

SOC.

PRUD'HOMMES

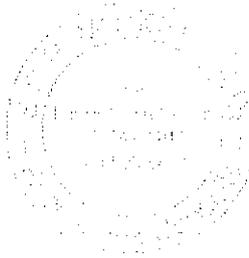
LM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 26 février 2013

M. LACABARATS, président

Pourvoi n° R 11-26.807



Non-admission

Décision n° 10086 F

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par Mme _____ domiciliée

contre l'arrêt rendu le 22 septembre 2011 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (9e chambre B), dans le litige l'opposant :

1° à la société _____ société par actions simplifiée, dont le siège est

2° au Défenseur des droits, domicilié 11 rue Saint-Georges, 75009 Paris, venant aux droits de la HALDE, autorité constitutionnelle indépendante,

défendeurs à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 16 janvier 2013, où étaient présents : M. Lacabarats, président, M. Contamine, conseiller référendaire rapporteur, M. Chauvet, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Monod et Colin, avocat de Mme [redacted] de la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat de la société [redacted], de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat du Défenseur des droits ;

Sur le rapport de M. Contamine, conseiller référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

DÉCLARE non admis le pourvoi ;

Condamne Mme [redacted] aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six février deux mille treize.

MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Monod et Colin, avocat aux Conseils, pour Mme

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme de ses demandes de nullité de licenciement, de réintégration et de dommages et intérêts pour harcèlement moral et sexuel ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE l'appelante doit établir en premier lieu des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; que la société intimée fait valoir que l'appelante procède par voie d'affirmations qui ne sont étayées par aucun élément objectif ; qu'il est justement fait observer que la délibération adoptée le 14 avril 2008 par la HALDE ne constitue ni un élément de preuve ni un élément laissant présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'il ressort des éléments de la cause que la HALDE n'a pas communiqué à la société intimée les éléments reçus de Mme ni ne l'a informée du déroulement de l'enquête jusqu'à sa délibération ; qu'en effet, il apparaît que la société intimée n'a été contactée par la HALDE que par courrier du 11 février 2008 dans lequel elle lui faisait part qu'elle envisageait alors de « conclure que les éléments portés à sa connaissance permettraient de présumer que Mme a été victime de harcèlement moral en raison de son sexe » ; que, le 25 février 2008, la société a répondu pour fournir à la HALDE diverses précisions supplémentaires alors qu'elle avait déjà adressé les éléments réclamés en juin et juillet 2007 et que la société intimée avait alors argué d'éléments objectifs sur lesquels elle avait fondé la mesure de licenciement ; que l'enquête de la HALDE n'apparaît pas comme garantissant le principe du contradictoire et que les témoignages fournis dans ce cadre sont soit indirects ou concernent des allégations de faits non directement constatés soit émanent de personnes en litige prud'homal avec la société, notamment M. ; que la seule attestation de Mme est insuffisante, celle-ci affirmant qu'au terme d'une soirée privée entre amis, « vers Pâques 2003 », elle avait vu Mme repousser la main que M. avait posée sur la cuisse de son amie, alors que cette dernière ne l'a par ailleurs jamais soutenu, et qu'il apparaît que cette attestation est rédigée de manière ambiguë pour faire référence à des « collègues », terme pouvant laisser croire qu'elle était elle-même salariée de la société intimée alors qu'elle ne l'a jamais été ; que la société intimée fait en outre justement valoir que le harcèlement sexuel se définit exclusivement par son objet, c'est-à-dire par le but poursuivi par l'auteur du harcèlement à savoir l'obtention de faveurs de nature sexuelle ; que la qualification de harcèlement sexuel, caractérisé par des pressions insistantes, des propositions sexuelles accompagnées de gestes déplacés, de promesses de représailles, peut également être retenu lorsque les agissements visent à forcer la victime à accepter des relations sexuelles ; que, cependant, il est constant que ne sont pas considérés comme des actes

