

[Accueil](#) Décision

NOUVELLE RECHERCHE

RÉSULTAT SUIVANT

18 janvier 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-10.233

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA
ECLI:FR:CCASS:2023:SO00010

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 18 janvier 2023

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 10 F-D

Pourvoi n° H 21-10.233

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 18 JANVIER 2023

La société [H], société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° H 21-10.233 contre l'arrêt rendu le 20 novembre 2020 par la cour d'appel de Bourges (chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. [U] [T], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société [H], de la SCP Zribi et Texier, avocat de M. [T], après débats en l'audience publique du 22 novembre 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bourges, 20 novembre 2020) et les productions, M. [T] a été engagé le 26 mai 2015 en qualité d'ambulancier par la société [H] (la société).
2. Les 13 juillet 2016, 9 septembre 2016 et 30 septembre 2016, l'employeur lui a notifié trois sanctions disciplinaires pour refus de procéder au nettoyage et à la désinfection des véhicules ambulanciers de l'entreprise durant les périodes d'inaction que comportaient ses permanences.
3. Licencié pour faute grave le 8 décembre 2016, il a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de cette mesure et de diverses demandes.
4. Par jugement du 2 mai 2019, la juridiction correctionnelle a relaxé M. [H] et Mme [S], dirigeants de la société [H], des poursuites engagées à leur encontre pour harcèlement moral au préjudice de M. [T] et d'une autre salariée, en retenant que « les différents éléments évoqués ne sont pas suffisants pour constituer des faits de harcèlement. Une partie des comportements et propos décrits ne sont pas avérés, d'autant plus que la majorité des salariés n'ont pas été entendus. D'autre part, certains comportements de l'employeur apparaissent compréhensibles au regard du contexte, et en tout état de cause relever davantage d'une mauvaise gestion du personnel ou d'un contentieux prud'homal que d'un harcèlement pénalement condamnable. »

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. La société fait grief à l'arrêt d'annuler les avertissements prononcés à l'encontre du salarié les 13 juillet 2016 et 9 septembre 2016 ainsi que la mise à pied disciplinaire prononcée le 30 septembre 2016 et de la condamner à lui payer des sommes à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied disciplinaire, au titre des congés payés afférents et pour sanctions disciplinaires injustifiées, alors :

« 1°/ que le juge ne peut dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; qu'en l'espèce, pour annuler les deux avertissements et la mise à pied disciplinaire prononcés en juillet et septembre 2016, la cour d'appel a jugé que les parties avaient contractuellement prévu que durant les périodes de permanence, le salarié consacrerait son activité aux seules gardes préfectorales, et non pas à un service de permanence plus général propre à l'activité de l'entreprise, et en a déduit que la société [H] ne pouvait ni demander à son salarié d'effectuer le nettoyage et la désinfection des véhicules de l'ensemble de son parc pendant ses heures de permanence réservées à la garde départementale, ni le sanctionner disciplinairement pour ne pas avoir effectué cette tâche ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de l'avenant au contrat de travail du 10 juillet 2015 que "l'essentiel" du travail du salarié serait consacré aux gardes départementales dans le cadre de la continuité du service public de la santé, de sorte que les tâches n'étaient contractuellement pas limitées aux seules gardes préfectorales et pouvaient inclure des missions relevant des fonctions normales d'ambulancier, telles le nettoyage et la désinfection des véhicules, la cour d'appel a dénaturé les termes de l'avenant litigieux et violé ainsi le

principe susvisé ;

