



LE PRE-BARREAU

FORMATION ESTIVALE 2011

Enseignements de M. Pagnerre Yannick

FASCICULE D'ACTUALISATION

DROIT DU TRAVAIL

SÉANCE N°1

L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Toute reproduction de ce document ou communication à des personnes autres que les étudiants du Pré-Barreau - sauf autorisation expresse et écrite de notre établissement – expose son auteur à des poursuites judiciaires.

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| Obligation de fournir le travail | 3 |
| Document n°1: Cass. soc., 3 nov. 2010 | 3 |
| Obligations résultant de l'article 1135 du Code civil | 4 |
| Le contenu d'un contrat est déterminé par la volonté des parties, la loi, les usages professionnels et l'équité (C. civ., art. 1134 et 1135)..... | 4 |
| Document n°2: Cass. soc., 7 avr. 2010 | 4 |
| Document n°3: Cass. soc., 25 mars 2010 | 7 |
| Obligation de sécurité | 8 |
| Document n°4: Cass. soc., 6 oct. 2010 | 8 |
| Document n°5: Cass. soc., 23 juin 2010 | 8 |
| Document n°6: Cass. soc., 10 mai 2010 : l'affaire « Amiante » continue..... | 9 |
| Harcèlement moral/sexuel | 10 |
| Document n°7: Cass. soc., 26 mai 2010 | 10 |
| Document n°8: Cass. soc., 3 février 2010 | 12 |
| Document n°9: Cass. soc., 28 janvier 2010 | 12 |

Obligation de fournir le travail

Document n°1: **Cass. soc., 3 nov. 2010**

Vu l'article 1134 du code civil ensemble l'article L. 1231-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé à compter du 18 mai 2004 en qualité de rédacteur en chef du journal Paris-Normandie par la société Normande de presse républicaine, aux droits de laquelle se trouve la société Normande de presse, d'édition et d'impression ; que par lettre du 14 mai 2007, le salarié, faisant grief à son employeur de l'avoir remplacé dans ses fonctions sans qu'une nouvelle affectation ne lui soit proposée, a pris acte de la rupture de son contrat de travail ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisait les effets d'une démission, l'arrêt retient que l'analyse des attestations produites par le salarié révèle seulement qu'une nouvelle équipe a été mise en place après l'arrivée du nouveau président-directeur général, M. Y..., qui a annoncé en janvier 2007 que M. X... quitterait le journal fin mars 2007 et serait remplacé par Mme Z..., que l'intéressé manquait d'activité professionnelle à partir du mois d'avril 2007 et se trouvait à son domicile, qu'il en était très affecté, qu'il avait demandé à plusieurs reprises un rendez-vous avec M. Y... pour clarifier sa situation et qu'un calcul de ses indemnités de licenciement avait été effectué par le service des ressources humaines ; que selon les communiqués de presse, Mme Z... a repris le 1er mars 2007 les fonctions de M. X... avec lequel elle devait travailler jusqu'à la sortie de la nouvelle formule du journal Paris-Normandie le 27 mars 2007, pour devenir ensuite seule rédactrice en chef, son prédécesseur devant être nommé au sein du groupe Hersant Média ; qu'il n'est pas avéré que la société Normande de presse d'édition et d'impression ait pris des engagements précis sur le délai et les conditions de réalisation d'une rupture du contrat de travail du salarié ou d'une nouvelle affectation ; qu'il n'apparaît pas que M. X... ait adressé à son employeur la moindre protestation écrite sur sa situation consécutive à son remplacement par Mme Z... avant sa lettre de prise d'acte de la rupture ; que les faits invoqués par l'intéressé au soutien de sa prise d'acte ne sont donc pas établis ;

Attendu cependant que l'employeur a l'obligation de fournir le travail convenu ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait été remplacé dans ses fonctions de rédacteur en chef à compter du 28 mars 2007 et qu'aucune autre affectation ne lui avait été proposée, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de fournir à son salarié le travail convenu, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE

Observations : Pour l'employeur, le contrat de travail est source de deux obligations principales essentielles : l'obligation de fournir le travail et celle de verser un salaire. Exerçant son travail de manière subordonnée, le salarié n'est pas libre de travailler ou de ne pas travailler ; cette absence de liberté a pour corollaire l'obligation pour l'employeur de mettre à la disposition du salarié un travail.

Cass. soc., 17 févr. 2010 : « le contrat de travail comporte pour l'employeur l'obligation de fournir du travail au salarié ».

Cass. soc., 3 nov. 2010 : « l'employeur a l'obligation de fournir le travail convenu »

Même lorsque l'employeur continue de payer le salaire, il ne peut se dispenser de fournir le travail promis. Le travail est, pour beaucoup de salariés, non pas un simple moyen pour gagner de l'argent, mais aussi un moyen pour être reconnu socialement. Le seul fait de payer le salaire ne suffit donc pas (Cass. soc., 3 nov. 2010 : « le salarié avait été remplacé dans ses fonctions de rédacteur en chef à compter du 28 mars 2007 et qu'aucune autre affectation ne lui avait été proposée, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de fournir à son salarié le travail convenu »).

L'obligation de fournir le travail est d'une nature particulière, en ce qu'elle apparaît sous les traits d'une obligation de résultat que seule la force majeure temporaire peut écarter.

Obligations résultant de l'article 1135 du Code civil

Le contenu d'un contrat est déterminé par la volonté des parties, la loi, les usages professionnels et l'équité (C. civ., art. 1134 et 1135).

