieille va faire la vaisselle », « De toute façon, tu es sur un siège éjectable, ils ont déjà trouvé ton remplaçant ». Madame B... a surpris une conversation avec l'un de vos collègues en ces termes : « je suis avec la vieille. On va te l'envoyer vu qu'on lui donne toutes les merdes de l'usine ». Ce jour là, Madame B... n'en pouvant plus, a « craqué », est montée au bureau du service du personnel pour informer l'entreprise qu'elle voulait arrêter sa mission intérimaire du fait de cette situation qu'elle ne pouvait plus tolérer. La personne qui a rédigé ce courrier révèle aussi avoir été personnellement perturbée par votre comportement à son égard et va même jusqu'à écrire que le harcèlement que vous avez exercé à son encontre l'a conduite à avoir « eu des idées noires » et que votre comportement pourrait « pousser à l'irréparable ». Cette personne vous reproche notamment d'avoir « mis en cause son intégrité morale aux yeux de tous les employés de Chagny en faisant courir le bruit (dépourvu de tout fondement) qu'elle aurait eu des relations sexuelles avec un collègue au sein même de l'usine ; ce qui est évidemment complètement faux ... Cette rumeur est même venue jusqu'à la connaissance de la concubine de celui-ci, ce qui a généré de ce fait des difficultés sérieuses dans son couple. Monsieur C... a ensuite rencontré Monsieur I..., votre responsable de service le 17 octobre 2007, puis a revu Madame B... le 5 novembre, puis Monsieur D... (technicien qualité), puis Madame J... (technicienne qualité) le 9 novembre. Ces agissements malsains et ces pratiques honteuses dont la réalité est établie sont inacceptables au sein d'une entreprise telle que TERREAL, très attachée à des règles éthiques que vous avez bafouées. Votre attitude est totalement incompatible avec nos valeurs et sont indignes de votre mandat de membre du CHSCT. Les arguments que vous nous avez exposés lors de cet entretien ne nous ont pas convaincus d'autant que vous avez reconnu en grande partie les faits exposés. En conséquence, nous sommes contraints de vous notifier par la présente une mise à pied disciplinaire de 3 jours, avec la retenue de salaire correspondante, qui prendra effet les 4, 5 et 6 décembre 2007. Vous devez absolument et immédiatement cesser définitivement vos agissements et veiller à respecter l'ensemble de vos collègues de travail, faute de quoi nous serions dans l'obligation d'envisager à votre égard une sanction plus sévère pouvant aller jusqu'à votre licenciement » ; qu'il résulte de cette missive, fixant les termes du litige, qu'il est reproché à Monsieur X... des agissements inacceptables envers Madame B..., mais également envers la personne qui a rédigé un courrier et qui a révélé avoir été perturbée par son comportement, que cette personne n'est pas dénommée, qu'il est constant, cependant, qu'il s'agit de Madame A... ; que pour démontrer la réalité du harcèlement moral allégué dont aurait été victime Madame B..., l'employeur verse au débat des lettres et des attestations, émanant des Mesdames Y..., Z..., A..., ainsi que du responsable d'agence de la société d'intérim SUPPLAY, ayant employé Madame B..., Monsieur K... ; que force est de constater que Mesdames A... et Z..., de même que Monsieur K..., ne font que

reprocher des propos tenus par Madame B... et n'indiquent pas avoir été témoin directement d'un quelconque fait, que Madame Y... ne précise pas les circonstances lui permettant d'affirmer que Monsieur X... a tenu des propos désobligeants et a commis des actes humiliants, qu'elle ne mentionne pas si elle a assisté à de tels agissements ; qu'il y a lieu de relever, de plus, que Mesdames Y..., A... et Z..., ne font pas partie du service dans lequel ont travaillé Monsieur X... et Madame B..., contrairement à Monsieur Patrice D..., qui témoigne ne pas avoir constaté des faits d'agressivité et de violence provenant de Monsieur X... et qui relate, qu'après l'enquête diligentée par la direction, Madame B... a démenti avoir été harcelée par ce dernier ; qu'il est à noter, enfin, que l'employeur ne verse pas aux débats une quelconque plainte de Madame B... ; que, dans ces conditions, il n'est pas démontré que le salarié a eu un comportement inacceptable envers Madame B... ; que s'agissant des faits dont aurait été victime Madame A..., ces accusations ne reposent que sur la déclaration de cette dernière, contestée par Monsieur X..., de sorte que ce grief ne peut être imputé au salarié ; qu'il résulte de ces éléments que les faits visés dans la lettre de notification de la mise à pied ne sont pas établis, qu'en conséquence, cette sanction doit être annulée ; qu'il s'ensuit que la SAS TERREAL doit être condamnée à verser à Monsieur X... la somme de 244,14 € au titre du salaire dû pendant la période de mise à pied injustifiée, celle de 24,41 € au titre des congés payés afférents, celle de 53,80 € au titre de la prime d'assiduité ;

