

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 20 février 2013

N° de pourvoi: 11-26560

ECLI:FR:CCASS:2013:SO00333

Publié au bulletin

Rejet

M. Linden (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, 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 (Toulouse, 16 septembre 2011), que Mme X... a été engagée le 1er septembre 1992 par l'AEP Sainte-Marie de Saint-Sernin en qualité de formatrice, puis est devenue responsable de projet ; qu'estimant être victime de faits de harcèlement moral, elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur les premier et troisième moyens :

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

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à ses torts produit les effets d'un licenciement nul et de le condamner à payer diverses sommes au titre de la rupture, alors, selon le moyen que la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en décidant que la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produisait les effets d'un licenciement nul, la cour d'appel a violé les articles 1184 et L. 1235-3 du code du travail ; Mais attendu qu'après avoir estimé que la salariée était fondée à solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, en raison notamment du harcèlement moral dont elle avait été victime sur son lieu de travail, la cour d'appel a énoncé à bon droit que cette rupture produisait les effets d'un licenciement nul conformément aux dispositions de l'article L. 1152-3 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'AEP Sainte-Marie de Saint-Sernain aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'AEP Sainte-Marie de Saint-Sernain et la condamne à payer à Mme 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 vingt février deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils pour l'Aep Sainte-Marie de Saint-Sernin

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme X... aux torts de son employeur et d'AVOIR condamné l'AEP SAINTE MARIE DE SAINT SERNIN au versement de différentes sommes afférentes à cette rupture ;

AUX MOTIFS QUE « lorsqu'un salarié introduit une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, la relation contractuelle subsiste et les droits et obligations de chacune des parties au contrat également ; qu'il s'ensuit que lorsqu'un salarié demande, comme en l'espèce, la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur tout en demeurant à son service et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, il appartient au juge d'abord de rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée, que c'est seulement dans le cas contraire qu'il convient de se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur ;

qu'en l'espèce, Mme X... a saisi la juridiction prud'homale le 7 février 2008 et le licenciement pour inaptitude lui a été notifié par lettre recommandée en date du 7 avril 2008 ; qu'aux termes de l'article L 1226-2 du code du travail, lorsqu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie non professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ; que selon l'article L 1226-4 de ce code, lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail, ces dispositions légales s'appliquant également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail et le point de départ de ce délai courant à compter du second examen médical de reprise, soit au cas présent à compter du 5 décembre 2007 ; qu'il est constant qu'à la date du 5 janvier 2008, Mme X... n'était ni reclassée dans l'entreprise ni licenciée ; que l'employeur devait, donc, reprendre le paiement des salaires à cette date ; que cependant, l'examen des relevés de compte de Mme X... fait apparaître qu'elle n'a perçu aucun salaire en janvier 2008, qu'au 31 janvier 2008 son solde bancaire était déficitaire et que le paiement par l'employeur de sa rémunération n'a été repris qu'à la date du 26 février 2008 avec la mention « salaire février » ; que l'AEP SAINTE MARIE DE SAINT SERNIN prétend que le salaire de janvier 2008 a été réglé à Mme X... à la date du 31 janvier 2008 ainsi qu'il est mentionné sur le bulletin de paie de janvier 2008 qu'elle a délivré à la salariée ; que toute fois, c'est à l'employeur débiteur de l'obligation de paiement des salaires, de rapporter la preuve du paiement de ceux-ci, la délivrance, par ce dernier, du bulletin de paie n'emportant pas présomption de paiement pour les sommes qui y sont mentionnées, l'employeur étant tenu en cas de contestation de prouver le paiement des salaires, notamment par la production de pièces comptables ou par la justification des virements effectués ou de chèques débités ; que force est de constater que l'AEP SAINTE MARIE DE SAINT SERNIN ne rapporte nullement cette preuve nonobstant la contestation de Mme X... du paiement du salaire litigieux ; que dès lors, il ne peut être retenu que lorsque le Conseil de prud'hommes a été saisi par Mme X... de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, l'AEP