Document n°2: **Cass. soc., 7 avr. 2010**

Attendu, selon les arrêts attaqués (Versailles, 23 mai 2008) que M. Z... et un certain nombre d'autres responsables de secteur de la société Nestlé waters marketing et distribution ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'une indemnité au titre de l'occupation partielle de leur domicile privé à des fins professionnelles ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur, qui est préalable :

Attendu que la société Nestlé fait grief aux arrêts d'avoir dit qu'elle devait verser aux salariés demandeurs au pourvoi principal une indemnité d'occupation de leur domicile à des fins professionnelles et d'avoir (pourvois n° G 08-44. 866 et J 08-44. 867) annulé la clause des avenants aux contrats de travail en date 9 mai 2007 stipulant que la rémunération des intéressés tient compte de la sujétion résultant de l'occupation de leur domicile privé à des fins professionnelles, alors, selon, le moyen :

1° / que l'utilisation par un salarié d'une partie de son domicile pour les besoins de son activité professionnelle, lorsqu'elle est connue au moment de la conclusion du contrat de travail, constitue une modalité particulière de son exécution nécessairement prise en compte dans l'économie générale du contrat de travail et qui n'a pas en elle-même à donner lieu à une indemnisation spécifique au titre des frais professionnels, l'employeur devant seulement prendre à sa charge l'ensemble de frais directement engagés pour l'exercice de la profession au domicile (matériel informatique, téléphone, connexion internet ...) ; qu'en l'espèce, il était constant que les salariés responsables de secteur avaient essentiellement une activité commerciale itinérante et devaient par ailleurs accomplir quelques tâches administratives depuis leur domicile, l'employeur mettant à cet effet à leur disposition du matériel informatique et prenant en charge les frais de communication ; que les salariés responsables de secteur ne pouvaient pas revendiquer une indemnité pour frais professionnels à raison de l'exercice de tâches administratives à domicile qui n'était pas contractuellement prévue, l'exécution du contrat de travail pour partie à domicile étant prise en compte dans l'économie générale du contrat de travail ; qu'en retenant que la sujétion consistant à utiliser une partie du domicile personnel pour les besoins de l'activité professionnelle constituait en soi des frais professionnels devant faire l'objet d'une indemnité spécifique, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et par fausse application le principe selon lequel l'employeur doit prendre en charge les frais professionnels ;

2° / que le principe d'égalité ne vaut qu'entre des salariés placés dans une situation comparable ; qu'il n'interdit pas qu'une catégorie de salariés voie incluse dans la rémunération de base l'utilisation d'une partie du domicile pour les besoins de l'activité professionnelle, et qu'une autre, placée dans une situation différente, bénéficie à cet égard d'une indemnité spécifique ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations des juges du fond que les chefs de régions et les responsables de secteur n'étaient pas placés dans la même situation, les premiers devant essentiellement travailler à domicile afin d'effectuer des tâches administratives, les seconds ayant essentiellement une activité commerciale itinérante ; qu'en se fondant néanmoins sur les modalités de rémunération et d'indemnisation des frais professionnels des salariés chefs de région pour en déduire que les salariés responsables de secteur devaient percevoir une indemnité liée à leur activité à domicile, les juges du fond ont violé par fausse application le principe d'égalité ;

3° / en ce qui concerne les pourvois n° G 08-44. 866 ; J 08-44. 867, qu'aucune disposition légale n'interdit de prendre en compte dans le calcul de la rémunération de base d'un salarié le fait qu'il devra effectuer une partie de son activité professionnelle à son domicile ; que l'accord collectif du 27 mai 2007 en vigueur au sein de la société Nestlé waters marketing et communication et qui prévoit, selon les propres constatations de la cour d'appel, « une rémunération forfaitaire basée sur les classifications de poste, la référence aux prix du marché correspondant et l'évaluation des compétences » intégrant « le SNH (salaire non hiérarchisé), la prime de vacances et la prime d'ancienneté » n'interdit pas davantage que cette rémunération forfaitaire inclut, pour les postes supposant un travail à domicile, la prise en compte dans le salaire (et particulièrement dans le SNH) de cette modalité particulière d'exécution du contrat de travail ; qu'en affirmant néanmoins que la clause selon laquelle la rémunération tenait compte de la sujétion résultant de l'occupation de leur domicile pour les besoins de leur activité était nulle par application du principe de faveur dès lors que l'accord du 27 mai 2007 « ne prévoit pas l'inclusion dans la rémunération forfaitaire des salariés de la contrepartie de l'occupation de leur domicile », la cour d'appel a violé l'accord susvisé ensemble l'article L. 2254-1 du code du travail ;

4° / subsidiairement, que la prescription quinquennale instituée par l'article L. 143-13 devenu L. 3245-1 du code du travail s'applique à toute action afférente au salaire ; que tel est le cas d'une action tendant au remboursement de frais professionnels ; qu'en l'espèce, il ressort des pièces de la procédure que les salariés ont saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt de

demandes relatives aux frais professionnels résultant de l'occupation de leur domicile à des fins professionnelles en mai 2005 ; qu'en accordant cependant au salarié le paiement d'une indemnité au titre de cette occupation pour la période antérieure à mai 2000, atteinte par la prescription, la cour d'appel a violé l'article L. 143-13 devenu L. 3245-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'il ne résulte ni de l'arrêt ni de la procédure que la fin de non-recevoir tirée de l'expiration du délai de prescription, qui n'est pas d'ordre public, ait été invoquée devant les juges du fond, qui n'avaient pas le pouvoir de la relever d'office ;

Attendu, ensuite, que l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ;

Attendu, encore, que la cour d'appel qui, appréciant les faits et les preuves, a constaté que les responsables de secteur et les chefs de région, quoique relevant de catégories professionnelles distinctes, se trouvaient dans la même situation au regard de la sujétion considérée, puisque les uns comme les autres voyaient transformer une partie de leur domicile en bureau, a retenu que l'employeur ne justifiait d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer la disparité de traitement résultant du fait qu'il avait réservé aux seuls chefs de région l'octroi d'une indemnité compensatrice de cette occupation ;

