

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 29 janvier 2013**

**N° de pourvoi: 11-23944**

Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Béraud (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**

Me Georges, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 juin 2011) que M. X... engagé le 1er juillet 1986 en qualité de chef des ventes pièces de rechange statut cadre par la société Arras Sud automobiles aux droits de laquelle vient la société Les nouveaux garages de l'Artois, ayant en dernier lieu la responsabilité de deux sites de la société, après avoir fait une tentative de suicide le 31 janvier 2007, a été déclaré apte à son poste par le médecin du travail le 6 mars suivant ; qu'après un incident avec un collègue le 29 avril 2008, il a été licencié pour faute grave avec mise à pied conservatoire par lettre du 21 mai 2008 pour management constitutif de harcèlement moral ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer des dommages-intérêts à son salarié pour harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié doit établir la matérialité d'éléments de faits précis, concordants et répétés pouvant laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral commis à son encontre ; que pour conclure à la réalité d'un harcèlement moral subi par le salarié, la cour d'appel s'est exclusivement fondée sur l'existence de pressions subies par l'encadrement en vue de l'atteinte d'objectifs particulièrement ambitieux, sans relever des faits précis, concordants et répétés se rapportant spécifiquement au salarié ;

qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a caractérisé aucun agissement de l'employeur laissant présumer un harcèlement moral dont le salarié aurait été personnellement victime, a privé sa décision de toute base légale au regard des L.1152-1 et L.1154-1 du code du travail ;

2°/ que le seul fait pour l'employeur de fixer des objectifs à un salarié, fussent-ils ambitieux, relève de l'exercice normal du pouvoir de direction et n'est donc pas constitutif d'un agissement susceptible de relever de la qualification de harcèlement moral, sauf à démontrer le caractère irréalisable desdits objectifs ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le salarié avait toujours atteint ses objectifs, ce dont il se déduisait que les objectifs fixés par l'employeur étaient parfaitement réalisables ; qu'en se fondant pourtant, pour conclure à l'existence d'un harcèlement subi par le salarié, sur le prétexte que l'employeur aurait exercé des pressions sur l'encadrement en vue de l'atteinte d'objectifs particulièrement ambitieux, la cour d'appel a violé les articles L 1152-1 et L.1154-1 du code du travail ;

3°/ que les seules pressions ressenties par un salarié ayant des répercussions sur son état de santé ne sauraient être considérées comme un élément laissant présumer un harcèlement moral à son encontre ; qu'en se fondant, pour conclure à l'existence d'un harcèlement moral subi par le salarié, sur les seules pressions ressenties par ce dernier et ayant eu des répercussions sur son état de santé, et ce au seul vu des attestations établies par deux de ses proches et d'une de ses relations de travail se bornant à faire état du ressenti du salarié face aux exigences de la direction en termes de résultats ainsi que d'un certificat médical de son médecin traitant ne relatant que les propres allégations du salarié sur ses conditions de travail, la cour d'appel n'a pas caractérisé des agissements répétés de l'employeur laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, et a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L.1152-1 et L.1154-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, analysant les éléments de preuve fournis par le salarié, a retenu que le changement de propriétaire et de dirigeant de la société en 2001 puis en 2006, s'était traduit, pour l'encadrement, par une pression constante et une baisse des moyens et prérogatives, et pour le salarié, par l'impossibilité de mener une vie familiale normale et une dégradation de son état de santé ; qu'elle a ainsi caractérisé le harcèlement moral par la société ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de ne pas retenir la faute grave du salarié mais seulement la cause réelle et sérieuse du licenciement et de la condamner en conséquence au paiement des indemnités de rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que la cassation à intervenir du chef de la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral entraînera, par voie de conséquence et en vertu de l'article 624 du code de procédure civile, l'annulation de l'arrêt en ce qu'il a dit que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse, mais non sur une faute grave ;

2°/ que commet une faute grave le responsable de magasin, ayant le statut de cadre, qui se livre à des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral à l'égard des subordonnés qu'il est en charge d'encadrer et dont il doit assurer la santé et la sécurité ; qu'en écartant la faute grave au motif que le salarié aurait été lui-même victime d'un harcèlement moral, sans cependant caractériser le lien de causalité entre la situation de harcèlement à laquelle il aurait été lui-même

confronté, caractérisée par des pressions prétendument subies en vue de l'atteinte d'objectifs ambitieux, et les faits de harcèlement dont il s'était rendu l'auteur, procédant d'un management rigide, autoritaire et quasi-militaire à l'égard de ses subordonnés, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L.1234-1, L.1234-5 et L.1234-9 du code du travail ;

3°/ qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué que l'employeur avait saisi la médecine du travail pour lui faire part de ses inquiétudes face au comportement irritable du salarié vis-à-vis du personnel et qu'un psychologue du travail avait convoqué l'intéressé en décembre 2007 avec d'autres salariés ; qu'en retenant pourtant que l'employeur n'aurait pas sensibilisé le salarié sur son comportement, la cour d'appel n'a manifestement pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L.1234-1, L.1234-5 et L.1234-9 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant retenu que le salarié était lui-même victime de harcèlement moral et que l'employeur alerté à plusieurs reprises sur cette situation ne l'avait pas sensibilisé à la difficulté d'exercice de ses fonctions, la cour d'appel a pu décider que le licenciement ne reposait pas sur une faute grave et, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L.1235-1 du code du travail, dire qu'il était fondé sur une cause réelle et sérieuse ; que le moyen, sans objet en sa première branche, n'est pas fondé en ses autres branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Les nouveaux garages de l'Artois aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Les nouveaux garages de l'Artois à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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