

Le : 17/04/2014

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 26 mars 2014

N° de pourvoi: 12-35040

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00663

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Waquet, Farge et Hazan, SCP Yves et Blaise Capron, 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 (Bourges, 26 octobre 2012), que M. X... a été engagé le 29 novembre 2006 par la société Armatis centre en qualité de téléacteur ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en annulation d'une mise à pied disciplinaire qui lui avait été notifiée le 14 septembre 2010 et en résiliation de son contrat de travail ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal du salarié, pris en ses trois premières branches et sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens dont aucun ne serait de nature à permettre l'admission des pourvois ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal du salarié, pris en ses cinq dernières branches :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et de ses demandes subséquentes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'à défaut, l'employeur commettait un manquement grave à ses obligations, qui, à lui seul, justifie le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en déboutant, dès lors, M. X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatis centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatis centre à lui payer diverses sommes, quand elle relevait que la société Armatis centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins huit jours pour cause de maladie, M. X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

2°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'il incombait à l'employeur de prendre l'initiative de cette visite médicale et de convoquer le salarié par tous moyens ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter M. X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatis centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatis centre à lui payer diverses sommes, après avoir relevé que la société Armatis centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins huit jours pour cause de maladie, M. X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, que M. X... pouvait lui-même solliciter un tel examen médical soit auprès de l'employeur, soit auprès du médecin du travail en avertissant l'employeur de cette demande et que M. X... n'avait pas usé de cette faculté, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

3°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ;

qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; que seul l'examen pratiqué par le médecin du travail en application des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4622 du code du travail, dans leur rédaction applicable à la cause, mettait fin à la suspension du contrat de travail ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter M. X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatis centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatis centre à lui payer diverses sommes, après avoir relevé que la société Armatis centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins huit jours pour cause de maladie, M. X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, qu'un tel examen médical avait bien eu lieu lors des précédents arrêts de travail de M. X... pour cause de maladie, quand cette circonstance était indifférente, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

4°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; que seul l'examen pratiqué par le médecin du travail en application des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4622 du code du travail, dans leur rédaction applicable à la cause, mettait fin à la suspension du contrat de travail ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter M. X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatis centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatis centre à lui payer diverses sommes, après avoir relevé que la société Armatis centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins huit jours pour cause de maladie, M. X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, que ce manquement n'avait pas fait obstacle à la poursuite de la relation de travail qui s'était poursuivie pendant plusieurs mois, quand, en l'absence d'un tel examen médical, la suspension du contrat de travail n'avait pas pris fin, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

5°/ que, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection

de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'il incombait à l'employeur de prendre l'initiative de cette visite médicale et de convoquer le salarié par tous moyens ; que le non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à la visite médicale causait nécessairement au salarié un préjudice ; qu'en déboutant, dès lors, M. X... de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatis centre à lui payer des dommages-intérêts, quand elle relevait que la société Armatis centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins huit jours pour cause de maladie, M. X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé, par motifs propres et adoptés, que l'absence de visite médicale de reprise procédait d'une erreur des services administratifs de l'employeur qui n'avait pas été commise lors des précédents arrêts de travail et qu'elle n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois principal et 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 vingt-six mars deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Capron, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi principal.

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. Mustapha X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatis Centre aux torts de cette dernière et de ses demandes tendant à la condamnation