Attendu, enfin, que les juges du fond ont constaté que le contrat de travail initial des salariés n'incluait pas l'indemnisation litigieuse dans leur rémunération forfaitaire et, qu'en l'absence de stipulation dans l'accord collectif du 27 mars 2007, la seule mention dans les avenants aux contrats de travail de la prise en compte de cette sujétion dans la rémunération forfaitaire, sans fixer un montant, n'était pas de nature à établir que la contrepartie de l'occupation de leur domicile privé à des fins professionnelles était indemnisée ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable en sa quatrième branche, est mal fondé pour le surplus ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal des salariés :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts d'avoir réduit l'indemnité d'occupation du domicile privé qui leur avait été allouée, et de l'avoir fixée proportionnellement à la durée des tâches administratives accomplies par les délégués régionaux, alors, selon le moyen :

1° / qu'une indemnité de sujétion d'un montant forfaitaire versée à titre de remboursement de frais en contrepartie des contraintes subies par le salarié est liée à l'existence de cette contrainte ; que s'agissant de l'occupation du domicile à des fins professionnelles, elle est liée à la réalité de cette occupation, indépendamment du temps occupé par le salarié à son travail à domicile ; que, par voie de conséquence, lorsque l'employeur prévoit de verser à une catégorie de salariés au titre des frais professionnels une indemnité de sujétion d'un montant forfaitaire en raison de l'occupation de leur domicile personnel à des fins professionnelles, il est tenu de verser ladite indemnité à l'ensemble des salariés de l'entreprise subissant la même sujétion, fût-ce pour un temps plus limité ; que, pour évaluer l'indemnité sollicitée par les exposants, responsables de secteurs, au titre du remboursement forfaitaire des frais engagés par eux à raison de l'affectation d'une partie de leur domicile personnel pour les besoins de leur activité professionnelle, la cour d'appel a considéré qu'il convenait à la fois de tenir compte du temps moindre consacré par eux à leurs tâches administratives par rapport aux responsables régionaux et des coûts proportionnels de fonctionnement générés par l'occupation de leur domicile privé qui en découlaient, mais également de la nécessité pour eux d'entreposer à leur domicile une partie du matériel nécessaire à leur activité de prospection commerciale ; qu'en statuant de la sorte, alors même qu'elle avait relevé que les responsables régionaux percevaient en contrepartie de l'utilisation d'une partie de leur domicile personnel une indemnité forfaitaire, ce dont il résultait que les responsables de secteur subissant la même sujétion y avait droit, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, a violé l'article 1134 du code civil ;

2° / que si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage octroyé puissent en bénéficier ; qu'en l'espèce, la cour d'appel avait constaté que les responsables de secteur étaient tenus d'occuper partiellement leur domicile privé à des fins professionnelles, qu'il leur était nécessaire d'entreposer à leur domicile une partie du matériel nécessaire à leur activité de prospection commerciale, dont, notamment, un ordinateur portable et une imprimante et qu'ils avaient dû y installer une deuxième ligne téléphonique fixe réservée à un usage professionnel ; que la cour d'appel avait également relevé que l'indemnité accordée aux responsables régionaux avait pour objet d'indemniser la sujétion particulière que constituait l'occupation partielle professionnelle du domicile ; qu'il résultait de telles constatations qu'au regard de l'avantage accordé, les deux catégories de salariés-responsables de secteurs et responsables régionaux-étaient dans une situation identique, dès lors qu'ils subissaient tous deux la contrainte de devoir réserver une partie de leur domicile personnel à des fins professionnelles ; qu'en estimant pourtant qu'il y avait lieu d'allouer aux exposants une indemnité d'occupation moindre que celles des responsables régionaux, au motif inopérant, au regard de l'avantage octroyé, qu'il convenait de tenir compte du temps consacré par ces deux catégories professionnelles à leurs tâches administratives respectives et aux coûts proportionnels de fonctionnement générés par l'occupation de leur domicile privé en découlant, la cour d'appel a violé par refus d'application la règle « à travail égal, salaire égal » énoncée par

les articles L. 2261-22 II 4 (anciennement L. 133-5 4°) et L. 2271-1 8° (anciennement L. 136-2 8°) du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

3° / qu'en tout état de cause, en s'abstenant de préciser selon quelles modalités de calcul elle avait fixé le montant des indemnités d'occupation allouées aux exposants, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'après avoir relevé qu'il existait des éléments objectifs et pertinents justifiant l'octroi d'indemnités différentes aux deux catégories de personnel considérées, en l'occurrence un taux d'occupation différent, en termes de temps et d'espace, du domicile des salariés à des fins professionnelles, la cour d'appel, appréciant souverainement l'importance de la sujétion subie par les responsables de secteur, a fixé le montant de l'indemnité devant leur revenir ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE les pourvois principaux et incidents

Résumé : De la nature du contrat de travail, il résulte que le salarié doit exécuter sa prestation au sein des locaux de l'entreprise où, en cas de travail itinérant, avec les moyens de véhicules de l'entreprise. En revanche, le salarié n'a pas en principe vocation à travailler de chez lui sauf pour la catégorie particulière de travailleurs à domicile spécialement réglementée. Par conséquent, les salariés amenés à travailler chez eux – sans entrer dans la qualification de travailleurs à domicile – doivent être indemnisés du préjudice subi, surtout que, par ce biais, l'entreprise évite souvent des dépenses. La présente affaire offre une illustration de l'importance qu'attache le juge à veiller à ce que les pouvoirs de direction accordés à l'employeur ne lui permettent pas de s'immiscer dans la sphère privée du salarié. Les faits étaient les suivants. Une entreprise demandait à ses responsables de secteur qu'ils accomplissent une partie de leurs tâches professionnelles à leur domicile, le matériel nécessaire leur étant fourni. Or, aucune rémunération ou indemnisation spécifique n'était versée à ces salariés au titre de cette sujétion, ce qui était en revanche le cas s'agissant des salariés occupant les fonctions de chefs de région. Plusieurs salariés responsables de secteur ont donc saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'une indemnité au titre de l'occupation partielle de leur domicile privé à des fins professionnelles. La cour d'appel a fait droit à cette demande, sur le principe, tout en leur accordant une indemnité d'un montant moindre par rapport à celle dont bénéficiaient les chefs de région. L'employeur et les salariés ont formé un pourvoi en cassation. L'employeur soutenait tout d'abord que la connaissance par le salarié, au moment de la conclusion du contrat, qu'il devrait utiliser une partie de son domicile pour les besoins de son activité professionnelle, l'incorporait dans l'économie générale du contrat.

