

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 18 décembre 2019

N° de pourvoi: 18-18.431

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01720

Publié au bulletin

Rejet

M. Cathala (président), président

SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés, SCP Gatineau et Fattaccini, 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 (Amiens, 27 mars 2018), que Mme X..., engagée le 23 mars 2000 par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), a été placée en arrêt maladie du 5 mars au 30 novembre 2010 ; qu'ayant été déclarée inapte, le 1er décembre suivant, à tout poste dans l'entreprise avec mention d'un danger immédiat, elle a été licenciée, le 11 janvier 2012, pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur les premier, deuxième moyens du pourvoi principal de la salariée et le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le troisième moyen du pourvoi principal de la salariée, après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 79 de l'accord collectif du 4 juillet 1996 applicable au sein de l'AFPA prévoit, concernant le reclassement des salariés, qu'une commission de reclassement régionale ou nationale selon le niveau concerné, est associée à la recherche d'un reclassement au bénéfice du salarié susceptible d'être déclaré définitivement inapte à son emploi par le médecin du travail ; que cette commission peut être saisie par le responsable hiérarchique ou le médecin du travail ; qu'en retenant, pour estimer que le licenciement de la salariée était justifié, que la saisine de la commission de reclassement régionale est facultative, l'article 79 de l'accord collectif précisant que « cette commission peut être saisie par le responsable hiérarchique ou le médecin du travail » et ne peut dès lors être invoqué pour justifier de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, lorsque la seule option évoquée par ce texte concerne les auteurs de la saisine de la Commission et non l'intervention de la commission elle-même, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble l'article L. 2251-1 du code du travail ;

2°/ que l'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper un poste de travail s'impose aux parties et qu'il n'appartient pas aux juges du fond de substituer leur appréciation à celle du médecin du travail ; qu'en jugeant que l'employeur avait rempli son obligation de reclassement, dès lors qu'il avait adressé à la salariée deux propositions de reclassement, au sein des campus AFPA de Laon et Amiens n'ayant pas pour lieu d'affectation la direction régionale d'Amiens, précédent lieu de travail de Mme X..., respectant ainsi l'avis médical du médecin du travail, alors que postérieurement à l'avis d'inaptitude avec mention d'un danger immédiat, le médecin du travail, interrogé par l'employeur, avait précisé que « la notion d'entreprise telle que mentionnée sur la fiche d'inaptitude rédigée le 1er décembre 2010 fait référence à tout service ou site en lien avec l'AFPA de Picardie », la cour d'appel, qui a dénaturé le courrier du médecin du travail du 1er juin 2011, a violé l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer les documents de la cause ;

3°/ que les recherches de reclassement doivent être menées sérieusement et loyalement et poursuivies jusqu'à la date du licenciement ; qu'il en résulte qu'en estimant justifié le licenciement de Mme X..., prononcé le 11 janvier 2012, aux motifs que l'employeur lui avait adressé deux propositions de reclassement pertinentes le 22 avril 2011, qu'elle avait refusé dès le 29 avril suivant, soit neuf mois avant la date de son licenciement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations, en violation des articles L. 4624-1 et L. 1226-10 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige ;

4°/ que le refus exprimé par un salarié déclaré inapte à son poste d'une proposition de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement ; qu'en se bornant à relever, pour considérer que le licenciement de Mme X... était justifié, que l'employeur avait adressé à la salariée deux propositions de reclassement pertinentes le 22 avril 2011, que cette dernière avait refusé, sans constater qu'à la suite de ces refus, l'employeur avait poursuivi ses recherches et ne disposait d'aucune autre possibilité de reclassement de la salariée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles des articles L. 4624-1 et L. 1226-10 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige ;

Mais attendu, d'abord, que selon l'article 79 de l'accord collectif du 4 juillet 1996 sur les dispositions générales régissant le personnel employé par l'AFPA, une commission de reclassement régionale ou nationale selon le niveau concerné, qui peut être saisie par le responsable hiérarchique ou le médecin du travail, est associée à la recherche d'un reclassement au bénéfice du salarié susceptible d'être déclaré définitivement inapte à son emploi par le médecin du travail ; qu'il en résulte que la méconnaissance de l'obligation de saisir la commission prévue à l'article 79 précité n'est pas de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ; que par ce motif, substitué d'office à ceux critiqués, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