de harcèlement sexuel des propos grivois à connotation sexuelle, la vantardise d'exercer un droit de cuissage, une simple tentative d'embrassade ou des plaisanteries lourdes dites « gauloiseries » ; qu'il apparaît que l'appelante n'a jamais allégué de tels faits se bornant à affirmer que M. [redacted] dont elle était l'adjointe, s'intéressait à sa vie privée et avait posé des questions à ce sujet à son entourage ; qu'il est constant que l'appelante n'a pas soutenu avoir été contrainte de dîner avec ce supérieur hiérarchique ni y avoir été obligée sous menaces de représailles ni que ce dernier lui avait fait des propositions la forçant à avoir des relations sexuelles ; que le harcèlement moral ne peut pas plus être retenu en présence de déclarations empreintes de subjectivisme et que l'exercice du pouvoir disciplinaire ne peut à lui seul caractériser un harcèlement moral alors qu'enfin les faits prétendus comme étant un harcèlement moral induisent une répétition de faits ou de propos qui doivent présenter également un caractère prononcé de gravité ce qui ne ressort en aucun cas des éléments de l'espèce ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'au préalable, il y a lieu de rappeler que le conseil n'est pas tenu par la délibération de la HALDE qui est intervenue au terme d'une procédure de type inquisitoire n'offrant pas de garantie suffisante en matière de respect du contradictoire ; que par ailleurs, cette délibération, rédigée au conditionnel, n'est pas de nature à établir formellement l'existence de faits de harcèlement dans le cadre du présent litige ; qu'il résulte des témoignages et des mails produits par Mme [redacted] qu'un conflit l'a très rapidement opposée à son supérieur hiérarchique au sein de la société [redacted] ; que ce conflit s'est d'ailleurs étendu à d'autres salariés et notamment les chargés de mission tels que M. [redacted] Mme [redacted] et Mme [redacted] ; que le profil psychologique de l'intéressée, ressortant de ses évaluations et autoévaluations (désir d'exercer une autorité sur son entourage, de prendre l'ascendant, de jouer un rôle prééminent...) est cohérent avec les reproches qui lui font ses supérieurs hiérarchiques, à savoir qu'elle conteste leurs décisions et les dénigre, ce qui perturbe le service ; qu'elle a d'ailleurs pour cela reçu un avertissement (le 16 novembre 2004) dont le bien-fondé n'est remis en cause que du bout des lèvres et qui est justifié par les éléments versés aux débats ; que c'est également en raison de sa propre volonté, exprimée au moins à deux reprises, que l'intéressée a été détachée au rectorat c [redacted] ; que dans un tel contexte, Mme [redacted] ne saurait valablement soutenir qu'elle a été mise à l'écart par la seule volonté de M. [redacted], qui souhaitait lui nuire en se vengeant d'avoir été éconduit ; que cette analyse s'impose d'autant que les attestations sur lesquelles s'appuie la salariée ne sont pas de nature à mettre en évidence des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ; qu'en effet, la plupart du temps les témoins n'ont rien constaté par eux-mêmes et se bornent à relater les dires de Mme [redacted] ; que ces témoignages sont trop vagues et imprécis pour permettre d'imputer des faits répréhensibles à

M. ; qu'il en va de même des certificats médicaux dont il doit être noté qu'ils n'émanent pas du médecin du travail ; qu'enfin, ainsi que le soutient la société le caractère volontaire et affirmé de Mme est peu compatible avec un statut de victime totalement muette durant plusieurs mois, voire plusieurs années, alors que dans le cadre de la présente procédure, elle a parfaitement été capable de faire jouer ses nombreuses relations pour donner au présent litige une publicité particulière ; qu'il est, dès lors, peu conciliable avec sa thèse qu'elle ait supporté des faits de harcèlement moral sans se plaindre auprès des supérieurs hiérarchiques de M. (alors que dans le cadre du règlement du conflit qui les a opposés, elle en a eu l'opportunité) et du médecin du travail ; qu'en conséquence, il y a lieu de constater que la preuve n'est pas rapportée que Mme ait été victime d'agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel qui ont eu pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

ALORS, de première part, QUE la procédure applicable devant les juridictions statuant en matière prud'homale étant contradictoire, les pièces régulièrement versées aux débats sont présumées, sauf preuve contraire, avoir été communiquées et débattues entre les parties ; qu'en conséquence, les juges du fond ne peuvent pas écarter purement et simplement les éléments produits par la HALDE et résultant de l'enquête diligentée par elle, en application de la loi du 30 décembre 2004 et de son décret d'application, pour la raison qu'elle ne garantirait pas le principe du contradictoire ; qu'il appartient au contraire aux juges du fond d'apprécier la force probante des éléments recueillis par la HALDE et versés aux débats par elle ou par le salarié, et de retenir le cas échéant que ces éléments permettent de rapporter suffisamment la preuve d'un harcèlement ou ne permettent pas de laisser présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'en l'espèce, pour débouter Mme de ses demandes tirées de l'existence d'un harcèlement moral et d'un harcèlement sexuel, la cour d'appel a écarté purement et simplement les éléments résultant de l'enquête de la HALDE pour n'avoir pas été recueillis dans le respect du principe du contradictoire ; qu'en refusant d'en apprécier la valeur probante, la cour d'appel a méconnu son office et violé les articles L. 1154-1 du code du travail, ensemble les articles 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et 16 du code de procédure civile ;