La chambre sociale de la Cour de cassation, appelée à se prononcer pour la première fois sur un tel moyen, rejette catégoriquement cette argumentation en faisant prévaloir le respect de la vie privée du salarié : *« l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail »*.

Elle avait déjà eu l'occasion d'affirmer que l'employeur ne peut pas imposer au salarié de travailler à son domicile (Soc., 2 octobre 2001, pourvoi n° 99-42.727, Bull. 2001, V, n° 292).

Si la chambre sociale rappelle donc que le salarié n'est pas tenu d'accepter de travailler à son domicile, elle ajoute qu'il n'est pas tenu non plus d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail.

Or, il est de règle que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due (Soc., 25 février 1998, pourvoi n° 95-44.096, Bull. 1998, V, n° 106 ; Soc., 9 janvier 2001, pourvoi n° 98-44.833, Bull. 2001, V, n° 1 ; Soc., 10 novembre 2004, pourvoi n° 02-41.881, Bull. 2004, V, n° 282 (2) ; Soc., 26 novembre 2008, pourvoi n° 07-40.869, inédit).

En conséquence, si le salarié accepte la demande de l'employeur, *« ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière et des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile »*.

L'employeur soutenait également, pour contester le principe de l'indemnisation, que les chefs de région et les responsables de secteurs relevaient de deux catégories professionnelles distinctes placées dans des situations différentes, aucune atteinte au principe d'égalité de traitement ne pouvant donc être relevée.

Au contraire, la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir retenu qu'une telle atteinte était caractérisée.

En effet, elle avait déjà eu l'occasion d'affirmer que *« la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence. »* (Soc., 20 février 2008, pourvoi n° 05-45.601, Bull. 2008, V, n° 39 ; Soc., 1^{er} juillet 2009, pourvoi n° 07-42.675, Bull. 2009, V, n° 168).

Ainsi, il y a différence de traitement non justifiée quand un employeur réserve l'octroi de tickets-restaurant au seul personnel non-cadre (Soc., 20 février 2008, précité), ou qu'à l'inverse, un accord collectif accorde aux seuls cadres des jours de congés payés supplémentaires (Soc., 1^{er} juillet 2009, précité).

En l'espèce, c'est donc à raison que les juges du fond ont relevé que les chefs de région et les responsables de secteur se trouvaient dans la même situation au regard de la sujétion considérée, puisque tous voyaient une partie de leur domicile utilisée à des fins professionnelles, pour en déduire une atteinte au principe d'égalité de traitement, l'employeur ne justifiant d'aucune raison objective et pertinente pour la légitimer.

En revanche, est rejeté le pourvoi formé par les salariés sur le fait que la cour d'appel leur ait accordé un montant moindre d'indemnité que celui versé par l'employeur aux chefs de région.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir retenu que l'employeur justifiait d'éléments objectifs et pertinents légitimant un montant différent. En effet, le temps consacré à domicile aux tâches administratives ainsi que leur importance n'étaient pas le même pour les deux catégories de personnel, la sujétion subie par un taux d'occupation différent, en termes de temps et d'espace, justifiant alors une indemnisation différente.

Document n°3: **Cass. soc., 25 mars 2010**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 11 septembre 2007), que Mme X... a été engagée le 18 février 2003 par la société Partmaster International, aux droits de laquelle vient la société Nch France, en qualité de VRP à temps partiel ; qu'invoquant le non paiement de son salaire depuis le mois de novembre 2003, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur et de demandes en paiement à titre salarial et indemnitaire ;

Sur le premier moyen :

(...)

Mais sur le second moyen :

Vu la règle selon laquelle les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur ;

Attendu, selon cette règle, que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, l'arrêt retient que c'est en vain que Mme X... prétend que l'employeur n'a pas rempli ses obligations contractuelles à son égard en ne prenant pas en charge ses frais professionnels et en réduisant dès lors d'autant sa rémunération minima contractuellement prévue ; qu'en effet alors que l'article 5 de l'accord interprofessionnel des VRP qui prévoit la déduction des frais professionnels des VRP, pour calculer le montant de la rémunération minima due aux VRP bénéficiaires de cet accord, n'est pas applicable à l'intéressée, force est de constater que son contrat de travail prévoyait en outre expressément la prise en charge, par Mme X..., de ses frais professionnels ; qu'au surplus il convient de relever que cette dernière ne communique aucun élément probant sur le montant exact desdits frais, de nature à établir que leur montant était tel que la rémunération minimale que lui garantissait son contrat de travail pendant huit mois n'avait pas été respectée par l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la clause du contrat de travail qui mettait à la charge de la salariée les frais engagés par celle-ci pour les besoins de son activité professionnelle devait être réputée non écrite, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE

Résumé : Conformément à la règle selon laquelle les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur, les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire. La clause du contrat de travail qui mettait à la charge de la salariée les frais engagés par celle-ci pour les besoins de son activité professionnelle devait être réputée non écrite.

Obligation de sécurité

Document n°4: **Cass. soc., 6 oct. 2010**

L'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés.

Dès lors, statue sur des motifs inopérants et encourt la cassation l'arrêt qui juge non fondée la prise d'acte du salarié, motivée par la violation par l'employeur des dispositions du code de la santé publique sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics concernant les salariés, en raison de l'absence d'incidence de ce manquement sur la santé du salarié.