SAINTE MARIE DE SAINT SERNIN n'avait pas repris le paiement des salaires de l'appelante alors que celle-ci n'était ni reclassée dans l'entreprise, ni licenciée, ce qui constitue de la part de l'employeur un grave manquement à ses obligations contractuelles de sorte que l'action de Mme X... en résiliation judiciaire dont il s'agit est parfaitement recevable ; qu'à l'appui de cette action, Mme X... vise non seulement ce manquement de l'employeur mais aussi le harcèlement moral dont elle soutient avoir été victime à partir de septembre 2006, date de l'arrivée de la nouvelle directrice, Mme Y... ; selon les dispositions de l'article 1152-1 du code du travail, 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'en cas de litige, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral ; au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que les agissements reprochés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'au cas présent, plusieurs témoins s'accordent à souligner le comportement déstabilisant de Mme Y... à l'égard de Mme X... à l'origine d'une indéniable dégradation de ses conditions de travail ; qu'ainsi, M. Olivier Z... A..., formateur consultant, après avoir loué les qualités professionnelles de sa collègue, explique qu'à la suite du changement de direction, l'état moral et physique de Mme X... a été affecté la plongeant dans une situation où tout a été fait pour stopper son développement, limiter son autonomie au travail et étouffer son activité ; que Mme Roza B..., employée de collectivité en poste dans l'établissement depuis 28 ans, atteste, pour sa part, avoir vu à plusieurs reprises Mme X... sortir en larmes totalement démoralisée du bureau de Mme Y... , la directrice ; que M. Jacques C..., APS pendant 10 ans au lycée professionnel SAINTE MARIE DE SAINT SERNIN témoigne, quant à lui, de ce que Mme X... a été « harcelée, mise au placard, poussée à la démission », le chef d'établissement lui disant « si vous ne démissionnez pas, je vous trouverez une faute » ; que Mme Monique D..., secrétaire du centre de formation du 4 septembre 2006 au 31 juillet 2007, fait état, en ce qui la concerne, de ce que lorsque Mme Y... entrait dans le bureau et s'adressait à Mme X..., c'était très souvent de façon déstabilisante et de ce que Mme Y... changeait souvent d'avis sur le travail à effectuer ce qui perturbait Mme X... ; qu'il est constant, également, que le jour même de son retour de congé maladie, le 3 mai 2007, Mme Y... a remis en mains propres à Mme X... un courrier de sa part lui intimant l'ordre de suivre un cycle de validation des acquis de l'expérience et lui faisant savoir que l'avenir du centre de formation était très incertain ; qu'il convient aussi de noter qu'alors que le 11 juin 2007, le médecin du travail avait conclu son avis par la nécessité de « veiller à diminuer le stress pendant le travail », il ressort du courrier en date du 12 juillet 2007 adressé par Mme X... à Mme Y..., que celle-ci bien que consciente de sa charge de travail ainsi qu'il est mentionné dans le compte rendu de l'entretien du 22 juin 2007, lui a demandé au cours du même entretien de lui préciser par écrit son emploi du temps hebdomadaire heure par heure, la salariée ajoutant « je travaille à la rédaction de ce document que je vous transmettrai très prochainement » ; qu'aucun démenti n'a été apporté à cette exigence particulière de la directrice ; qu'il n'est pas contesté, par ailleurs, que Mme X..., salariée de l'AEP SAINTE MARIE DE SAINT SERNIN depuis le 1er septembre 1992, n'a commencé à faire l'objet d'arrêts de travail pour maladie qu'à compter de mars 2007 ; que la relation contractuelle a été, ensuite, émaillée d'arrêts de travail pour état dépressif réactionnel jusqu'à l'arrêt du 2 octobre 2007 pour le même motif et qui a été renouvelé sans interruption jusqu'à la déclaration le 5 décembre 2007 d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise « dans cet environnement professionnel » ; qu'il convient, en outre, de relever qu'à la date du 27 mars 2007 et alors que jusqu'alors le dossier médical de Mme X... ne fait aucune allusion à ses conditions de travail, le médecin du travail a noté « problème en lien avec le relationnel avec le nouveau chef