2°/ que l'obligation pour les entreprises de transport sanitaire de mobiliser un équipage et un véhicule dont l'activité est réservée aux transports demandés par le service d'aide médicale urgente n'interdit pas à l'employeur de confier au salarié des tâches relevant des fonctions normales d'ambulancier pendant les périodes d'attente propres à ces gardes ; qu'en jugeant au contraire, pour annuler les deux avertissements et la mise à pied disciplinaire prononcés en juillet et septembre 2016, qu'il s'infère de l'article R.6312-23 du code de la santé publique que l'équipage affecté aux transports d'urgence ne saurait être occupé à une autre tâche durant cette mobilisation au titre de la garde préfectorale, de sorte que la société [H] ne pouvait ni demander à son salarié d'effectuer le nettoyage et la désinfection des véhicules de l'ensemble de son parc pendant ses heures de permanence réservées à la garde départementale, ni le sanctionner disciplinairement pour ne pas avoir effectué cette tâche, la cour d'appel a violé l'article R.6312-23 du code de la santé publique. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. C'est par une interprétation que l'ambiguïté des termes de l'avenant au contrat de travail du 10 juillet 2015 rendait nécessaire, exclusive de dénaturation, que la cour d'appel a retenu que les parties étaient convenues que, durant les périodes de permanence, le salarié consacrerait son activité aux seules gardes préfectorales et non pas à un service de permanence générale propre à l'activité de l'entreprise.

7. La cour d'appel en a déduit, par ce seul motif, que l'employeur ne pouvait ni lui demander d'effectuer le nettoyage et la désinfection des véhicules de l'ensemble de son parc pendant ces périodes, ni le sanctionner disciplinairement pour ne pas avoir effectué cette tâche.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Sur le second moyen, pris en ses première et quatrième branches

Enoncé du moyen

9. La société fait grief à l'arrêt de recevoir les demandes du salarié, de dire son licenciement nul et de la condamner à lui payer des sommes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral et violation de l'obligation de sécurité, à titre de salaire pour la période de mise à pied conservatoire outre les congés payés afférents, à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, à titre d'indemnité de licenciement ainsi qu'en réparation du préjudice subi du fait de la nullité de son licenciement, alors :

« 1°/ que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à l'annulation des sanctions disciplinaires entraînera, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt ayant, en dépit de l'autorité absolue de la chose jugée au pénal sur le civil attachée au jugement de relaxe du tribunal correctionnel de Bourges du 2 mai 2019, déclaré recevable la demande du salarié relativement au harcèlement moral et à la violation de l'obligation de sécurité ;

4°/ que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à l'annulation des sanctions disciplinaires entraînera, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt ayant admis le bien-fondé de la demande du salarié tendant à la reconnaissance d'un harcèlement moral, dit le licenciement du salarié nul et condamné la société [H] à payer à ce dernier diverses sommes à ce titre et pour harcèlement moral et violation de l'obligation de sécurité. »

Motivation

Réponse de la Cour

10. Le rejet du premier moyen rend sans objet ce moyen.

Moyens

Sur le second moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

11. La société fait le même grief à l'arrêt, alors :

« 2°/ que les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue, à l'égard de tous, en ce qui concerne ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé ; qu'en matière de harcèlement moral, la seule différence de mécanisme probatoire devant les juridictions répressives et prud'homales n'est pas de nature à remettre en cause l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil, dès lors que la qualification de harcèlement moral en matière pénale et en matière civile répond à la même définition ; qu'en l'espèce, le juge répressif a, par jugement du 2 mai 2019 devenu irrévocable, relaxé les époux [H] des fins de poursuites de harcèlement moral au préjudice de M. [T] et Mme [F] ; qu'en jugeant en l'espèce que l'autorité absolue de la chose jugée au pénal ne saurait faire obstacle à l'examen par la cour de la demande de M. [T] au titre du harcèlement moral, aux motifs erronés que le mécanisme probatoire relatif à l'infraction de harcèlement moral devant le juge pénal est plus strict que celui applicable au salarié devant les juridictions sociales et qu'une décision de relaxe de l'employeur de l'infraction de harcèlement moral n'emporte pas nécessairement absence de qualification d'un tel harcèlement moral sur le plan civil, la cour d'appel a violé le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur l'action portée devant la juridiction civile et les articles 1355 du code civil et 480 du code de procédure civile ;

3°/ que le juge ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que "le mécanisme probatoire relatif à l'infraction de harcèlement moral devant le juge pénal est plus strict que celui applicable au salarié devant les juridictions sociales, de telle sorte qu'une décision de relaxe de l'employeur de l'infraction de harcèlement moral n'emporte pas nécessairement absence de qualification d'un tel harcèlement sur le plan civil" et en a déduit que l'autorité absolue de la chose jugée au pénal sur le civil ne faisait pas obstacle, au cas présent, à l'examen par les juges de la demande présentée par M. [T] relativement au harcèlement moral ; qu'en relevant ce moyen d'office, sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

12. Il résulte des articles 1351 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et 480 du code de procédure civile, que les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique n'ont au civil autorité absolue, à l'égard de tous, qu'en ce qui concerne ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé.