de la société Armatis Centre à lui payer la somme de 2 687, 76 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, la somme de 268, 76 euros bruts au titre des congés payés y afférents, la somme de 1 075 euros nets à titre d'indemnité de licenciement, la somme de 1 120 euros au titre de congés payés restant dus, la somme de 16 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la somme de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et la somme de 6 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « si Mustapha X... a incontestablement transgressé le règlement intérieur plaçant les relations de travail au sein de l'entreprise sous le règne de la politesse, du respect d'autrui et de la correction, son emportement s'explique par la crainte d'un licenciement, le responsable de production lui ayant dit à plusieurs reprises : “ vous ne valez rien “ ; / sur le harcèlement moral : attendu qu'il convient tout d'abord de relever que Mustapha X... a pour la première fois fait état d'un harcèlement moral le 20 novembre 2010 alors qu'il était dans l'entreprise depuis près de quatre ans ; / attendu qu'après avoir rappelé les dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail relatifs au harcèlement moral et analysé minutieusement les éléments invoqués par Mustapha X... (pages 8, 9 et 10 du jugement), c'est par de justes motifs que la cour fait siens que le premier juge a considéré que ceux-ci, pris dans leur ensemble, ne caractérisaient pas un harcèlement moral alors que les certificats médicaux étaient établis sur les seules déclarations de Mustapha X... quant aux faits ayant conduit à la dégradation constatée de son état de santé et n'étaient corroborés par aucun élément extrinsèque ; / attendu qu'en l'absence de harcèlement moral Mustapha X... ne saurait prétendre au paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral ; / sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail : attendu que la délivrance d'un avertissement pour retards injustifiés, par suite annulé sur les explications fournies, et la mise à pied disciplinaire annulée par le présent arrêt ne sauraient en tout état de cause justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; / attendu qu'il en va de même de l'absence, par suite d'une erreur des services administratifs de la Snc Armatis Centre, de visite médicale de reprise à l'issue du dernier arrêt de travail en date, une telle visite ayant bien eu lieu lors des arrêts précédents, alors qu'en tout état de cause, Mustapha X... pouvait lui-même solliciter celle-ci comme l'ont rappelé les premiers juges ; / attendu alors que Mustapha X... est également débouté de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur, il ne saurait prétendre à l'allocation de dommages-intérêts pour préjudice financier » (cf., arrêt attaqué, p. 5 et 6) ;

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QU'« il incombe au salarié qui exerce une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail de rapporter la preuve d'un ou plusieurs manquements de l'employeur d'une gravité suffisante pour justifier ladite résiliation judiciaire à ses torts et produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. / À l'appui de sa demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, Monsieur Mustapha X... allègue d'une part qu'il a subi des agissements constitutifs de harcèlement moral et, d'autre part, qu'il n'a pas fait l'objet d'une visite médicale de reprise conformément aux obligations légales. / Sur les faits de harcèlement moral : aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, les agissements répétés de harcèlement moral ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. / Selon l'article L. 1154-1 du code du travail, en cas de litige relatif à l'application de l'article L. 1152-1 du même code, lorsque le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer

l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en tant que de besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. / Monsieur Mustapha X... explique que jusqu'en 2010, il s'épanouissait dans son travail et que ses qualités étaient reconnues par la direction ; que par la suite, ses conditions de travail se sont dégradées considérablement. / À l'appui de ses prétentions, il produit notamment : - un courrier d'observation du 29 juin 2009 et deux avertissements des 26 septembre 2008 et 28 septembre 2009, ce dernier ayant été annulé, la lettre du 14 septembre 2010 lui notifiant la mise à pied disciplinaire de deux jours et son courrier de contestation, - des comptes rendus d'entretiens pour les années 2007, 2009 et 2010, - les comptes rendus d'écoutes téléphoniques pour les années 2008, 2009 et 2010, - des attestations de personnes ayant travaillé au sein de la société Armatis, des articles de presse relatifs aux conditions de travail dans la société Armatis, - les fiches établies par le médecin du travail, - plusieurs certificats médicaux établis par des médecins généralistes et psychiatres, - la notification de la décision de la MdpH relative à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé. / Il résulte du compte rendu d'entretien d'évaluation annuelle pour l'année 2007, première année d'exercice de Monsieur Mustapha X... au sein de la société Armatis Centre, que celui-ci répondait aux attentes de son poste, faisant preuve de rigueur, d'autonomie, de sens du travail en équipe et atteignant ses objectifs quantitatifs. / Si les écoutes Sisqua montrent que Monsieur Mustapha X... était bien noté et donnait satisfaction de manière générale, les rapports pour l'année 2009 et signés par le salarié sont plus nuancés puisqu'il est mentionné en juin 2009 que Monsieur Mustapha X... ne répond que partiellement aux attentes de son poste. Il est précisé que Monsieur Mustapha X... assimile très rapidement, parvient à avoir de très bons Sisqua (écoutes) mais rencontre des problèmes de concentration. Un entretien informel du 10 novembre 2009 fait quant à lui état de l'absence de réalisation de tous les objectifs fixés et de certaines lacunes. / Le compte rendu d'entretien du 27 juillet 2010 souligne que Monsieur Mustapha X... a quelques difficultés concernant le plan d'appel de Gaz de France et utilise trop régulièrement la mise en attente sur une durée trop longue. / La Snc Armatis Centre explique la tenue d'entretiens avec Monsieur X... par la nécessité d'évoquer avec lui les difficultés auxquelles il pouvait être confronté et de lui proposer des pistes d'amélioration. / Le salarié ne démontre pas que ces entretiens de rappel de consignes, au demeurant d'un nombre limité (27 juillet 2010 - 9 août 2010), n'étaient pas justifiés. / Il reconnaît d'ailleurs avoir quelques lacunes en vente d'électricité dues à un manque de formation. Il ne communique cependant pas la demande de formation en informatique qu'il aurait faite à son employeur par courrier du 12 novembre 2009 et ne justifie pas de l'utilité d'une telle formation alors qu'il résulte des pièces produites qu'il a fait l'objet de plusieurs heures de formation. / Les attestations qu'il produit, émanant pour l'essentiel d'anciens collègues ayant quitté l'entreprise en 2010, ne relatent aucun fait précis, faisant surtout référence aux qualités professionnelles de Monsieur Mustapha X... et à la dégradation des conditions de travail dans la société. / Les salariés de la société interrogés dans le cadre de l'enquête menée par le Chst précisent que selon eux, Monsieur Mustapha X... n'était pas convoqué plus que les autres salariés par les responsables hiérarchiques pour des debriefings. / Monsieur Mustapha X... ne rapporte pas la preuve de ce qu'il aurait fait l'objet de propos méprisants, de brimades ou vexations de la part de ses supérieurs ou de contre-ordres, les attestations fournies n'étant pas probantes car non circonstanciées et ne précisant pas qui serait l'auteur des agissements dénoncés. / Il ressort par ailleurs des éléments fournis aux débats que suite à l'épisode du 9 août 2010, Monsieur Mustapha X... a été affecté dans une autre équipe avec un nouveau superviseur, de sorte qu'il n'avait plus vocation à travailler avec les personnes avec lesquelles des tensions avaient pu