Observations : L'arrêt commenté confirme, dans une hypothèse de non-respect par l'employeur des dispositions du code de la santé publique relative au tabagisme, la jurisprudence habituelle de la chambre sociale selon laquelle « l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés » (Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03-44.412, Bull. 2005, V, n° 219 ; Soc., 5 mars 2008, pourvoi n° 06-45.888, Bull. 2008, V, n° 46). Il en résulte que la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail en raison d'un manquement de l'employeur à cette obligation s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En reprochant à la cour d'appel d'avoir analysé la prise d'acte en une démission « par des motifs inopérants tirés notamment de constatations relatives à l'insuffisance du taux de nicotine trouvé dans le sang du salarié exposé aux fumées de cigarettes, alors qu'elle avait constaté que la société ne respectait pas les dispositions du code de la santé publique sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics concernant les salariés », l'arrêt confirme qu'il importe peu que le salarié ait ou non souffert du manquement de l'employeur.

En effet, s'agissant d'une obligation de résultat, l'employeur doit tout mettre en oeuvre, conformément à la réglementation, pour prévenir toute atteinte à la santé du salarié. Faire dépendre la solution de l'état de santé du salarié, conduirait à faire dépendre la responsabilité de l'employeur de la résistance du salarié et/ou de la découverte concomitante à l'action des conséquences du manquement sur la santé du salarié, alors que, on le sait, ce type d'affection peut se déclarer bien des années après l'exposition au risque.

Document n°5: **Cass. soc., 23 juin 2010**

Selon l'article L. 4122-1 du code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Viole les articles L. 4122- 1, L. 1232- 1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail la cour d'appel qui retient que le licenciement d'un salarié n'est justifié ni par une faute grave ni par une cause réelle et sérieuse, alors qu'il résultait de ses constatations qu'une mezzanine sur laquelle étaient entreposées des marchandises et où circulaient des salariés présentait d'importants problèmes de stabilité et nécessitait impérativement la mise en place d'éléments pour la stabiliser et que le salarié, titulaire d'une délégation de pouvoirs en vue d'appliquer et faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, s'était borné à s'enquérir du coût des réparations, sans prendre aucune mesure pour prévenir un accident ni faire procéder aux réparations qui s'imposaient, ce dont il résultait qu'il avait commis un manquement grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Note : Un salarié est licencié pour faute grave au motif que son employeur a constaté qu'il avait, alors même qu'il était titulaire d'une délégation de pouvoirs en vue d'appliquer et faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, laissé en place une installation, en l'espèce une mezzanine, dangereuse pour les autres salariés, car risquant de s'effondrer.

La Cour d'appel a dit que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse car le salarié n'était pas resté inactif face à cette situation et avait entamé des démarches pour y remédier.

La Chambre sociale ne partage pas cette analyse. Rappelant les termes de l'article L. 4122-1 du code du travail, elle considère qu'il résultait des constatations de la cour d'appel que le salarié avait bien commis une faute grave.

Cet arrêt s'inscrit dans la jurisprudence habituelle de la Chambre sociale en matière d'application de l'article L. 4122-1 du code du travail. En effet, elle décide régulièrement et sans qu'il ne soit même nécessaire que le salarié ait la moindre délégation de

pouvoir, qu'en cas de manquement à l'obligation de prendre soin de sa sécurité et de sa santé et de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, le salarié engage sa responsabilité et « répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail ». (Soc., 28 février 2002, pourvoi n° 00-41.220, Bull. 2002, V, n° 82).

Elle a ainsi jugé, en application de l'article L. 4122-1 du code du travail que « la cour d'appel qui constate qu'un salarié chargé de fonctions d'encadrement n'avait pas respecté l'obligation de porter un casque de sécurité, a pu décider qu'il avait commis une faute grave » et qu'« une cour d'appel, qui a constaté, d'une part, qu'un salarié, chargé d'assurer le respect des règles de sécurité dans l'entreprise, a commis des manquements d'une particulière gravité sur ses sites au sujet de l'enlèvement de réservoirs contenant des matières corrosives et dangereuses, de la fermeture des armoires électriques, de la fixation des extincteurs avec leur signalisation dans les lieux aux accès dégagés et du dégagement des issues de secours, et qui a relevé, d'autre part, que le salarié n'a pas respecté les injonctions précises et circonstanciées de son employeur relatives au respect des consignes de sécurité et que la lourde obligation de sécurité de résultat pesant sur ce dernier ne lui permettait pas de tolérer plus longtemps les insuffisances de son directeur technique, a pu déduire de ces éléments, qu'une faute grave avait été ainsi commise par ce salarié. » (Soc., 30 septembre 2005, pourvoi n° 04-40.625, Bull. 2005, V, n° 278)

Document n°6: **Cass. soc., 10 mai 2010 : l'affaire « Amiante » continue**

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X... et seize autres salariés de la société Ahlstrom ont cessé leur activité professionnelle et présenté leur démission pour prétendre au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) en application de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale pour qu'il soit jugé que la rupture du contrat de travail était la conséquence de leur exposition fautive par l'employeur à l'amiante et pour demander la condamnation de la société à leur payer des sommes correspondant à la différence de revenus entre leur salaire et le montant de l'ACAATA ainsi qu'une somme au titre du préjudice d'anxiété ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société Ahlstrom fait grief aux arrêts de l'avoir condamnée à verser aux salariés une somme à titre de dommages et intérêts en réparation d'un préjudice d'anxiété, alors, selon le moyen :

1°/ que l'existence d'un risque non réalisé se confond avec l'anxiété que ce risque peut générer de sorte qu'en allouant une réparation distincte de ce chef, la cour d'appel qui assimile à tort le bénéfice d'une surveillance médicale post-professionnelle facultative à une prétendue « obligation de se plier à des contrôles » et qui ne caractérise pas ainsi l'existence d'un élément objectif distinct de l'angoisse, ne justifie pas légalement sa décision tant au regard de l'article 1147 du code civil que de l'article 81 de la loi du 19 décembre 2005 sur le financement de la sécurité sociale ;