1) ALORS QU'en matière de harcèlement moral, l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat ; qu'ainsi, en présence d'éléments de fait faisant présumer l'existence d'un harcèlement moral commis par un salarié à l'encontre d'un autre, il a l'obligation de prendre les mesures nécessaires à la cessation de ces agissements ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt que pour justifier du bien-fondé de la mise à pied de trois jours notifiée à Monsieur X... le 28 novembre 2007, la Société TERREAL produisait aux débats, non seulement les lettres de Madame Fabienne Y... du 17 septembre 2007, de Madame Maryse Z... du 24 septembre 2007 et de Madame A... du 10 octobre 2007 lui dénonçant les faits précis de harcèlement moral dont, selon elles, Madame Domitilla B..., 52 ans, employée comme intérimaire au sein de l'entreprise depuis le mois d'avril 2007, était victime de la part de Monsieur Stéphane X... sous les ordres duquel elle se trouvait, mais encore la lettre du 28 novembre 1997 portant sanction disciplinaire, précisant, en outre, que le 26 septembre 2007, l'intéressée avait confirmé oralement à Monsieur Éric C..., responsable des ressources humaines, les faits et propos dénoncés dans lesdites lettres et qu'interrogé sur ces faits par le même responsable des ressources humaines le 4 octobre 2007, Monsieur X... avait lui-même reconnu avoir une attitude de « mauvais plaisantin » ne niant pas aller parfois trop loin ; que dès lors, en affirmant que les lettres de Mesdames Y..., A... et Z..., qui ne faisaient que rapporter les propos tenus par Madame B..., ne démontraient pas que Monsieur X... avait eu un comportement inacceptable envers Madame B..., bien qu'il lui incombât d'apprécier si, dans leur ensemble, les éléments concordants recueillis par la Société TERREAL, notamment les auditions de Monsieur X... et de Madame B... eux-mêmes, ne laissaient pas supposer l'existence du harcèlement moral dénoncé, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé les articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 1152-5 du Code du travail ;

2) ALORS, EN OUTRE, QUE le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la partie défenderesse devant alors prouver que les agissements reprochés n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement ; que dès lors, en se fondant sur la seule attestation de Monsieur Patrice D...

déclarant ne pas avoir constaté de faits d'agressivité ou de violence provenant de Monsieur X... et qu'interrogée par lui après l'enquête menée par la direction de la Société TERREAL, Madame B... aurait démenti avoir été harcelée, laquelle était pourtant impropre à faire la preuve de ce que les agissements précis reprochés à Monsieur X..., et - à tout le moins partiellement - reconnus par lui devant le responsable des ressources humaines, n'étaient pas constitutifs de harcèlement moral, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 1152-5 du Code du travail ;

3) ALORS, EN TOUT ÉTAT DE CAUSE, QUE le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la partie défenderesse devant alors prouver que les agissements reprochés n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement ; qu'en l'espèce, dans sa lettre du 10 octobre 2007, Madame Virginie A... faisait état de faits précis de harcèlement moral dont elle déclarait avoir elle-même été victime de la part de Monsieur X... avant que celui-ci ne s'attaque à Madame B..., en particulier de ce qu'il s'en était pris à elle dès son arrivée dans l'entreprise, en qualité qu'intérimaire destinée à reprendre le poste de responsable sécurité qu'il occupait jusqu'alors, et avait fait courir la rumeur mensongère qu'elle avait eu des relations sexuelles au sein même de l'usine avec un autre de ses collègues, Monsieur E... ; que ces déclarations étaient corroborées par celles de Madame Maryse Z..., qui dans sa lettre adressée à la Société TERREAL le 24 septembre 2007, avait également indiqué que « Monsieur X... avait déjà traumatisé Madame Virginie F... à son arrivée dans la Société, disant à tout le monde que c'était de sa faute s'il s'est retrouvé au service qualité. Il lui a mené la vie dure, toujours à espionner ce qu'elle faisait, à critiquer et même à inventer des « relations sexuelles avec certains salariés » ; que dès lors, en se bornant à affirmer, pour écarter ces éléments laissant présumer l'existence du harcèlement moral sanctionné par l'employeur, que les accusations de Madame A... étaient contestées par Monsieur X..., la Cour d'appel a nécessairement fait peser sur la salariée la charge de la preuve du harcèlement sanctionné, violant ainsi l'article L. 1152-1 du Code du travail ;

4) ALORS, EN OUTRE, QU'il appartient aux juges d'appréhender les faits invoqués dans leur ensemble et de rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué ; que dès lors, en ne recherchant pas si, ajoutés à ceux rapportés concernant Madame B..., les agissements que Madame A... déclarait avoir précédemment subis du même Monsieur X... ne permettaient pas à l'employeur de présumer l'existence d'agissements de harcèlement moral répétés par ce dernier au sein de l'entreprise, la Cour d'appel a de nouveau privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 1152-5 du Code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Dijon du 29 avril 2010