Attendu, ensuite, que sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi et de manque de base légale, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de fait et de preuve dont elle a déduit, hors toute dénaturation, que l'employeur avait procédé à une recherche sérieuse de reclassement ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits, au pourvoi principal, par la SARL Meier-Bourdeau Lécuyer et associés, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté Mme X... de sa demande de rappel de salaires, et de congés payés y afférents, au titre de son changement de classification et, en conséquence, d'avoir débouté la salariée de sa demande au titre du solde de l'indemnité spéciale de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE Sur le changement de classification Mme X... sollicite un changement de classification et un rappel de salaire en découlant ; qu'elle considère que dès sa prise de poste en qualité d'assistante de direction niveau I classe 7 coefficient le 14 septembre 2009, elle s'est vu confier les attributions d'une assistante de développement, classe 9. Elle ajoute qu'elle justifiait de diplômes de niveau III et IV et d'une expérience de 3 ans dans des fonctions de communication et/ou commerciales puisqu'elle a travaillé du 4 septembre 2006 au 13 septembre 2009 au Centre régional d'orientation professionnelle de l'AFPA ; que l'AFPA soutient de son côté que les missions de Mme X... ne correspondaient pas à celles, revendiquées, d'une assistante de développement, dédiée à la communication et au développement commercial ; que l'employeur estime que la salariée ne justifie pas de l'expérience requise pour occuper un tel emploi, qu'elle n'a jamais fait dans le cadre de sa participation à des appel d'offre que ce qui relevait de sa mission d'assistante de direction, à savoir l'interface entre les personnes impliquées dans les réponses aux appels d'offre et la mise en forme des dossiers ; que lorsqu'un salarié soutient qu'il exerce une fonction différente de celle indiquée dans le contrat de travail, le juge doit rechercher les fonctions réellement exercées par le salarié ; qu'il résulte des éléments du dossier qu'il n'est en l'espèce pas établi que les fonctions qu'exerçaient Mme X... relèvent des missions d'assistante de développement, classe 9, qu'elle revendique ; qu'il ressort des pièces, notamment des courriers électroniques de Mme W... V..., chargée de communication, du 22 septembre 2009, 14 janvier 2010, 28 janvier 2010 et du courrier électronique rédigé par l'intéressée le 6 août 2009, qu'elle avait accès à certaines informations commerciales et préparait des dossiers et listings relatifs au démarchage des entreprises ; que de même, il résulte des pièces produites, notamment des captures d'écrans des dossiers informatiques de l'intéressée et de divers mails relatifs aux appels d'offres dans lesquels Mme X... est destinataire de documents, que la salariée a contribué à la réalisation des appels d'offre, à tout le moins dans sa phase de réception et transmission des documents nécessaires à la réalisation de tels dossiers à différentes phases de leur réalisation : que toutefois, c'est en vain que Mme X... met en exergue sa contribution avérée aux activités de démarchage, de communication et de gestion des appels d'offre pour justifier de la qualité alléguée d'assistante de développement, ces éléments étant au contraire de nature à caractériser les fonctions d'assistante de direction commerciale, poste occupé par Mme X... ; qu'en effet, selon la fiche 3 bis versée aux débats, décrivant les mission d'un assistant de direction, celui-ci a notamment pour mission l'organisation du suivi des activités de la direction ou de l'établissement et l'assistance au directeur dans le suivi des dossiers, le traitement et le suivi par délégation du directeur des affaires courantes et/ou la gestion de certains dossiers et la contribution à la communication interne et externe ; que Mme X... étant assistante de direction à la direction régionale, l'organisation du suivi des appels d'offre, éventuellement la gestion de certains dossiers sur délégation du directeur et la contribution à la communication font intégralement partie des missions du poste auquel elle était affectée ; qu'en revanche, les pièces versées n'établissent pas qu'elle exerçait des activités d'élaboration et de mise en place d'un plan de communication interne et externe ou d'activités de développement auprès des partenaires socio-économiques, nécessitant des activités d'analyse des besoins, de définition des objectifs, de choix des actions de communications les plus efficaces, de recherche de clients, suivi de la concurrence et conception de la documentation et de supports de communication, missions du ressort d'un assistant de développement ; qu'ainsi, le mail du 6 août 2009 illustre que la salariée met à jour de manière particulièrement efficace les fichiers clients qu'elle transmet à son supérieur, contactant les entreprises en cas de nécessité et soulignant les difficultés ou imprécisions qui ont émergé de son travail ; qu'il n'en ressort toutefois pas qu'elle ait un rôle de conception ou d'analyse de la politique de communication ou de développement commercial de la direction ; que par conséquent, infirmant le jugement entrepris en ce qu'il

a dit que la salariée était fondée à réclamer le coefficient 320 et en ce qu'il a condamné l'AFPA au rappel de salaire et congés payés afférents du 14 septembre 2009 au mois de janvier 2012 en application du coefficient 320, il convient de débouter Mme X... de sa demande de rappel de salaire au titre du changement de classification ; que Sur le solde de l'indemnité spéciale de licenciement c'est en vain que la salariée, qui calcule l'indemnité spéciale de licenciement sur la base d'un salaire correspondant à une qualification supérieure à la sienne, demande de laquelle elle a été déboutée par la présente décision, sollicite un rappel d'indemnité spéciale de licenciement ; que par conséquent, infirmant le jugement entrepris, elle sera déboutée de sa demande sur ce point ;

