

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 7 janvier 2015

N° de pourvoi: 13-17602

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00007

Non publié au bulletin

Rejet

M. Chollet (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, 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 (Grenoble, 21 mars 2013), que Mme X... a été engagée le 30 janvier 1989 par la société Biousse devenue société Peinture industrielle émail au four Ets Biousse ; qu'elle a été affectée en avril 2009 à un poste consistant à approvisionner une cabine de peinture, à effectuer un contrôle qualité puis à réaliser l'emballage et l'étiquetage des produits ; qu'à la suite d'un premier arrêt de travail, elle a été déclarée, le 11 mai 2009, apte à la reprise par le médecin du travail, avec recommandation d'éviter le port et les manutentions de charges lourdes puis, à l'issue d'un second arrêt de travail et, aux termes d'un avis du 30 juin 2009, apte à la reprise avec la mention « éviter le port de charges lourdes de plus de 17 kg » ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 24 janvier 2011 pour demander le paiement de diverses sommes relatives tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail ; que par lettre du 31 janvier 2011, elle a notifié à son employeur l'impossibilité de continuer son activité dans l'entreprise pour dégradation de ses conditions de travail et harcèlement moral puis a demandé à la juridiction prud'homale de décider que cette rupture du contrat de travail était intervenue aux torts de l'employeur ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la salariée le 31 janvier 2011 produisait les effets d'un licenciement

sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer des dommages-intérêts et une indemnité de licenciement, alors, selon le moyen :

1°/ que l'avis du médecin du travail quant à l'aptitude du salarié à son poste de travail et, l'adéquation de ce poste aux exigences de protection de la santé du salarié l'occupant, s'il n'a pas été utilement contesté devant les autorités administratives compétentes, s'impose aux parties et au juge prud'homal ; qu'il n'appartient pas à ce dernier de substituer son appréciation à celle du médecin du travail dès lors qu'en cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l'avis délivré par ce praticien, le salarié ou l'employeur peuvent exercer le recours prévu par l'article L. 4624-1 du code du travail ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de la cour d'appel que le médecin du travail, après deux études du poste de travail de Mme X..., l'avait jugé compatible avec les aptitudes physiques de la salariée, et avait déclaré celle-ci apte à l'occuper ; qu'en substituant son avis à celui du médecin du travail pour déclarer que la table de travail était inadaptée à la morphologie de la salariée et que l'absence d'aspiration pour les pièces produisant de la poussière de plomb de sorte que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité sur ce point, la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1 et L. 4624-1 du code du travail ;

2°/ que l'avis du médecin du travail quant à l'aptitude du salarié à son poste de travail et, l'adéquation de ce poste aux exigences de protection de la santé du salarié l'occupant, s'il n'a pas été utilement contesté devant les autorités administratives compétentes, s'impose aux parties et au juge prud'homal ; qu'il n'appartient pas à ce dernier de substituer son appréciation à celle du médecin du travail dès lors qu'en cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l'avis délivré par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peuvent exercer le recours prévu par l'article L. 4624-1 du code du travail ; que dans l'hypothèse où le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'après réception du courrier du 4 juin 2009 contestant une première fois la compatibilité de son poste de travail, le médecin du travail avait procédé, à la demande de l'employeur, à une étude de poste à l'issue de laquelle il avait conclu à cette compatibilité (certificat du 22 juin 2009), puis qu'à la réception du courrier de prise d'acte de Mme X... contestant itérativement la compatibilité de son poste de travail avec ses aptitudes physiques et les recommandations du médecin du travail, l'employeur avait de nouveau sollicité celui-ci qui, dans un second courrier du 21 septembre 2011, n'ayant fait l'objet d'aucun recours, avait expressément confirmé, d'une part, que « les conditions de travail, l'aménagement du poste et les charges manutentionnées à ce poste (lui) paraiss (aient) compatibles et conformes à (ses) préconisations à l'issue de la visite médicale de Mme X... en date du 30 juin 2009 », d'autre part, que « son poste de travail (était) compatible avec son état de santé dès lors que la restriction au port de charge limitées à 17 kg (était) respectée » ; qu'en imputant à la faute de l'employeur « une inadaptation permanente, pour Mme Corinne X... de ses conditions de travail, en tant que femme au surplus de petite taille » et « un manquement à ses obligations quant au type de travail demandé à Mme X... et aux conditions dans lesquelles elle était amenée à l'effectuer contraire, du moins durant un certain temps, aux préconisations du médecin du travail, de nature à mettre en jeu sa santé » , la cour d'appel a violé derechef les articles L. 4121-1 et L. 4624-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir relevé que le médecin du travail avait, en son avis du 30 juin