ALORS, de deuxième part et en tout état de cause, QU'en l'espèce, il n'était pas contesté que la HALDE, ainsi qu'elle y est habilitée par les dispositions de la loi du 30 décembre 2004 et de son décret d'application, avait procédé à une enquête dont il résultait que l'employeur avait été adressé, le 22 juin 2007, plusieurs pièces accompagnées d'observations et, le 22 juillet 2007, d'autres pièces complémentaires également accompagnées d'observations ;

que la HALDE faisait en outre valoir que l'employeur avait été destinataire les 5 juin et 6 juillet 2007 de demandes de communication de pièces, qu'il avait été destinataire le 12 décembre 2007 d'une demande de la HALDE pour communication de pièce complémentaire et avait été à cette occasion invité à « transmettre tout élément, information ou appréciation complémentaire pouvant étayer ses remarques et éclairer la HALDE dans le cadre de l'enquête dont elle a la charge », qu'il avait adressé le 27 décembre 2007 à la HALDE un courrier d'observation, qu'il avait été destinataire le 11 février 2008 d'un courrier par lequel la HALDE résumait les éléments qui lui permettaient de conclure à une présomption de harcèlement moral de Mme [redacted] en raison de son sexe, et qu'il avait alors été invitée à faire connaître les éléments objectifs qui lui semblaient pouvoir s'opposer à cette présomption et avait enfin adressé le 28 février 2008 un courrier intitulé « observations avant délibération » faisant connaître ses arguments, lesquels ont été attentivement pris en compte par la HALDE ; qu'en retenant néanmoins, pour écarter la délibération de la HALDE, que cette dernière aurait été prise à l'issue d'une enquête qui ne garantissait pas le principe du contradictoire, la cour d'appel a méconnu l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article 16 du code de procédure civile ;

ALORS, de troisième part, QUE le salarié qui prétend avoir été victime de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en se fondant pour débouter la salariée de sa demande, sur la circonstance que les faits allégués étaient relatés par des déclarations empreintes de subjectivisme, la cour d'appel a violé L. 1154-1 du code du travail ;

ALORS, de quatrième part, QUE, pour établir l'existence d'un harcèlement moral, Mme [redacted] faisait valoir, dans ses conclusions d'appel, que le harcèlement dont elle avait été victime résultait de la réunion de plusieurs éléments de faits, à savoir des mesures de rétorsion à son encontre, l'orchestration d'un dénigrement, le déni de sa fonction d'adjointe, l'indétermination de ses responsabilités réelles, les ordres et contre-ordres qui lui étaient systématiquement donnés, l'attitude vexatoire de sa hiérarchie et les conséquences médicales de ces agissements sur sa personne ; qu'en se bornant à affirmer que les déclarations versées aux débats étaient empreintes de subjectivisme et que l'exercice du pouvoir disciplinaire ne permettait pas de caractériser un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas examiné la question des ordres et contre-ordres qui lui étaient donnés, qui étaient établis par courriels et non par déclarations ; qu'en s'abstenant de rechercher si les éléments allégués par Mme [redacted] selon lesquels elle recevait systématiquement des ordres et contre-ordres lui empêchant

d'effectuer son travail n'étaient pas constitués et dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du code du travail ;

ALORS, de cinquième part, QUE le harcèlement sexuel est caractérisé par des agissements pressants et répétitifs dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ; qu'en retenant, pour débouter la salariée de ses demandes fondées sur des faits de harcèlement sexuel, que des propos grivois à connotation sexuelle, la vantardise d'exercer un droit de cuissage, une simple tentative d'embrassade ou des plaisanteries lourdes dites « gauloiseries » ne constituaient pas des actes pouvant être qualifiés de harcèlement sexuel, sans rechercher si, en l'espèce, ces actes n'avaient pas eu pour but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1153-1 du code du travail ;

ALORS, de sixième part, QUE des propos grivois à connotation sexuelle, la vantardise d'exercer un droit de cuissage, une simple tentative d'embrassade ou des plaisanteries lourdes dites « gauloiseries » constituent des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en déboutant Mme [] de ses demandes formées au titre du harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas déduit les conséquences légales de ses constatations et ainsi violé les articles L. 1152-1 à L. 1153-6 du code du travail.