1°) ALORS QUE la classification professionnelle se détermine par les fonctions réellement exercées par le salarié ; qu'en l'absence de fiche de poste définissant l'emploi occupé par le salarié, il appartient au juge de rechercher le poste le plus proche des fonctions effectivement exercées par le salarié et la classification correspondante ; qu'il s'ensuit qu'en déboutant Mme X... de sa demande de reconnaissance de sa qualité d'assistante de développement (classe 9), aux motifs qu'elle n'exerçait pas l'intégralité des missions dévolues à une assistante de développement, lorsqu'en l'absence de fiche de poste définissant l'emploi nouvellement créé confié à la salariée, il lui appartenait seulement de rechercher le poste le plus proche des fonctions effectivement exercées par la salariée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 1103 du code civil, ensemble l'article 1221-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE la classification professionnelle se détermine par les fonctions réellement exercées par le salarié ; qu'en déboutant Mme X... de ses demandes de changement de classification et de rappel de salaire et de congés payés y afférents, après avoir relevé que la salariée occupait les fonctions d'assistante de direction, telles que définies à la fiche 3 bis versée aux débats, lorsque la fiche 3 bis correspond au poste d'assistante de direction 2ème niveau, classe 8, classification 295, soit une classification supérieure à celle attribuée à la salariée, positionnée sur un poste d'assistante de direction 1er niveau, classe 7, classification 270, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, en violation de l'article 1103 du code civil, ensemble l'article 1221-1 du code du travail ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté Mme X... de sa demande indemnitaire relative à des faits de harcèlement moral ainsi que de ses demandes découlant de la nullité de son licenciement ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur le harcèlement moral aux termes de l'article L. 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 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 ; que selon l'article L. 1154-1 du même code, applicable en matière de discrimination et de harcèlement, le salarié a la charge de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement

et il incombe ensuite à la partie défenderesse de prouver que les faits qui lui sont imputés ne sont pas constitutifs de harcèlement et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs étrangers et à tout harcèlement ; qu'il résulte du premier de ces textes que les faits susceptibles de laisser présumer une situation de harcèlement moral au travail sont caractérisés, lorsqu'ils émanent de l'employeur, par des décisions, actes ou agissements répétés, révélateurs d'un abus d'autorité, ayant pour objet ou pour effet d'emporter une dégradation des conditions de travail du salarié dans des conditions susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'une situation de harcèlement moral se déduit ainsi essentiellement de la constatation d'une dégradation préjudiciable au salarié de ses conditions de travail consécutive à des agissements répétés de l'employeur révélateurs d'un exercice anormal et abusif par celui-ci de ses pouvoirs d'autorité, de direction, de contrôle et de sanction ; que dès lors qu'ils peuvent être mis en rapport avec une dégradation des conditions de travail, les certificats médicaux produits par la salariée figurent au nombre des éléments à prendre en considération pour apprécier l'existence d'une situation de harcèlement laquelle doit être appréciée globalement au regard de l'ensemble des éléments susceptibles de la caractériser ; que Mme X... invoque en l'espèce divers éléments aux fins de laisser présumer des faits de harcèlement, à savoir une demande régulière d'accomplir des tâches sans rapport avec ses fonctions, une surcharge de travail, la divulgation d'informations confidentielles la concernant à l'ensemble du personnel et une mise à l'écart de la part de son employeur ; qu'elle se prévaut d'un courrier électronique du 5 mai 2010 dans lequel elle reproche à son employeur que les « charges de travail ne sont pas réparties » à son détriment ; qu'elle reproche également de n'être pas reconnue à la hauteur de ses compétences contrairement à certains collègues ; qu'elle verse également un tableau récapitulatif réalisée par ses soins des heures travaillées pendant ses congés ainsi que des pièces médicales faisant état d'une dégradation de son état de santé qu'elle lie au travail et notamment à la demande de prise en charge par une collègue des attributions de Mme L... ; qu'elle verse également un courrier électronique relatif à l'envoi de plus de mails du 23 septembre 2009, dans lequel M. Y..., responsable du Centre régional d'orientation de l'AFPA, s'inquiète de son état de stress relativement à cet envoi demandé à la salariée en urgence ; qu'elle se prévaut également de pièces relatives à des heures supplémentaires qu'elle dit avoir réalisées ainsi qu'à des jours travaillés sur des périodes de congés payés ; que toutefois, si la salariée présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement, il convient de constater que l'employeur démontre en l'espèce que les agissements susmentionnés ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs étrangers et à tout harcèlement ; qu'il a été retenu en premier lieu par la présente décision que le suivi des dossiers d'appels d'offre et la participation aux activités de communication relevaient des fonctions d'assistante de direction de Mme X... et ne saurait dès lors constituer une charge indue ; qu'en outre il ressort des pièces versées par Mme X... que d'une part elle a été rémunérée des heures supplémentaires qu'elle dit avoir faite et que les pièces au soutien de ses allégations relatives à la prestation de travail durant ses congés ont toutes été établies par elle-même ; que s'agissant de l'envoi de 700 mails en urgence, demande jugée par la salariée comme révélatrice de la surcharge de travail qu'elle dit subir, la cour relève qu'il ressort des échanges produits d'une part que Mme X... affirme qu'elle ne « stresse pas » contrairement à ce que le responsable suggérait ; qu'elle précise qu'elle a demandé pour un « envoi direct par la poste », qu'elle maîtrise le « publipostage », mais qu'elle ne supporte pas de se « cogner un boulot qui ne devrait pas » lui « revenir » ; que le responsable gestion M. Y... lui répond qu'il faut compter la journée niveau temps pour ce mailing afin de ne pas subir de pression ; que la salariée s'est rendue à la médecine du travail à la suite de la demande de sa collègue de reprendre une partie des activités de