d'établissement » ; qu'à l'issue de la visite du 10 juillet 2007, le médecin du travail a inscrit « a toujours des difficultés relationnelles avec le chef d'établissement. Décision de prendre RDV avec le chef d'établissement pour essayer de mettre à plat la communication et les tâches à effectuer » ; que le 6 novembre 2007, le médecin du travail a encore mentionné : « il semble que malgré l'entretien que nous avons eu en juillet avant les congés avec Mme Y... et Mme X... pour poser les problèmes conflictuels et essayer de mettre en place des processus concernant son travail, lors de sa reprise de septembre le problème n'a pas avancé. Aux dires de Mme X... aucun des engagements pris n'a été respecté ... devant le constat d'échec et l'état dépressif récidivant, une exclusion de cette entreprise apparaît nécessaire ; que l'ensemble des éléments ci-dessus rappelé permettent de retenir suffisamment que le comportement adopté habituellement par Mme Y..., chef d'établissement, à l'égard de sa subordonnée, Mme X... a indéniablement eu pour effet non seulement de dégrader les conditions de travail de la salariée mais aussi d'altérer la santé physique ou mentale de l'intéressée ; que de tels éléments ne sont en rien remis en cause par les pièces produites aux débats par l'AEP SAINTE MARIE DE SAINT SERNIN constituées d'attestations de salariés (M. Jean Luc E..., Mme Valérie F..., Mme Catherine G..., Mme Marie-Pierre H..., Mme Joëlle I...) déclarant qu'ils n'ont jamais vu ou entendu Mme Y... faire preuve d'une quelconque forme de harcèlement moral, indiquant pour certains ne pas s'être entendus avec Mme X... ou ne pas avoir apprécié sa façon de travailler et faisant état, pour l'une des attestantes, de ce qu'elle a vu sortir Mme X... en pleurant du bureau de la précédente directrice, Mme N..., étant précisé que de son côté, Mme X... verse à la procédure d'une part plusieurs attestations de collègues (Christine J..., Geneviève K..., Carmen L..., Francisco O... M...) vantant ses qualités professionnelles et personnelles et d'autre part des témoignages de gratitude de plusieurs promotions d'élèves ; qu'il convient, donc, de retenir que Mme X... a été victime de harcèlement moral ce qui doit lui ouvrir droit, à titre de réparation et compte tenu des circonstances, à l'allocation de 5. 000 euros ; qu'il s'ensuit que compte tenu des graves manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles, Mme X... est bien fondée à solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, cette rupture produisant les effets d'un licenciement nul conformément aux dispositions de l'article L 1152-3 du code du travail ; que dès lors que la rupture produit les effets d'un licenciement nul, Mme X... a droit aux indemnités de rupture et à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement ; qu'au regard des éléments du litige, de l'âge de la salariée, de son temps de présence dans l'entreprise et des conditions dans lesquelles la rupture est survenue, le licenciement pour inaptitude physique ayant été la conséquence d'un harcèlement moral, le préjudice subi par Mme X... doit être réparé par l'allocation d'une somme de 50. 00 euros à titre de dommages intérêts ; que Mme X... a, également, droit à une indemnité compensatrice de préavis pour un montant de 6 271, 23 euros bruts ainsi qu'à une indemnité de congés payés sur préavis à hauteur de la somme de 627, 12 euros ;

1) ALORS QUE il incombe au salarié d'établir la matérialité de faits précis et concordants qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'à cet égard, une attestation ne peut venir établir de tels faits que si elle contient la relation de faits précis, auxquels sont auteur a assistés ou qu'il a personnellement constatés ; qu'en se fondant, de manière déterminante, pour considérer que Mme X... établissait des faits de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral, sur plusieurs attestations ne visant pourtant aucun fait précis et circonstancié, la cour d'appel a violé les articles L 1154-1 du code du travail, et 202 du code de procédure civile ;

2) ALORS QUE le juge qui prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur doit caractériser des manquements suffisamment graves, imputables à ce dernier ; qu'à cet égard, un simple retard, a fortiori limité, dans le paiement du salaire ne constitue pas nécessairement un manquement suffisamment grave pour justifier la