2°/ que si l'anxiété suscitée par l'exposition au risque constituait un trouble psychologique suffisamment caractérisé pour appeler une « réparation spécifique », il ne saurait être pris en charge que dans les conditions prévues par les articles 451-1 et 461-1 et 461-2 du code de la sécurité sociale ; qu'à défaut de la moindre demande formulée par le demandeur au titre d'une quelconque maladie professionnelle, la cour d'appel ne pouvait transférer l'indemnisation d'un tel trouble sur l'entreprise et qu'en statuant comme elle l'a fait, elle a violé les textes susvisés ;

Mais attendu que, sans méconnaître les dispositions du code de la sécurité sociale visées dans la seconde branche du moyen, la cour d'appel a relevé que les salariés, qui avaient travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi de 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante et étaient amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse ; qu'elle a ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété et légalement justifié sa décision ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 ;

Attendu, selon ce texte, qui crée un dispositif spécifique destiné à compenser la perte d'espérance de vie que peuvent connaître des salariés en raison de leur exposition à l'amiante, qu'une allocation de cessation anticipée d'activité (dite ACAATA) est versée aux salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, des établissements de flocage et de calorifugeage à l'amiante ou de construction et de réparations navales, sous réserve qu'ils cessent toute activité professionnelle, lorsqu'ils remplissent certaines conditions ; que le salarié qui est admis au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité présente sa démission à son employeur ; qu'il résulte de ces dispositions que le salarié qui a demandé le bénéfice de l'allocation n'est pas fondé à obtenir de l'employeur fautif, sur le fondement des règles de la responsabilité civile, réparation d'une perte de revenu résultant de la mise en œuvre du dispositif légal ;

Attendu que, pour condamner la société Ahlstrom à verser aux salariés une somme à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice lié à la perte d'une chance, l'arrêt retient qu'aux termes des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juillet 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise et doit en assurer l'effectivité, qu'en l'espèce, il ressort des développements faits ci-dessus qu'en dehors de la situation d'exposition aux risques ayant ouvert le droit à l'ACAATA, les dirigeants de l'usine de Rottersac, en ne mettant pas en œuvre toutes les protections individuelles et collectives préconisées notamment sur les années de 1990 à 1996, n'ont pas exécuté correctement l'obligation de sécurité qui pesait sur eux, cette violation de leurs obligations étant d'autant plus caractérisée qu'ils ne pouvaient ignorer le danger auquel ils exposaient leurs salariés, que si l'ACAATA par les dispositions législatives qui la créent met obstacle à la perception d'un revenu de complément, en revanche, elle ne peut par elle-même, exonérer l'employeur fautif des conséquences d'une exécution fautive du contrat de travail, que les salariés ont fait le choix de demander la réparation du préjudice que leur causait un départ anticipé à la retraite accompagné d'une diminution de revenus significative, constituant une perte de chance de mener à son terme une carrière professionnelle normale, que ce préjudice est effectivement caractérisé, et l'argumentation de l'employeur soutenant que les salariés ont créé eux-mêmes cette situation et ne peuvent donc en demander réparation ne saurait prospérer ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le deuxième moyen : CASSE ET ANNULE

Commentaire : L'amiante a fait les ravages que l'on connaît. Le législateur est intervenu pour permettre aux salariés qui ne pouvaient plus travailler ou difficilement de partir plus tôt que l'âge de la retraite et de bénéficier, en cas de démission, d'une allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) en application de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998. Mais cette loi ne résout en rien le fait que cette démission « pour maladie » est due à une faute inexcusable de l'employeur. Le préjudice, certes en grande partie couvert par le système de sécurité sociale, n'est pas complètement réparé. D'aucuns rappellent aussi que ce système ne doit pas permettre une exonération de la responsabilité des employeurs. La Cour de cassation tente de trouver un équilibre entre les systèmes légaux de réparation du préjudice lié à l'amiante et les intérêts des personnes lésées.

Concernant le préjudice « ante-rupture », elle estime que : « les salariés, qui avaient travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi de 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante et étaient amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse ». Est ainsi caractérisée l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété qui devait être réparé, indépendamment des règles du droit de la sécurité sociale.

S'agissant du préjudice « post-rupture », la Cour rappelle que le dispositif légal « crée un dispositif spécifique destiné à compenser la perte d'espérance de vie que peuvent connaître des salariés en raison de leur exposition à l'amiante » ; ainsi, « une allocation de cessation anticipée d'activité (dite ACAATA) est versée aux salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, des établissements de flocage et de calorifugeage à l'amiante ou de construction et de réparations navales, sous réserve qu'ils cessent toute activité professionnelle [c.a.d. qu'il démissionne], lorsqu'ils remplissent certaines conditions ». Pour la Cour, il en résulte que le salarié qui a demandé le bénéfice de l'allocation n'est pas fondé à obtenir de l'employeur fautif, sur le fondement des règles de la responsabilité civile, réparation d'une perte de revenu résultant de la mise en œuvre du dispositif légal. En choisissant de démissionner et d'être indemnisé, il ne peut plus se retourner contre l'employeur. Toute autre serait la solution s'il avait décidé d'agir en résiliation judiciaire contre l'employeur sur le fondement de la violation de l'obligation de sécurité de résultat.