Mme L..., dont l'absentéisme récurrent est attesté par divers collègues ; qu'or, il ressort du courrier électronique susmentionné daté du jour des faits que l'employeur, qui n'a pas demandé à Mme X... de prendre en charge une partie des activités de la salariée, lui écrit qu'« il n'est pas question que tu reprennes les activités de D... lorsqu'elle est absente, surtout en cette période », évoque la « pression » qu'il sait être « forte en ce moment » et l'invite à parler avec lui et ne pas hésiter à l'appeler ; que c'est, en effet, une collègue de Mme X... et non son responsable hiérarchique qui estime qu'il revient à cette dernière de prendre une partie des attributions de la salariée absente, elle-même s'occupant du reste ; que les pièces relatives au malaise social ou aux dénonciations syndicales de souffrance au travail au sein de l'AFPA de Picardie, sont pour la plupart générales et postérieures à l'événement dénoncé par Mme X... et sa mise en arrêt maladie à compter du 5 mars 2010 ; que plusieurs procès-verbaux du Comité régional d'établissement de l'AFPA Picardie évoquent et dénoncent le licenciement pour inaptitude de la salariée appelante, de sorte qu'ils ne peuvent nécessairement être mis à profit pour faire présumer des faits de harcèlement antérieurs à l'inaptitude et à la procédure subséquente ; que l'employeur justifie dès lors que les agissements évoqués par la salariée ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'il y a lieu de constater que ces événements sont induits par l'absence récurrente d'une salariée, ayant pour conséquence de désorganiser le service, sans qu'il soit démontré que Mme X... ait été davantage sollicitée que ses collègues ; qu'au regard de la réaction de l'employeur face à la charge de travail supplémentaire induite et dont la salariée ne s'est plainte que le 5 mars 2010, les faits dénoncés apparaissent comme étrangers à tout harcèlement ; qu'en effet l'employeur a notamment pris en compte le refus de Madame X... de reprendre les attributions de sa collègue absente, seul élément de fait matériel reproché par la salariée. Il a également pris acte du temps nécessité par l'envoi des mails ou courriers papiers, étant au surplus rappelé que Mme X... se défend d'être sous pression ; que dès lors, par confirmation du jugement entrepris, il y a lieu de débouter Mme X... de sa demande indemnitaire relative à des faits de harcèlement moral ; que Sur la rupture du contrat de travail le harcèlement moral n'ayant pas été retenu par la présente décision, la demande de nullité de licenciement liée à des faits de harcèlement moral ne peut qu'être de même rejetée, par confirmation du jugement entrepris ; que cette disposition conduit au débouté des demandes découlant de la nullité du licenciement, à savoir la demande de réintégration et de paiement des salaires jusqu'à la réintégration ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE Sur le licenciement Mme X... a fait l'objet d'un licenciement en date du 11 janvier 2012, suite à une visite médicale de reprise en date du 1er décembre 2010 avec la mention « inapte à tout poste dans l'entreprise – pas de deuxième visite article R. 4624-31 – La reprise présenterait un danger pour la salariée – apte à un poste de travail identique dans une autre entreprise » ; que l'origine du problème médical provient d'un accident du travail ; que l'employeur a tenté de reclasser Mme X... en lui faisant trois propositions en date du 22 avril 2011 (pièce 72 de la demande) ; que ces trois propositions ont été refusées par Mme X... le 29 avril 2011 (sa pièce 73) au motif « qu'elles n'étaient pas compatibles avec l'avis et les recommandations du médecin du travail » ; que la consultation des délégués du personnel a bien eu lieu (le 18 avril 2011) ; que les délégués ont bien été informés par mail (pièces 12 et 13 de la défense, le 7 avril 2011) des éléments du dossier de Mme X... ; qu'en conséquence, il convient de juger que le licenciement est justifié ; que Sur la réintégration Mme X... a été déclarée par la médecine du travail « inapte à tout poste dans l'entreprise - pas de deuxième visite article R 4624-31- la reprise présenterait un danger pour la salariée - apte à un poste de travail identique dans une autre entreprise » ; que la médecine du travail a confirmé à l'AFPA par un entretien le 2 mars 2011 et par courrier en date du 1er juin 2011 que « la notion