résiliation aux torts de l'employeur ; qu'en l'espèce, s'agissant du paiement du salaire, la cour d'appel a retenu qu'au moment où le conseil de prud'hommes a été saisi par Mme X... de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, le paiement des salaires n'avait pas encore été repris, de sorte que l'action de Mme X... en résiliation judiciaire dont il s'agit était parfaitement recevable ; qu'à supposer que la cour d'appel ait entendu fonder la résiliation judiciaire sur un manquement de l'employeur au regard de son obligation de payer le salaire, en se déterminant comme elle l'a fait, par des motifs imprécis et inopérants, se référant uniquement à la recevabilité et non au bien fondé de la demande de résiliation, et sans faire ressortir de manière claire et intelligible si elle considérait que l'employeur avait omis de payer une partie du salaire dû, ou seulement mis un certain retard à reprendre le versement de sa rémunération à la salariée déclarée inapte, quand la différence entre les deux situations est de nature à avoir une incidence directe et déterminante sur l'appréciation de la gravité des manquements imputés à l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1184 et L. 1221-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme X... prononcée aux torts de l'employeur produisait les effets d'un licenciement nul, et d'AVOIR condamné l'employeur à payer diverses sommes à ce titre ; AUX MOTIFS QU'il s'ensuit que compte tenu des graves manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles, Mme X... est bien fondée à solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, cette rupture produisant les effets d'un licenciement nul conformément aux dispositions de l'article L 1152-3 du code du travail ; que dès lors que la rupture produit les effets d'un licenciement nul, Mme X... a droit aux indemnités de rupture et à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement ; qu'au regard des éléments du litige, de l'âge de la salariée, de son temps de présence dans l'entreprise et des conditions dans lesquelles la rupture est survenue, le licenciement pour inaptitude physique ayant été la conséquence d'un harcèlement moral, le préjudice subi par Mme X... doit être réparé par l'allocation d'une somme de 50. 00 euros à titre de dommages intérêts ; que Mme X... a, également, droit à une indemnité compensatrice de préavis pour un montant de 6 271, 23 euros bruts ainsi qu'à une indemnité de congés payés sur préavis à hauteur de la somme de 627, 12 euros ;

ALORS QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en décidant que la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produisait les effets d'un licenciement nul, la cour d'appel a violé les articles 1184 et L. 1235-3 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR alloué à la salariée une somme de 5 000 euros pour harcèlement ;

AUX MOTIFS QUE « selon les dispositions de l'article 1152-1 du code du travail, 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'en cas de litige, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral ;

au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que les agissements reprochés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'au cas présent, plusieurs témoins s'accordent à souligner le comportement déstabilisant de Mme Y... à l'égard de Mme X... à l'origine d'une indéniable dégradation de ses conditions de travail ; qu'ainsi, M. Olivier Z... A..., formateur consultant, après avoir loué les qualités