Harcèlement moral/sexuel

Document n°7: **Cass. soc., 26 mai 2010**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 28 décembre 2001 en qualité de vendeur / acheteur de véhicules accidentés par la société Autocasse Bouvier ; qu'estimant que l'employeur avait modifié son contrat de travail à son retour d'une longue absence pour maladie malgré l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail lors de la visite de reprise, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'il a demandé le versement d'une somme à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral devant la cour d'appel ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1° / que la résiliation judiciaire du contrat de travail ne peut être prononcée aux torts de l'employeur qu'à la condition que soient caractérisés à sa charge des manquements suffisamment graves pour la justifier ; qu'en l'espèce, en décidant de résilier le contrat de travail aux torts de l'employeur en s'appuyant sur une modifications des fonctions de M X... lors de son retour dans l'entreprise après son arrêt de travail, tout en constatant que la modification ne s'était appliquée que pendant une très brève période de temps, qu'elle portait sur des tâches qui n'étaient ni dégradantes ni incompatibles avec la qualification de M. X... et que l'employeur avait satisfait à son obligation de proposer à M. X..., déclaré apte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment à l'issue d'une très longue période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé la gravité d'un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122-14-3 (recodifié dans les articles L. 1232-1, L. 1233-2, L. 1235-1 et L. 1235-9) et L. 122-14-4 (recodifié dans les articles L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-2) du code du travail, ensemble de l'article L. 122-24-4, alinéa 1, du code du travail, recodifié en article L. 1226-2 du même code ;

2° / qu'en décidant de résilier le contrat de travail aux torts de l'employeur, sans rechercher, comme elle y était invitée, si M. X... n'avait pas interrompu les relations de travail après une très brève période de temps parce qu'il souhaitait, en réalité, ainsi qu'il l'avait indiqué à son employeur avant même de rejoindre son poste et déclaré au médecin du travail, qui avait attesté en ce sens, que celui-ci le licencie, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions susvisées, ensemble celles de l'article 1134, dernier alinéa, du code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié avait été affecté à son retour d'arrêt-maladie, bien qu'ayant été déclaré apte à son poste de travail par le médecin du travail, à l'exécution de tâches subalternes qu'il n'avait jamais exercées auparavant et qu'il lui avait été interdit de prospecter pour acheter des véhicules accidentés, la cour d'appel, qui a retenu que le salarié avait subi une rétrogradation ayant un impact sur sa rémunération caractérisant une modification de son contrat de travail, a pu en déduire que la demande de résiliation judiciaire du contrat était fondée ; que le moyen ne peut être accueilli ;

Mais sur le pourvoi incident du salarié :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte du premier de ces articles que les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient que s'il a été rétrogradé et mis à l'écart à partir du 6 novembre 2006, si des menaces ou des propos dégradants ont pu être tenus par l'employeur à son égard au cours de la seconde semaine après la reprise et principalement lors d'un entretien le 21 septembre 2004, ces événements qui se sont déroulés au cours d'une très brève période de temps, compte tenu des arrêts maladie postérieurs à la reprise, sont insuffisants pour caractériser un harcèlement moral ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel qui, d'une part, a ajouté au texte légal une condition qu'il ne prévoit pas, et, d'autre part, n'a pas pris en compte l'ensemble des éléments établis par le salarié parmi lesquels les documents médicaux relatifs à une altération de son état de santé, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE

Résumé : Si un seul acte isolé (comme une rétrogradation) ne permet pas de caractériser un harcèlement, qui suppose des agissements répétés à la différence de la violence ou de l'agression sexuelle, des faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période. En estimant que les événements s'étant déroulés au cours d'une très brève période, ils sont insuffisants pour caractériser un harcèlement moral, les juges du fond ont ajouté une condition à la loi. Du reste, la rétrogradation illégitime effectuée lors du retour d'un arrêt maladie a été suivie de menaces et de propos dégradants ayant causé une altération de l'état de santé ce qui laisse présumer un harcèlement.

Vu les articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 4121-1 du code du travail ;

Attendu, d'abord, que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Attendu, ensuite, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée par la société Stratorg, le 17 décembre 2002, a pris acte de la rupture de son contrat de travail, le 31 mars 2005, reprochant à l'employeur de n'avoir pas pris ses responsabilités pour la protéger de harcèlements moral puis sexuel qu'elle subissait du fait de M. Y..., directeur associé ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour voir juger que la rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et demander le paiement de diverses sommes ;

Attendu que pour dire que la rupture du contrat de travail à l'initiative de Mme X... devait produire les effets d'une démission et la débouter en conséquence de l'ensemble de ses demandes, l'arrêt retient que, le 31 mars 2005, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail, que, d'une part, la rencontre qui s'est produite le 17 mars 2005 entre Mme X... et M. Y... au sein de la société Stratorg est purement fortuite, que, d'autre part, dès le moment où l'employeur a eu connaissance de la teneur des écrits adressés par M. Y... à Mme X... et de la « détresse », selon ses propres expressions qui en résultait pour celle-ci, il a mis en oeuvre des mesures conservatrices et protectrices destinées à permettre à la salariée de poursuivre son activité professionnelle au sein de la société en toute sérénité et sécurité, que le reproche fait par la salariée à l'employeur de n'avoir pas sanctionné M. Y... au mépris des dispositions de l'article L. 1152-5 du code du travail ne peut être retenu, M. Y... ayant démissionné de lui-même et quitté la société, que les mesures prises par l'employeur étaient adaptées à la situation ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE

Commentaire : La Cour de cassation durcit l'obligation de sécurité en précisant ce qu'elle entend par « obligation de résultat » : l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. Les mesures prises par l'employeur ayant été insuffisantes, celui-ci était dans l'obligation de sanctionner le salarié qui commettait des actes de harcèlement sexuel et moral. En tout état de cause, la Cour a précisé, dans un arrêt du 3 février 2010, que dans une telle hypothèse, l'employeur ne devait pas « muter » le salarié harcelé dans un autre établissement mais bien le salarié harceleur. Le salarié ne doit pas être « doublement victime » en subissant et le harcèlement, et une mutation.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 27 mars 2008), que Mme X..., engagée par la société Leroy Merlin France le 6 novembre 1989, occupait en dernier lieu les fonctions de responsable du rayon décoration du magasin d'Osny ; qu'à la suite d'un accident du travail survenu le 19 décembre 2002, la salariée a été déclarée lors de la visite médicale de reprise, le 7 mars 2003, apte à reprendre son poste, le médecin du travail précisant «durant trois mois, pas de port de manutention répétée, pas de port de charges lourdes, siège assis-debout impératif» ; qu'à plusieurs reprises la salariée a été revue par le médecin du travail à l'occasion de rechutes ou de nouvel accident en relation avec l'accident initial, le praticien concluant à chaque fois à l'aptitude de la salariée à son poste de travail mais avec des restrictions toujours plus importantes ; qu'après avoir refusé un poste d'employée administrative, un poste en comptabilité fournisseur, un poste d'hôtesse service client et un poste d'hôtesse aux matériaux, la salariée a été licenciée le 30 mai 2005 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour harcèlement moral ;

Sur le premier moyen :

(...)