exister. / Monsieur Mustapha X... ne saurait davantage se prévaloir de l'existence d'avertissements injustifiés, aucun élément n'étant apporté au soutien du caractère injustifié du premier avertissement du 10 septembre 2008 sur l'utilisation du fax de l'entreprise à des fins personnelles et le second avertissement du 29 septembre 2009 ayant été annulé par courrier du 18 novembre 2009 une fois les absences justifiées. Le fait que l'employeur ait délivré un avertissement au salarié qui a finalement été annulé par la suite peut certes avoir un certain impact sur le salarié mais ne peut être considéré comme constitutif d'un harcèlement, cela étant justifié à l'origine par des éléments objectifs et ne s'étant pas répété. / Enfin, les pièces produites par Monsieur Mustapha X..., qui mettent en exergue un certain malaise au sein de la société Armatis, ne concernent pour l'essentiel pas le site de Châteauroux. / En toute hypothèse, une situation de mal-être général dans l'entreprise ne prouve pas de facto l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre du salarié. / Monsieur Mustapha X... produit différents avis d'arrêts de travail qui mentionnent au titre des éléments d'ordre médical le harcèlement moral, ainsi que de nombreux certificats médicaux de médecins généralistes comme de psychiatres. / Ainsi, le docteur Y... certifie le 20 octobre 2010, soit environ deux mois après l'entretien du 9 août 2010, que ce dernier présente un état dépressif réactionnel à des problèmes professionnels (bouffées anxieuses, réveils nocturnes, sueurs, cauchemars) graves et traumatisants. / Le docteur Z..., psychiatre, certifie quant à elle suivre Monsieur Mustapha X... depuis le 3 mars 2011, précisant notamment qu'il présente un état dépressif et que sans antécédent psychiatrique particulier, il a décompensé sur un mode sévère dans un contexte professionnel de harcèlement. / Le docteur A..., également psychiatre, indique donner des soins à Monsieur Mustapha X... pour un état de choc en partie persistant en rapport avec un épisode sur son lieu de travail qu'il a vécu en agression morale caractérisée (le 9 août 2011). Il estime que le retour dans l'entreprise est contreindiqué durablement. / Cet état dépressif a également été constaté par le docteur B..., qui précise dans un certificat du 11 février 2011 que l'état de guérison n'est pas atteint et que le salarié ne peut reprendre le travail dans son entreprise, par le docteur C..., le docteur D..., psychologue au Cmp de Châteauroux, le docteur E..., le docteur F... et le docteur G.... / Il résulte de l'ensemble de ces certificats que l'état de santé de Monsieur Mustapha X... est gravement altéré et ce en lien avec le travail, ce qui tend à corroborer les affirmations de ce dernier relatives à l'existence d'un harcèlement moral. / Ces certificats ne sauraient pour autant établir à eux seuls l'existence de faits constitutifs d'un harcèlement au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail, les médecins traduisant les propos rapportés par leur patient et son ressenti face à une situation donnée sans pouvoir faire aucune constatation sur le lieu de travail. Il est en outre à noter que la plupart de ces médecins n'ont commencé à suivre Monsieur X... que fin 2010 - début 2011, soit postérieurement aux faits allégués. / Surtout, la Snc Armatis Centre produit des éléments de nature à renverser la présomption qui pèse à son encontre. Il résulte en effet du compte rendu d'enquête provisoire établi le 17 mars 2011 par le Chsct, saisi par Monsieur Mustapha X... par courrier en date du 20 novembre 2010 sur les pratiques managériales au sein de l'équipe Gaz particuliers, que l'enquête n'a pas permis de déterminer que Monsieur Mustapha X... a été victime de harcèlement moral ou de souffrances via ses managers et leurs pratiques managériales au sein de l'équipe Gaz particuliers, étant précisé qu'ont été recueillies les observations tant de responsables que de téléconseillers. / Il n'est par ailleurs pas contesté que Monsieur Mustapha X... n'a pas porté à la connaissance des représentants du personnel, de sa hiérarchie, de la direction ou encore de la médecine du travail les faits de harcèlement dont il se prévaut avant ce courrier du 20 novembre 2010 alors qu'il indique subir des brimades et remarques injustifiées sur la qualité de son travail depuis le changement de plate-forme. / La Snc Armatis Centre verse également des attestations de différents responsables ou superviseurs qui mentionnent toutes, en faisant référence à des événements précis et datés, que Monsieur Mustapha X..., s'il possédait d'indéniables

capacités, n'appréciait pas les remarques pouvant lui être faites quant à son travail et se remettait parfois difficilement en question. /Ainsi, les éléments soumis par les parties à l'appréciation du conseil ne caractérisent pas des faits de harcèlement moral justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

/ Sur l'absence de visite médicale de reprise. Aux termes de l'article R. 4624-21 du code du travail, " le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail : 1°) après un congé de maternité, 2°) après une absence pour cause de maladie professionnelle, 3°) après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, 4°) après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, 5°) en cas d'absences répétées pour raisons de santé ". / En l'espèce, Monsieur Mustapha X... a été placé en arrêt maladie du 1er décembre 2009 jusqu'au 12 mars 2010. Ce dernier estime que la société Armatis Centre a manqué à son obligation de sécurité de ce fait. / Il n'est pas contesté par la Snc Armatis que le salarié n'a pas fait l'objet d'une visite médicale de reprise suite à son retour en mars 2010. / Si le manquement de la Snc Armatis Centre de convoquer Monsieur Mustapha X... à la visite médicale de reprise a causé un préjudice qu'il appartient au salarié de démontrer, ce manquement, en ce qu'il n'a pas fait obstacle à la poursuite de la relation de travail qui s'est poursuivie pendant plusieurs mois, ne présente pas un caractère de gravité tel qu'il est susceptible de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. / En outre, il convient de rappeler que la visite de reprise dont l'initiative appartient normalement à l'employeur peut être sollicitée par le salarié soit auprès de l'employeur, soit auprès du médecin du travail en avertissant l'employeur de cette demande, et que Monsieur Mustapha X... n'a pas usé de cette faculté. / En définitive, dans la mesure où certains griefs dénoncés ne sont pas avérés et où ceux qui le sont ne présentent pas un caractère suffisamment grave pour justifier la rupture, il y a lieu de débouter Monsieur Mustapha X... de sa demande tendant à obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. / Les demandes en paiement d'indemnités seront de ce fait rejetées » (cf., jugement entrepris, p. 7 à 11) ;