13. La caractérisation de faits de harcèlement moral en droit du travail, tels que définis à l'article L. 1152-1 du code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel.

14. La cour d'appel a d'abord relevé que si le tribunal correctionnel avait, par jugement du 2 mai 2019, relaxé les employeurs des faits de harcèlement moral à l'encontre de l'intéressé, cette relaxe prononcée ne la liait pas en l'espèce, dès lors que le tribunal avait notamment jugé ne pouvoir se prononcer sur les obligations du salarié s'agissant de la désinfection et du nettoyage des véhicules de l'entreprise durant ses heures de permanence, en l'absence de production de son contrat de travail, de telle sorte qu'il ne pouvait apprécier l'absence de légitimité des sanctions prises à son encontre, alors qu'un tel élément était susceptible d'influer sur la qualification du harcèlement moral.

15. Ayant ensuite fait ressortir que le jugement du tribunal correctionnel, qui avait retenu que certains comportements de l'employeur apparaissaient relever davantage d'une mauvaise gestion du personnel ou d'un contentieux prud'homal que d'un harcèlement pénalement condamnable, était fondé également sur le défaut d'élément intentionnel, c'est à bon droit qu'elle en a déduit, sans violer le principe de la contradiction, que la décision du juge pénal ne la privait pas de la possibilité de retenir des faits de harcèlement moral caractérisés par des méthodes de management inappropriées de la part de l'employeur.

16. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société [H] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société [H] et la condamne à payer à M. [T] la somme de 1 000 euros ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société [H]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société [H] reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR annulé les avertissements prononcés à l'encontre de M. [T] les 13 juillet et 9 septembre 2016 ainsi que la mise à pied disciplinaire prononcée le 30 septembre 2016 et de l'AVOIR condamnée à payer à M. [T] les sommes de 285,32 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied disciplinaire, 28,53 euros bruts au titre des congés payés afférents et 800 euros de dommages et intérêts pour sanctions disciplinaires injustifiées ;

1°) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; qu'en l'espèce, pour annuler les deux avertissements et la mise à pied disciplinaire prononcés à l'encontre de M. [T] en juillet et septembre 2016, la cour d'appel a jugé que les parties avaient contractuellement prévu que durant les périodes de permanence, M. [T] consacrerait son activité aux seules gardes préfectorales, et non pas à un service de permanence plus général propre à l'activité de l'entreprise, et en a déduit que la société [H] ne pouvait ni demander à son salarié d'effectuer le nettoyage et la désinfection des véhicules de l'ensemble de son parc pendant ses heures de permanence réservées à la garde départementale, ni le sanctionner disciplinairement pour ne pas avoir effectué cette tâche ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de l'avenant au contrat de travail du 10 juillet 2015 que « l'essentiel » du travail de M. [T] serait consacré aux gardes départementales dans le cadre de la continuité du service public de la santé, de sorte que les tâches n'étaient contractuellement pas limitées aux seules gardes préfectorales et pouvaient inclure des missions relevant des fonctions normales d'ambulancier, telles le nettoyage et la désinfection des véhicules, la cour d'appel a dénaturé les termes de l'avenant litigieux et violé ainsi le principe susvisé ;

2°) ALORS QUE l'obligation pour les entreprises de transport sanitaire de mobiliser un équipage et un véhicule dont l'activité est réservée aux transports demandés par le service d'aide médicale urgente n'interdit pas à l'employeur de confier au salarié des tâches relevant des fonctions normales d'ambulancier pendant les périodes d'attente propres à ces gardes ; qu'en jugeant au contraire, pour annuler les deux avertissements et la mise à pied disciplinaire prononcés à l'encontre de M. [T] en juillet et septembre 2016, qu'il s'infère de l'article R.6312-23 du code de la santé publique que l'équipage affecté aux transports d'urgence ne saurait être occupé à une autre tâche durant cette mobilisation au titre de la garde préfectorale, de sorte que la société [H] ne pouvait ni demander à son salarié d'effectuer le nettoyage et la désinfection des véhicules de l'ensemble de son parc pendant ses heures de permanence réservées à la garde départementale, ni le sanctionner disciplinairement pour ne pas avoir effectué cette tâche, la cour d'appel a violé l'article R.6312-23 du code de la santé publique.