d'entreprise telle que mentionnée sur la fiche d'inaptitude rédigée le 1er décembre 2010 fait référence à tout service ou site avec l'AFPA Picardie » ; que les 3 propositions de reclassement ont été refusées au motif « qu'elles n'étaient pas compatibles avec l'avis et les recommandations du médecin du travail » ; que l'inaptitude médicale prononcée le 1er décembre 2010 en une seule visite est définitive ; que le licenciement a été validé comme étant justifié ; qu'en conséquence, la salariée est déboutée de sa demande de réintégration ; que Sur la condamnation de l'AFPA à verser les salaires dus jusqu'à la réintégration la demande de réintégration a été jugée par un débouté ; que la demande de salaire devient donc sans fondement ; que, par ailleurs, il n'y a pas lieu d'ordonner une astreinte par jour de retard pour la remise des bulletins de salaire de janvier 2012 à la date du jugement à intervenir ; que Sur les demandes en cas de défaut de réintégration au regard de la demande principale, même si la salariée retire la réintégration de ses demandes, le conseil poursuit le débouté sur l'ensemble des autres demandes (salaires d'après le 11 janvier 2012, les congés payés afférents, des dommages et intérêts pour le licenciement et l'astreinte pour les jours de retard) ;

1°) ALORS QUE le juge doit examiner l'ensemble des éléments de fait invoqués par le salarié pour étayer sa demande au titre du harcèlement moral ; qu'en s'abstenant d'examiner les griefs invoqués par la salariée au titre de la divulgation d'informations confidentielles la concernant à l'ensemble du personnel et de sa mise à l'écart de la part de son employeur à la suite de son accident du travail, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-3 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen relatif au changement de classification de la salariée entrainera, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de l'arrêt la déboutant de ses demandes au titre du harcèlement moral du fait de l'accomplissement de tâches sans rapport avec ses fonctions ;

3°) ALORS QU'en se bornant à relever, pour estimer que la surcharge de travail dénoncée au titre de la gestion des appels d'offres n'était pas constitutive de harcèlement moral et était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, que cette tâche relevait des fonctions de la salariée, qu'elle avait été rémunérée pour l'ensemble des heures supplémentaires accomplies et qu'elle ne justifiait pas avoir été contrainte de travailler durant ses congés, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée par la salariée qui dénonçait leur caractère excessif, si les missions confiées à la salariée correspondaient effectivement à ses capacités de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-3 et L. 1154-1 du code du travail ;

4°) ALORS QU'en se fondant sur le courrier électronique du 5 mars 2010, aux termes duquel l'employeur écrivait à la salariée qu'« il n'est pas question que tu reprennes les activités de D... lorsqu'elle est absente, surtout en cette période », évoquant la « pression » qu'il savait être « forte en ce moment », pour considérer que la réaction de l'employeur face à la charge de travail supplémentaire induite par l'absence de sa collègue démontrait l'absence de toute situation de harcèlement, sans rechercher si l'employeur avait pris les mesures propres à faire cesser la forte pression qui pesait sur la salariée ainsi que son

importante charge de travail, dont il reconnaissait l'existence, la cour d'appel a une nouvelle fois entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-3 et L. 1154-1 du code du travail ;