ALORS QUE, de première part, la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié ; qu'en énonçant, par conséquent, pour écarter l'existence du harcèlement moral invoqué par M. Mustapha X... et pour débouter, en conséquence, M. Mustapha X... de ses demandes, que les éléments invoqués par M. Mustapha X..., pris dans leur ensemble, ne caractérisaient pas un harcèlement moral, quand, en se déterminant de la sorte, elle faisait peser la charge de la preuve de l'existence du harcèlement moral invoqué sur M. Mustapha X..., la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

ALORS QUE, de deuxième part, en cas de litige relatif à l'application des dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail, le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et si le salarié apporte de tels éléments, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne pas constitutifs d'un harcèlement moral et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en énonçant, dès lors, pour écarter l'existence du harcèlement moral invoqué par M. Mustapha X... et pour débouter, en conséquence, M. Mustapha X... de ses demandes, que les éléments invoqués par M. Mustapha X..., pris dans leur ensemble, ne caractérisaient pas un harcèlement moral, quand il lui appartenait de rechercher si les faits invoqués par M. Mustapha X..., pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans

l'affirmative, si la société Armatix Centre avait établi que ces faits n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement moral et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

ALORS QUE, de troisième part et à titre subsidiaire, en énonçant, pour écarter l'existence du harcèlement moral invoqué par M. Mustapha X... et pour débouter, en conséquence, M. Mustapha X... de ses demandes, que M. Mustapha X... ne rapportait pas la preuve de ce qu'il aurait fait l'objet de propos méprisants, de brimades ou de vexations de la part de ses supérieurs, quand elle relevait elle-même qu'à plusieurs reprises, le responsable de la production de la société Armatix Centre avait dit à M. Mustapha X... : « vous ne valez rien », et, donc, avait tenu, à l'égard de M. Mustapha X..., des propos méprisants, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs et a violé, en conséquence, les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS QUE, de quatrième part, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'à défaut, l'employeur commettait un manquement grave à ses obligations, qui, à lui seul, justifie le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en déboutant, dès lors, M. Mustapha X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatix Centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatix Centre à lui payer diverses sommes, quand elle relevait que la société Armatix Centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie, M. Mustapha X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

ALORS QUE, de cinquième part, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'il incombait à l'employeur de

prendre l'initiative de cette visite médicale et de convoquer le salarié par tous moyens ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter M. Mustapha X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatis Centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatis Centre à lui payer diverses sommes, après avoir relevé que la société Armatis Centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie, M. Mustapha X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, que M. Mustapha X... pouvait lui-même solliciter un tel examen médical soit auprès de l'employeur, soit auprès du médecin du travail en avertissant l'employeur de cette demande et que M. Mustapha X... n'avait pas usé de cette faculté, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

ALORS QUE, de sixième part, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; que seul l'examen pratiqué par le médecin du travail en application des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4622 du code du travail, dans leur rédaction applicable à la cause, mettait fin à la suspension du contrat de travail ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter M. Mustapha X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatis Centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatis Centre à lui payer diverses sommes, après avoir relevé que la société Armatis Centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie, M. Mustapha X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, qu'un tel examen médical avait bien eu lieu lors des précédents arrêts de travail de M. Mustapha X... pour cause de maladie, quand cette circonstance était indifférente, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