professionnelles de sa collègue, explique qu'à la suite du changement de direction, l'état moral et physique de Mme X... a été affecté la plongeant dans une situation où tout a été fait pour stopper son développement, limiter son autonomie au travail et étouffer son activité ; que Mme Roza B..., employée de collectivité en poste dans l'établissement depuis 28 ans, atteste, pour sa part, avoir vu à plusieurs reprises Mme X... sortir en larmes totalement démoralisée du bureau de Mme Y... , la directrice ; que M. Jacques C..., APS pendant 10 ans au lycée professionnel SAINTE MARIE DE SAINT SERNIN témoigne, quant à lui, de ce que Mme X... a été « harcelée, mise au placard, poussée à la démission », le chef d'établissement lui disant « si vous ne démissionnez pas, je vous trouverai une faute » ; que Mme Monique D..., secrétaire du centre de formation du 4 septembre 2006 au 31 juillet 2007, fait état, en ce qui la concerne, de ce que lorsque Mme Y... entrait dans le bureau et s'adressait à Mme X..., c'était très souvent de façon déstabilisante et de ce que Mme Y... changeait souvent d'avis sur le travail à effectuer ce qui perturbait Mme X... ; qu'il est constant, également, que le jour même de son retour de congé maladie, le 3 mai 2007, Mme Y... a remis en mains propres à Mme X... un courrier de sa part lui intimant l'ordre de suivre un cycle de validation des acquis de l'expérience et lui faisant savoir que l'avenir du centre de formation était très incertain ; qu'il convient aussi de noter qu'alors que le 11 juin 2007, le médecin du travail avait conclu son avis par la nécessité de « veiller à diminuer le stress pendant le travail », il ressort du courrier en date du 12 juillet 2007 adressé par Mme X... à Mme Y..., que celle-ci bien que consciente de sa charge de travail ainsi qu'il est mentionné dans le compte rendu de l'entretien du 22 juin 2007, lui a demandé au cours du même entretien de lui préciser par écrit son emploi du temps hebdomadaire heure par heure, la salariée ajoutant « je travaille à la rédaction de ce document que je vous transmettrai très prochainement » ; qu'aucun démenti n'a été apporté à cette exigence particulière de la directrice ; qu'il n'est pas contesté, par ailleurs, que Mme X..., salariée de l'AEP SAINTE MARIE DE SAINT SERNIN depuis le 1er septembre 1992, n'a commencé à faire l'objet d'arrêts de travail pour maladie qu'à compter de mars 2007 ; que la relation contractuelle a été, ensuite, émaillée d'arrêts de travail pour état dépressif réactionnel jusqu'à l'arrêt du 2 octobre 2007 pour le même motif et qui a été renouvelé sans interruption jusqu'à la déclaration le 5 décembre 2007 d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise « dans cet environnement professionnel » ; qu'il convient, en outre, de relever qu'à la date du 27 mars 2007 et alors que jusqu'alors le dossier médical de Mme X... ne fait aucune allusion à ses conditions de travail, le médecin du travail a noté « problème en lien avec le relationnel avec le nouveau chef d'établissement » ; qu'à l'issue de la visite du 10 juillet 2007, le médecin du travail a inscrit « a toujours des difficultés relationnelles avec le chef d'établissement. Décision de prendre RDV avec le chef d'établissement pour essayer de mettre à plat la communication et les tâches à effectuer » ; que le 6 novembre 2007, le médecin du travail a encore mentionné : « il semble que malgré l'entretien que nous avons eu en juillet avant les congés avec Mme Y... et Mme X... pour poser les problèmes conflictuels et essayer de mettre en place des processus concernant son travail, lors de sa reprise de septembre le problème n'a pas avancé. Aux dires de Mme X... aucun des engagements pris n'a été respecté ... devant le constat d'échec et l'état dépressif récidivant, une exclusion de cette entreprise apparaît nécessaire ; que l'ensemble des éléments ci-dessus rappelé permettent de retenir suffisamment que le comportement adopté habituellement par Mme Y..., chef d'établissement, à l'égard de sa subordonnée, Mme X... a indéniablement eu pour effet non seulement de dégrader les conditions de travail de la salariée mais aussi d'altérer la santé physique ou mentale de l'intéressée ; que de tels éléments ne sont en rien remis en cause par les pièces produites aux débats par l'AEP SAINTE MARIE DE SAINT SERNIN constituées d'attestations de salariés (M. Jean Luc E..., Mme Valérie F..., Mme Catherine G..., Mme Marie-Pierre H..., Mme Joëlle I...) déclarant qu'ils n'ont jamais vu ou entendu Mme Y... faire preuve d'une quelconque forme de harcèlement moral, indiquant pour

certaines ne pas s'être entendus avec Mme X... ou ne pas avoir apprécié sa façon de travailler et faisant état, pour l'une des attestantes, de ce qu'elle a vu sortir Mme X... en pleurant du bureau de la précédente directrice, Mme N..., étant précisé que de son côté, Mme X... verse à la procédure d'une part plusieurs attestations de collègues (Christine J..., Geneviève K..., Carmen L..., Francisco O... M...) vantant ses qualités professionnelles et personnelles et d'autre part des témoignages de gratitude de plusieurs promotions d'élèves ; qu'il convient, donc, de retenir que Mme X... a été victime de harcèlement moral ce qui doit lui ouvrir droit, à titre de réparation et compte tenu des circonstances, à l'allocation de 5. 000 euros » ;

ALORS QUE si des dommages intérêts distincts peuvent être accordés à un salarié, en sus des dommages intérêts justifiés par le caractère illicite de la rupture du contrat de travail, c'est à la condition que soit rapportée la preuve d'un préjudice distinct causé au salarié ; qu'en accordant 5. 000 euros de dommages et intérêts à Madame X... « à titre de réparation et compte tenu des circonstances » en sus des sommes allouées au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail, sans caractériser un préjudice distinct de celui afférent à la rupture du contrat de travail, fondée sur le harcèlement imputé à l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil et le principe de la réparation intégrale.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse , du 16 septembre 2011