SECOND MOYEN DE CASSATION

La société [H] reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé M. [T] recevable en ses demandes, d'AVOIR dit le licenciement de M. [T] nul et de l'AVOIR condamnée à payer à M. [T] les sommes de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et violation de l'obligation de sécurité, 589,08 euros à titre de salaire pour la période de mise à pied conservatoire, 58,90 euros bruts au titre des congés payés afférents, 1.946,21 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 194,62 euros bruts au titre des congés payés afférents, 616,29 euros à titre d'indemnité de licenciement et 6.000 euros en réparation du préjudice subi du fait de la nullité de son licenciement ;

1°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à l'annulation des sanctions disciplinaires entraînera, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt ayant, en dépit de l'autorité absolue de la chose jugée au pénal sur le civil attachée au jugement de relaxe du tribunal correctionnel de


Bourges du 2 mai 2019, déclaré recevable la demande de M. [T] relativement au harcèlement moral et à la violation de l'obligation de sécurité ;

2°) ALORS QUE les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue, à l'égard de tous, en ce qui concerne ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé ; qu'en matière de harcèlement moral, la seule différence de mécanisme probatoire devant les juridictions répressives et prud'homales n'est pas de nature à remettre en cause l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil, dès lors que la qualification de harcèlement moral en matière pénale et en matière civile répond à la même définition ; qu'en l'espèce, le juge répressif a, par jugement du 2 mai 2019 devenu irrévocable, relaxé les époux [H] des fins de poursuites de harcèlement moral au préjudice de M. [T] et Mme [F] ; qu'en jugeant en l'espèce que l'autorité absolue de la chose jugée au pénal ne saurait faire obstacle à l'examen par la cour de la demande de M. [T] au titre du harcèlement moral, aux motifs erronés que le mécanisme probatoire relatif à l'infraction de harcèlement moral devant le juge pénal est plus strict que celui applicable au salarié devant les juridictions sociales et qu'une décision de relaxe de l'employeur de l'infraction de harcèlement moral n'emporte pas nécessairement absence de qualification d'un tel harcèlement moral sur le plan civil, la cour d'appel a violé le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur l'action portée devant la juridiction civile et les articles 1355 du code civil et 480 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE le juge ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que « le mécanisme probatoire relatif à l'infraction de harcèlement moral devant le juge pénal est plus strict que celui applicable au salarié devant les juridictions sociales, de telle sorte qu'une décision de relaxe de l'employeur de l'infraction de harcèlement moral n'emporte pas nécessairement absence de qualification d'un tel harcèlement sur le plan civil » et en a déduit que l'autorité absolue de la chose jugée au pénal sur le civil ne faisait pas obstacle, au cas présent, à l'examen par les juges de la demande présentée par M. [T] relativement au harcèlement moral ; qu'en relevant ce moyen d'office, sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

4°) ALORS, A TITRE SUBSIDIAIRE, QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à l'annulation des sanctions disciplinaires entraînera, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt ayant admis le bien-fondé de la demande de M. [T] tendant à la reconnaissance d'un harcèlement moral, dit le licenciement de M. [T] nul et condamné la société [H] à payer à ce dernier diverses sommes à ce titre et pour harcèlement moral et violation de l'obligation de sécurité.

Décision **attaquée**

 Cour d'appel de bourges
20 novembre 2020 (n°19/00364)

Les dates clés

Cour de cassation
Chambre sociale
18-01-2023

Cour d'appel de
Bourges
20-11-2020

RÉSULTAT SUIVANT