5°) ALORS QUE l'existence d'un pouvoir hiérarchique n'est pas requis pour qu'une situation de harcèlement moral puisse être retenue ; qu'en écartant toute situation de harcèlement moral résultant de la surcharge de travail liée à la nécessité de compenser régulièrement l'absence de l'une de ses collègues, motifs pris de ce que c'est, en effet, une collègue de Mme X... et non son responsable hiérarchique qui estime qu'il revient à cette dernière de prendre une partie des attributions de la salariée absente, elle-même s'occupant du reste, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

6°) ALORS QU'en retenant, s'agissant de l'envoi de 700 mails en urgence, que le responsable gestion, M. Y..., lui répond qu'il faut compter la journée niveau temps pour ce mailing afin de ne pas subir de pression, lorsqu'il résulte au contraire de l'échange de courriels du 23 septembre 2011, que M. Y... demande à Mme X... d'utiliser le logiciel maileva, ne souhaitant pas que la salariée consacre une journée entière à envoyer de ce mailing, la cour d'appel a méconnu le sens clair et précis de ces courriels, violant ainsi l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir dit et jugé que le licenciement de Mme X... se trouvait justifié par une cause réelle et sérieuse et, en conséquence, de l'avoir déboutée de ses demandes liées à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Mme X... estime à titre subsidiaire que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; que pour satisfaire à l'exigence de motivation posée par l'article L. 1232-6 du code du travail, la lettre de licenciement doit comporter l'énoncé de faits précis et contrôlables, à défaut de quoi le licenciement doit être jugé sans cause réelle et sérieuse ; qu'il résulte de l'article L. 1235-1 du code du travail que la charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse de licenciement n'incombe spécialement à aucune des parties ; que toutefois, le doute devant bénéficier au salarié avec pour conséquence de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, l'employeur supporte, sinon la charge, du moins le risque de la preuve ; que la lettre de licenciement fixe définitivement les termes du litige et lie les parties et le juge, en sorte que ce dernier ne saurait retenir à l'appui de décision des motifs non exprimés dans la lettre de notification de la rupture ; que les faits invoqués comme constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement doivent non seulement être objectivement établis mais encore imputables au salarié, à titre personnel et à raison des fonctions qui lui sont confiées par son contrat individuel de travail ; que Mme X... a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'elle expose que les délégués de personnel n'ont pas disposé des informations nécessaires à son reclassement, de sorte que la consultation est irrégulière ; qu'elle fait également valoir que la commission de reclassement n'a pas été consultée, en contradiction avec l'accord collectif applicable qui prévoit sa consultation obligatoire en cas de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste et qu'en outre l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, en ne fournissant pas aux autres établissements