Sur le second moyen :

Attendu qu'il est encore fait grief à l'arrêt d'avoir dit que Mme X... avait été victime de harcèlement moral de la part de la société Leroy Merlin France, alors, selon le moyen :

1°/ que le harcèlement moral suppose que soient caractérisés des actes de l'employeur constitutifs d'une atteinte délibérée aux droits et à la dignité du salarié ; qu'en l'espèce, pour conclure à l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a reproché à l'employeur d'avoir imposé à la salariée des tâches de manutention qui ne rentraient pas dans ses attributions puis de lui avoir proposé des solutions de reclassement à un niveau inférieur ; que pourtant, la réalisation de certaines tâches de manutention étant inhérente aux fonctions de responsable de rayon, l'employeur n'avait commis aucune faute en imposant de telles tâches à la salariée puis en mettant tout en oeuvre pour chercher à la reclasser dès lors qu'il apparaissait qu'elle ne pouvait pas accomplir ces tâches de manutention, de sorte qu'en retenant l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé l'article L. 122-49 du code du travail, devenu l'article L. 1152-1 du même code ;

2°/ que le harcèlement moral suppose que soient caractérisés des actes de l'employeur constitutifs d'une atteinte délibérée aux droits et à la dignité du salarié ; qu'en l'espèce, pour conclure à l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a reproché à l'employeur d'avoir imposé à la salariée des tâches de manutention qui ne rentraient pas dans ses attributions puis de lui avoir proposé des solutions de reclassement à un niveau inférieur ; que même à supposer que les tâches de manutention ne rentrent effectivement pas dans les fonctions d'un responsable de rayon, le seul fait de demander à un salarié d'effectuer de telles tâches et de chercher à le reclasser dès lors qu'il ne pouvait pas accomplir ces tâches ne suffisait pas à caractériser une atteinte délibérée aux droits et à la dignité de ce salarié, de sorte qu'en statuant par des motifs qui ne permettent pas de caractériser l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-49 du code du travail, devenu l'article L. 1152-1 du même code ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1152-1 du code du travail, que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ;

Et attendu, qu'en retenant que l'employeur avait imposé à la salariée de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail puis, au vu des avis médicaux successifs, qu'il avait proposé des postes d'un niveau inférieur à celui d'agent de maîtrise, en particulier à cinq reprises le poste d'hôtesse au service client qui était lui-même incompatible avec les préconisations du médecin du travail, la cour d'appel a caractérisé le harcèlement moral dont la salariée avait été victime ;

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

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

Commentaire : Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel. En l'espèce, l'employeur avait imposé à la salariée de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail puis, au vu des avis médicaux successifs, qu'il avait proposé des postes d'un niveau inférieur à celui d'agent de maîtrise, en particulier à cinq reprises le poste d'hôtesse au service client qui était lui-même incompatible avec les préconisations du médecin du travail

La Cour de cassation estime que « le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur » ; ainsi, les faits n'ont pas à relever nécessairement « d'une démarche gratuite, inutile et réfléchie destinée à atteindre » le salarié (Cass. soc., 10 novembre 2009). Cette solution semble rejoindre l'idée selon laquelle la condamnation du harcèlement n'est que l'application de l'obligation de sécurité de résultat. Elle rejoint aussi l'idée que l'employeur est responsable de plein droit du fait de ses préposés notamment si ces derniers commettent un acte de harcèlement. Il résulte des articles L. 122-49, L. 122-51 et L. 230-2 du code du travail, ce dernier interprété à la lumière de la Directive CE n° 89/391, du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs, que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité (Soc., 21 juin 2006). S'agissant de la responsabilité de l'employeur commettant en matière de harcèlement moral, on rappellera d'abord que ce dernier doit prendre et mettre en oeuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés par une prévention des risques professionnels, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral (article L. 230-2 II du code du travail). Cette disposition est complétée par celle de l'article L. 122-51 qui l'oblige à prendre des mesures de prévention.

Avant même l'entrée en vigueur de la législation sur le harcèlement moral, la chambre sociale avait déjà eu l'occasion de dire que l'employeur engageait sa responsabilité du fait de mauvais traitements et insultes commis par des personnes qui exercent de droit ou de fait une autorité sur les salariés (Soc., 10 mai 2001, Bull. 2001, V, n° 158, p. 126). Mais elle n'avait pas encore pris

position sur la nature de la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement moral. Allant dans le sens d'une doctrine très ferme fondée sur l'importance majeure du droit à la sécurité et à la santé dans le travail depuis la Directive CE n° 89/391, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs (Soc., 28 février 2002, Bull. 2002, V, n° 81, p. 74 ; Ass. plén., 24 juin 2005, Bull. 2005, Ass. plén., n° 7, p. 16 ; Soc., 29 juin 2005, Bull. 2005, V, n° 219, p. 192 ; Soc., 28 février 2006, pourvoi n° 05-41.555), la chambre sociale, soucieuse également d'assurer l'effectivité du droit des salariés, a décidé que l'employeur est tenu envers eux d'une obligation de sécurité de résultat en ce qui concerne la protection de leur santé et de leur sécurité dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité. L'arrêt de la cour d'appel, qui avait décidé que l'employeur ne pouvait être responsable dès lors qu'il n'avait pas commis de faute a donc été cassé ; en matière d'obligation de sécurité de résultat, l'absence de faute n'est en effet pas exonératoire.

En revanche, en droit pénal, l'élément intentionnel est essentiel et surtout il n'y a pas de responsabilité pénale du fait d'autrui.