

## Comment les juges jugent ?

### **La seule atteinte à la dignité du salarié constitue une violation grave des obligations de l'employeur**

**Cour de cassation, Chambre sociale, 7 février 2012, n° 10-18686, Légifrance**

**Cour d'appel de Paris, Pôle 6, chambre 2, 15 avril 2010, n° 09/02314 Lexbase**

Le 11 mai 1981, Madame D est engagée en qualité d'employée de bureau dactylo par la SA MECARUNGIS, puis promue adjointe au chef du service contentieux.

26 ans après, le 7 juin 2007, au cours d'un entretien, l'employeur, aux dires de la salariée, lui tient les propos suivants : « *Mme D auriez-vous une grave maladie, un ulcère qui pourrit, des incontinenances, un cancer, quand je sors de votre bureau j'ai mes vêtements qui sont imprégnés des odeurs nauséabondes* ».

Le jour même, la salariée proteste par lettre en dénonçant l'attitude de son employeur.

Le 3 août 2007, son médecin traitant lui prescrit un arrêt maladie qui sera prolongé jusqu'au 30 novembre 2009, date à laquelle le médecin du travail déclare Madame D lors d'une unique visite de reprise inapte à tout poste dans l'établissement mais apte à un travail à son domicile.

Entre temps, le 2 octobre 2007, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes de Créteil d'une demande de résiliation de son contrat de travail sur le fondement des fautes alléguées à l'encontre de son employeur, notamment « *une dégradation continue de ses conditions de travail, outre un harcèlement moral constitué par les propos tenus à son égard le 7 juin 2007, qui sont manifestement contraires à sa dignité* ».

Par jugement sous la présidence du juge départiteur en date du 18 décembre 2008, le Conseil de prud'hommes déboute Madame D de l'intégralité de ses demandes en interprétant de façon stricte et élargie les conditions caractérisant le « harcèlement moral » (intention de blesser ou d'humilier, actes répétitifs) : « *la teneur exacte des propos tenus par Monsieur E le 7 juin 2007 (tout comme leur contexte), ne peut être déterminée de manière indiscutable, de sorte qu'il est impossible notamment de conclure si ceux-ci ont été proférés avec une volonté de blesser ou d'humilier Madame D, ou auraient été seulement maladroits en raison d'un manque de tact. Il se déduit de ces seuls motifs que le harcèlement moral ne peut être regardé comme suffisamment établi (lequel suppose en tout état de cause des agissements répétés), tout comme une atteinte ponctuelle à la dignité de Madame D susceptible de conduire à la résiliation judiciaire de son contrat de travail* ».

Le contrat de travail se poursuivant après l'avis d'inaptitude du 30 novembre 2009, Madame D a été licenciée « pour inaptitude ».

La salariée relève appel du jugement de débouté du conseil de prud'hommes et maintient ses demandes sur le fondement d'origine de la résiliation de son contrat de travail et sur le nouveau fondement du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel de Paris, par arrêt du 15 avril 2010, confirme le jugement de débouté de la salariée tant en se référant à la demande de résiliation du contrat qu'au licenciement postérieur.

Elle rejette l'ensemble des demandes de Madame D estimant d'une part le harcèlement et la dégradation des conditions de travail non établis, la « tenue de propos indélicats, lors de l'entretien du 7 juin 2007 » insuffisante pour prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, et d'autre part, le licenciement pour inaptitude justifié.

La Cour d'appel relève « que, dans son courrier du 7 juin 2007, Madame D a reproché à Monsieur E de lui avoir dit : « Mme D auriez-vous une grave maladie, un ulcère qui pourrait, des incontinences, un cancer, quand je sors de votre bureau j'ai mes vêtements qui sont imprégnés des odeurs nauséabondes » ;

*Que, dans sa réponse du 15 juin 2007, Monsieur E lui a répondu :*

*« C'est en m'excusant auprès de vous de ma démarche, avec beaucoup de précaution et de gêne que j'ai dû, ce 7 juin, vous faire part de l'important désagrément olfactif que j'avais ressenti en travaillant dans votre bureau, à vos côtés, le matin même.*

*Ce désagrément m'ayant par ailleurs été signalé, à plusieurs reprises, depuis plusieurs mois, par un certain nombre de vos collègues, dont je suis également le garant des bonnes conditions de travail.*

*Il n'a jamais été dans ma démarche, certes difficile à mener mais qui s'imposait à moi, contrairement à ce que vous prétendez, de vous 'déstabiliser' et de vous 'discriminer'.*

*J'ai souhaité, comme c'est mon devoir, vous alerter sur une difficulté avant qu'elle ne pose un véritable problème à notre entreprise toute entière, difficulté à laquelle je vous invite à remédier pour le bien de tous et, en premier lieu, pour le vôtre comme je vous l'avais fait précédemment en vous demandant de vous abstenir de fumer dans les locaux de l'entreprise.*

*Je ne souhaite pas donner à cet incident plus d'importance, mais pour qu'il soit définitivement clos, je me devais de rectifier la présentation des propos que vous me prêtez ».*

Le Cour constate « que, suivant le plumeur de l'audience du bureau de jugement, en date du 17 mars 2008, Monsieur E a admis avoir parlé, lors de l'entretien du 7 juin 2007, de 'gangrène ou d'incontinence', et qu'il reconnaît avoir fait part à la salariée de désagréments olfactifs sans nier les termes notés au plumeur ».