de l'AFPA les informations leur permettant d'apprécier en connaissance de cause les possibilités de reclassement de la salariée au sein de leur structure ; qu'en premier lieu il y a lieu de relever que, comme l'expose avec pertinence l'employeur, la saisine de la Commission de reclassement régionale est facultative, l'article 79 de l'accord collectif précisant que « cette Commission peut être saisie par le Responsable hiérarchique ou le Médecin du Travail » et ne peut dès lors être invoqué pour justifier de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ; qu'en second lieu, s'agissant du grief relatif à la consultation des délégués du personnel, il résulte de l'article L. 1226-10 du code du travail dans sa version applicable aux faits que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie 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 cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ; que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté ; qu'en l'espèce il ressort des pièces produites que l'avis des délégués du personnel a été pris après qu'ils aient pris connaissance, suite à un mail du 7 avril 2011 de la directrice régionale Mme J..., des dernières indications écrites du médecin du travail datées du 28 mars 2011, le docteur P... précisant en réponse à une demande écrite de l'AFPA que « Madame T... X... est apte à un poste de travail identique dans toute autre entreprise » ; que l'employeur verse le compte-rendu de la réunion du 2 mars 2010 avec le médecin du travail, celle-ci ayant simplement précisé que la notion d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise visait plus spécifiquement les postes au sein de l'établissement de la Direction régionale de l'AFPA à Amiens ; que trois propositions de reclassement, un à la direction régionale et deux dans d'autres établissements de l'AFPA Picardie ont été présentés ; que les délégués du personnel ont été réunis le 18 avril 2011 et ont rendu un avis du même jour « prenant acte des propositions de reclassement professionnel qui sont présentées à T... X... » et souhaitant que la procédure « se poursuive conformément aux dispositions législatives et suite à l'avis rendu par le médecin du travail le 1er décembre 2010 » ; qu'il ressort des documents versés préalablement à la réunion des délégués du personnel du 18 avril 2011 que l'employeur a transmis toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé et au reclassement du salarié ; que c'est dès lors à tort que Mme X... entend démontrer que la consultation préalable des délégués du personnel a été irrégulièrement menée ; qu'en troisième lieu, Mme X... fait valoir que l'obligation de reclassement a été violée, en ce que l'employeur n'a pas procédé à une recherche sérieuse et personnalisée de reclassement en ne menant aucune recherche individualisée et loyale de reclassement et en proposant trois postes de reclassement incompatibles avec les préconisations du médecin du travail ; qu'elle expose notamment que le courrier envoyé par la directrice régionale Mme J... aux ressources humaines des autres établissements régionaux de l'AFPA ne contenait pas les informations nécessaires à un éventuel recrutement de la salariée en leur sein, en n'indiquant pas son ancienneté ou son niveau de compétence ; qu'elle soutient que des postes correspondant à sa qualification professionnelle étaient à pourvoir et verse deux captures écrans d'un moteur de recherche faisant apparaître des postes d'assistants de direction au sein d'établissements AFPA sur le territoire national, dont il ressort notamment que 4 postes d'assistants de direction niveau 1 comptabilité/paie ont été mis en ligne avant le licenciement de Mme X... le 11 janvier 2012 pour d'autres régions que la Picardie ; que toutefois, il convient de rappeler que trois propositions de reclassement fermes ont été présentées et refusées par la salariée, dont un poste d'assistante technique d'orientation au campus AFPA de Laon et un poste d'assistante de direction office sur le campus AFPA d'Amiens ; que ces deux postes n'ont pas pour lieu

d'affectation la direction régionale d'Amiens, précédent lieu de travail de madame X... ; que par conséquent, au regard de ces deux propositions de reclassement pertinentes et respectant l'avis médical du médecin du travail, il convient de constater que l'employeur a rempli son obligation de reclassement ; que dès lors, par confirmation du jugement entrepris, il y a lieu de dire le jugement de Mme X... justifié par une cause réelle et sérieuse et de la débouter de ses demandes afférentes aux conséquences pécuniaires d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE Sur le licenciement Mme X... a fait l'objet d'un licenciement en date du 11 janvier 2012, suite à une visite médicale de reprise en date du 1er décembre 2010 avec la mention « inapte à tout poste dans l'entreprise – pas de deuxième visite article R. 4624-31 – La reprise présenterait un danger pour la salariée – apte à un poste de travail identique dans une autre entreprise » ; que l'origine du problème médical provient d'un accident du travail ; que l'employeur a tenté de reclasser Mme X... en lui faisant trois propositions en date du 22 avril 2011 (pièce 72 de la demande) ; que ces trois propositions ont été refusées par Mme X... le 29 avril 2011 (sa pièce 73) au motif « qu'elles n'étaient pas compatibles avec l'avis et les recommandations du médecin du travail » ; que la consultation des délégués du personnel a bien eu lieu (le 18 avril 2011) ; que les délégués ont bien été informés par mail (pièces 12 et 13 de la défense, le 7 avril 2011) des éléments du dossier de Mme X... ; qu'en conséquence, il convient de juger que le licenciement est justifié ; que Sur les demandes subsidiaires le licenciement a été jugé comme étant réel et sérieux ; que toutes les demandes découlent de cette demande ; que l'ensemble de la demande est jugée non recevable