ALORS QUE, de septième part, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; que seul l'examen pratiqué par le

médecin du travail en application des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4622 du code du travail, dans leur rédaction applicable à la cause, mettait fin à la suspension du contrat de travail ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter M. Mustapha X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatis Centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatis Centre à lui payer diverses sommes, après avoir relevé que la société Armatis Centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie, M. Mustapha X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, que ce manquement n'avait pas fait obstacle à la poursuite de la relation de travail qui s'était poursuivie pendant plusieurs mois, quand, en l'absence d'un tel examen médical, la suspension du contrat de travail n'avait pas pris fin, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

ALORS QUE, de huitième part et à titre subsidiaire, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'il incombait à l'employeur de prendre l'initiative de cette visite médicale et de convoquer le salarié par tous moyens ; que le non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à la visite médicale causait nécessairement au salarié un préjudice ; qu'en déboutant, dès lors, M. Mustapha X... de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatis Centre à lui payer des dommages et intérêts, quand elle relevait que la société Armatis Centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie, M. Mustapha X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause.

Moyen produit par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour la société Armatis centre, demanderesse au pourvoi incident.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, d'AVOIR annulé la mise à pied disciplinaire du 14 septembre 2010 ;

AUX MOTIFS QU' « en ce qui concerne le grief de non-respect des consignes de travail, des procédures par étapes et des temps d'attente trop longs pour les clients, c'est suite à une analyse minutieuse des divers éléments sur lesquels se fondait l'employeur que la cour fait sienne (pages 5, 6 et 7 du jugement) que le premier juge a considéré que si celui-ci était bien établi, il ne justifiait toutefois pas qu'il soit sanctionné par une mise à pied

disciplinaire ; qu'il a par ailleurs considéré que le second grief relatif au haussement de ton et au fait d'avoir frappé de la main sur la table lors d'un entretien avec ses supérieurs hiérarchiques était lui aussi établi et justifiait la mise à pied disciplinaire infligée ; que toutefois si Mustapha X... a incontestablement transgressé le règlement intérieur plaçant les relations de travail au sein de l'entreprise sous le règne de la politesse, du respect d'autrui et de la correction, son emportement s'explique par la crainte d'un licenciement, le responsable de production lui ayant dit à plusieurs reprises « vous ne valez rien » ; que par ailleurs M. H... précise qu'il s'est immédiatement excusé de son comportement ; que ces faits, s'ils sont également avérés, se sauraient pas plus justifier une mise à pied disciplinaire de deux jours ; que celle-ci sera en conséquence annulée et le jugement entrepris réformé de ce chef »

1°) ALORS QUE justifie une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, l'insubordination réitérée du salarié ; qu'après avoir constaté que Monsieur X... avait, malgré plusieurs mises au point de l'employeur restées sans effet, persisté dans son refus de suivre les consignes de travail et les procédures par étapes imposées à l'ensemble des téléconseillers, la cour d'appel qui a annulé sa mise à pied disciplinaire de deux jours, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations desquelles il résultait que notifiée en raison d'actes d'insubordination répétés du salarié, la sanction était nécessairement justifiée et a violé l'article L. 1331-1 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE justifie une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, le comportement agressif du salarié qui menace physiquement son supérieur hiérarchique ; qu'en décidant du contraire au motif que le responsable production de Monsieur X... lui aurait dit « vous ne valez rien », quand cette circonstance ne pouvait à elle seule rendre illégitime, au regard de la gravité de la faute commise, une mise à pied disciplinaire de deux jours, la cour d'appel qui a statué par des motifs inopérants, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1331-1 du code du travail.

3°) ALORS QUE les juges du fond doivent préciser les éléments de fait sur lesquels ils fondent leur décision ; qu'en énonçant que lors de l'entretien du 9 août 2010 au cours duquel Monsieur X... s'était violemment emporté, tapant la paume de sa main sur la table, son responsable production lui aurait dit, à plusieurs reprises « vous ne valez rien » circonstance de nature à amoindrir le degré de faute commise, sans préciser les éléments de fait sur lesquelles elle s'est fondée, la cour d'appel qui a statué par voie de simple affirmation, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1331-1 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Bourges , du 26 octobre 2012