La Cour d'appel admet les propos prêtés par la salariée à son employeur comme établis, notamment par les propres déclarations de ce dernier à la barre du conseil de prud'hommes.

En revanche, la Cour estime non établis le lien entre les comportements fautifs de l'employeur et la dégradation de la santé de la salariée et revenant comme le conseil de prud'hommes aux définitions du harcèlement moral : « que les certificats médicaux ne reposent que sur les seules informations que la salariée a donnés aux médecins : que ceux-ci ne peuvent donc permettre de retenir un lien de causalité entre son état de santé et un comportement de l'employeur ;

*Que les divers courriers et attestations des clients de la société ou d'anciens salariés, qui sont produits par la salariée ne font état d'aucun fait précis, daté et circonstancié, et sont totalement contredits par des attestations d'autres salariés ;*

*Que les courriers que la salariée a envoyés à l'inspection du travail et à son employeur, ainsi que la main courante téléphonique du 11 juin 2007, ne peuvent être retenus, la salariée n'ayant pu se faire des preuves à elle-même ».*

*La Cour décide « qu'il ne peut être relevé, à l'encontre de l'employeur, aucun agissement répété ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la salariée ou d'altérer sa santé physique ou mentale ; qu'ainsi, le harcèlement moral, tel que défini à l'article L. 1152-1 du Code du travail, n'est pas caractérisé ; que, par ailleurs, la salariée ne justifie d'aucune dégradation continue de ses conditions de travail ».*

Par arrêt du 7 février 2012, la chambre sociale de la Cour de cassation casse cette décision : « Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail, l'arrêt énonce que si l'employeur ne conteste pas avoir tenu à son égard, au cours d'un entretien le 7 juin 2007, des propos indéliques aux termes desquels il lui reprochait de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant « une gangrène, une incontinence », ces faits ne justifient pas, à eux seuls, la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

*Qu'en statuant ainsi, alors que l'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé [l'article L. 1222-1 du Code du travail et les articles 1134 et 1184 du Code civil ».*

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel du 15 avril 2010 et renvoie les parties devant la Cour d'appel de Paris autrement composée.

Le premier enseignement que l'on peut tirer de cet arrêt réside dans le fait que la Cour de cassation n'est pas entrée dans le labyrinthe des définitions du harcèlement moral.

Aucune des dispositions du contrat de travail n'est visée dans l'arrêt. Aucune disposition relative au harcèlement n'est visée dans l'arrêt mais en revanche l'arrêt vise expressément :

- Le code civil, article 1134 « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. [...] Elles doivent être exécutées de bonne foi. ».
- Article 1184 : « La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement ».
- Le Code du travail, article L. 1222-1 qui reprend le principe de l'exécution de bonne foi des contrats.

Dans une motivation lapidaire, la Cour de cassation rappelle que parmi les obligations que l'employeur doit exécuter de bonne foi, le respect de la dignité du salarié est un droit fondamental dont la violation suffit à caractériser le comportement fautif de l'employeur.

*« Vu les articles L. 1222-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil ;*

*Attendu, selon l'arrêt attaqué que Mme X... a été engagée le 11 mai 1981, par la société Mearungis, en qualité d'employée de bureau et exerçait en dernier lieu les fonctions d'adjointe du chef de service du contentieux ; qu'elle s'est trouvée en arrêt de maladie à partir du 3 août 2007 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de condamnation de son employeur au paiement de dommages-intérêts en faisant valoir qu'elle avait été victime de harcèlement moral et de comportements portant atteinte à sa dignité ; qu'elle a fait l'objet, le 30 novembre 2009, d'un avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise par la médecine du travail, mais a été déclarée apte à un travail à son domicile ; que licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le 28 décembre 2009, elle a formé des demandes subsidiaires de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents, et de dommages-intérêts pour préjudice moral et conditions vexatoires de la rupture ;*

*Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail, l'arrêt énonce que si l'employeur ne conteste pas avoir tenu à son égard, au cours d'un entretien le 7 juin 2007, des propos indéliçats aux termes desquels il lui reprochait de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant " une gangrène, une incontinence ", ces faits ne justifient pas, à eux seuls, la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors que l'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ».*