1°) ALORS QUE l'article 79 de l'accord collectif du 4 juillet 1996 applicable au sein de l'AFPA prévoit, concernant le reclassement des salariés, qu'une commission de reclassement régionale ou nationale selon le niveau concerné, est associée à la recherche d'un reclassement au bénéfice du salarié susceptible d'être déclaré définitivement inapte à son emploi par le Médecin du Travail ; que cette commission peut être saisie par le Responsable hiérarchique ou le Médecin du travail ; qu'en retenant, pour estimer que le licenciement de la salariée était justifié, que la saisine de la Commission de reclassement régionale est facultative, l'article 79 de l'accord collectif précisant que « cette Commission peut être saisie par le Responsable hiérarchique ou le Médecin du Travail » et ne peut dès lors être invoqué pour justifier de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, lorsque la seule option évoquée par ce texte concerne les auteurs de la saisine de la Commission et non l'intervention de la Commission elle-même, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble l'article L. 2251-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE l'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper un poste de travail s'impose aux parties et qu'il n'appartient pas aux juges du fond de substituer leur appréciation à celle du médecin du travail ; qu'en jugeant que l'employeur avait rempli son obligation de reclassement, dès lors qu'il avait adressé à la salariée deux propositions de reclassement, au sein des campus AFPA de Laon et Amiens n'ayant pas pour lieu d'affectation la direction régionale d'Amiens, précédent lieu de travail de Mme X..., respectant ainsi l'avis médical du médecin du travail, alors que postérieurement à l'avis d'inaptitude avec mention d'un danger immédiat, le médecin du travail, interrogé par l'employeur, avait précisé que « la notion d'entreprise telle que mentionnée sur la fiche d'inaptitude rédigée le 1er décembre 2010 fait référence à tout service ou site en lien avec l'AFPA de Picardie », la cour d'appel, qui a dénaturé le courrier du médecin du travail du

1er juin 2011, a violé l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer les documents de la cause ;

3°) ALORS QUE les recherches de reclassement doivent être menées sérieusement et loyalement et poursuivies jusqu'à la date du licenciement ; qu'il en résulte qu'en estimant justifié le licenciement de Mme X..., prononcé le 11 janvier 2012, aux motifs que l'employeur lui avait adressé deux propositions de reclassement pertinentes le 22 avril 2011, qu'elle avait refusé dès le 29 avril suivant, soit neuf mois avant la date de son licenciement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations, en violation des articles L. 4624-1 et L. 1226-10 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige ;

4°) ALORS QUE le refus exprimé par un salarié déclaré inapte à son poste d'une proposition de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement ; qu'en se bornant à relever, pour considérer que le licenciement de Mme X... était justifié, que l'employeur avait adressé à la salariée deux propositions de reclassement pertinentes le 22 avril 2011, que cette dernière avait refusé, sans constater qu'à la suite de ces refus, l'employeur avait poursuivi ses recherches et ne disposait d'aucune autre possibilité de reclassement de la salariée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles des articles L. 4624-1 et L. 1226-10 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige ;

Moyen produit, au pourvoi incident, par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'AFPA à verser à Mme X... la somme de 3000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ainsi qu'une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Mme X... sollicite la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice distinct, qui lui a été allouée par les premiers juges. Elle considère qu'alors que son licenciement était annoncé depuis décembre 2010, son licenciement ne sera effectivement prononcé qu'en janvier 2012. Elle ajoute qu'elle a disparu de l'organigramme avant son licenciement, que sa mise à l'écart a été dénoncée par les organisations syndicales de Picardie.

Une lettre de la psychologue de Mme X... envoyée à la médecine du travail datée du 22 septembre 2011 est versée par la salariée. La psychologue fait état des « conséquences psychologiques inquiétantes dans laquelle la maintenait son employeur, l'AFPA en ne prononçant pas son licenciement », notamment en la réduisant à « l'attente quotidienne d'une décision ».

Il résulte des éléments versés aux débats que la volonté de ne pas se précipiter et de mener les recherches de reclassement en suivant la procédure ont largement présidé au délai d'une année entre l'inaptitude et le licenciement. Il est également justifié du versement du salaire de Mme X... à partir du mois suivant la visite de reprise.

Toutefois la salariée démontre un préjudice spécifique lié à ce délai et à la souffrance

psychologique née spécialement de l'attente de la décision de licencier, l'inhibant dans sa poursuite d'autres projets. Il en résulte que par confirmation du jugement entrepris il y a lieu d'allouer des dommages et intérêts pour indemniser ce préjudice moral ; il convient cependant d'en revoir le quantum dans de plus justes proportions »

ALORS QUE la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts au salarié au titre des circonstances de la rupture requiert une faute de l'employeur ayant causé au salarié un préjudice distinct du licenciement lui-même ; qu'en l'espèce, pour allouer une telle indemnisation à Mme X..., la cour d'appel a constaté que la salariée justifiait avoir souffert d'un préjudice psychologique spécifique lié au délai d'un an qui s'était écoulé entre la déclaration de son inaptitude et le prononcé de son licenciement, ce, après avoir relevé que ce délai trouvait sa cause dans la volonté de l'employeur de ne pas se précipiter et de rechercher à reclasser la salariée en suivant la procédure; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser une faute dans les circonstances de la rupture imputable à l'employeur de nature à justifier l'allocation de dommages et intérêts à la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1231-1 du code civil. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel d'Amiens , du 27 mars 2018