2009, préconisé d'éviter à Mme X... le port de charges lourdes de plus de 17 kilogrammes, la cour d'appel, qui a constaté que le poste de travail de cette salariée comportait, de manière habituelle, un port de charges d'un poids excessif, contraire, au moins pendant un certain temps, aux préconisations du médecin du travail, de sorte que l'employeur avait gravement nui à la santé de l'intéressée, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait le même grief à l'arrêt, alors, selon le moyen, que ne peut s'analyser en agissements répétés constitutifs de harcèlement moral une décision de l'employeur de maintenir, en dépit de ses protestations le salarié dans son poste de travail, déclaré conforme à ses aptitudes physiques par le médecin du travail ; qu'en déclarant la société Biousse coupable de harcèlement moral à l'encontre de Mme X... après avoir écarté les allégations de cette dernière relativement à « l'expression d'un dédain, d'un manque de considération, d'insultes de son chef » ou encore la délivrance d'« ordres au personnel de l'entreprise de ne pas (l') aider sous menace de sanction, de ne pas lui prêter une petite table, ou encore de ne pas lui adresser la parole » sur l'unique considération de ce qu'elle avait refusé d'adapter à ses exigences son poste de travail, déclaré conforme par le médecin du travail, et lui avait « confié de manière habituelle » des tâches dont ce praticien avait constaté qu'elle n'excédaient pas ses capacités, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant exactement retenu que l'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, mettait en jeu sa santé, la cour d'appel a caractérisé un harcèlement moral ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Peinture industrielle émail au four Ets Biousse aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour la société Peinture industrielle email au four Ets Biousse.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la prise d'acte, par Madame X..., de la rupture de son contrat de travail le 31 janvier 2011 produirait les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, condamné en conséquence la SAS Biousse à payer à cette salariée les sommes de 34 000 € à titre de dommages et intérêts, 9 827, 10 € à titre d'indemnité de licenciement, 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE " Aux termes de l'article L. 4121 du Code du Travail, " l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° des actions de prévention des risques professionnels " et de la pénibilité au travail " ;

QU'en l'espèce, Madame Corinne X... fait valoir notamment qu'elle est de petite taille, et qu'elle réclame depuis longtemps que sa table de travail présente une hauteur adaptée à sa morphologie, mais qu'elle n'a jamais obtenu de changement sur ce point ; qu'elle verse aux débats une lettre recommandée avec avis de réception en date du 4 juin 2009 adressée à son employeur par laquelle elle réclame, suite à l'avis du Médecin du travail du 11 mai 2009, " une table à hauteur de travail " ainsi qu'" une aspiration " ; que la SAS Biousse ne conteste pas que Madame Corinne X... présente une petite taille ; que dès lors que son travail nécessite en partie l'utilisation d'une table de travail, il est nécessaire que la hauteur de cette table soit adaptée à la taille de la salariée ; qu'ainsi, Mme F..., décrivant sur demande de l'employeur le poste de travail Thales, souligne bien qu'il s'agit d'un travail en position debout avec une table de travail ; que dans ces conditions, la petite taille de Madame Corinne X... est un désavantage crucial par rapport à d'autres salariés, se renouvelant au quotidien d'autant plus qu'il s'agit de porter des objets lourds, une telle disparité ne pouvant être compensée que par l'octroi d'une table de travail plus basse adaptée à la taille de Madame Corinne X... ; que la SAS Biousse ne soutient pas avoir fait le nécessaire en ce sens, se contentant d'invoquer le fait que toutes les tables de l'entreprise sont à la même hauteur, et que Madame Corinne X... a travaillé durant 20 ans sans s'en plaindre ; que ces arguments sont inopérants, le fait que toutes les tables de l'entreprise soient à la même hauteur ne dispensant pas l'employeur de son obligation d'adapter le poste de travail d'une salariée aux contraintes spécifiques à sa taille afin de prévenir la pénibilité au travail, voire les risques professionnels ; que (s'agissant de) l'ancienneté de Madame Corinne X... dans l'entreprise, elle n'est pas davantage pertinente, celle-ci ayant changé de poste de travail en avril 2009 et l'inadaptation des outils de travail pouvant générer précisément, avec le temps, des troubles physiques qui n'existaient pas initialement ;

QU'enfin, la SAS Biousse se prévaut d'un certificat du médecin du travail en date du 22 juin 2009 indiquant qu'après visite des lieux le 19 juin, " le poste de travail décrit (...) est compatible avec l'état de santé de la salariée " ; (que cependant) il ne ressort pas de ce certificat que Madame Corinne X... ait été présente lors de la visite du médecin du travail ni donc entendue par ce dernier, alors que, dans un certificat établi deux ans plus tard, le même médecin précise bien que sa conclusion est donnée " après l'interrogatoire de la

salariée en poste “ ; que l’absence de Madame Corinne X... lors de la visite du 19 juin 2009 est corroborée par le fait que la SAS Biousse mentionne, dans sa lettre du 18 juin, que Madame Corinne X... est alors en arrêt de travail et que la visite de reprise a eu lieu le 30 juin soit après la visite sur les lieux du médecin du travail ; qu’il en résulte que Madame Corinne X... n’a pas été en mesure, notamment, d’attirer l’attention du médecin sur la hauteur de la table de travail ; que cet avis, en l’absence d’une telle précision, n’est donc pas probant quant à l’adaptation complète du poste de travail à Madame Corinne X... ;

QU’il en est de même s’agissant de l’absence d’aspiration pour des pièces produisant de la poussière de plomb, la SAS Biousse ne déniait pas formellement l’existence de telles pièces et l’absence d’aspiration, mais se contentant d’invoquer le même avis du médecin du travail du 22 juin 2009 lequel ne mentionne rien sur ce point, alors qu’il a visité le poste de travail hors la présence de la salariée, sans donc pouvoir observer de façon circonstanciée l’exécution, par cette dernière, de ses tâches habituelles notamment le travail sur les pièces en plomb ; que sur ce point, Mme Gaëtane F..., dans une attestation produite par la SAS Biousse, confirme l’usinage de ces pièces en décrivant ainsi son poste de travail sur le poste Thalès “ masque lors des ponçages sur le plomb “ ;

QU’enfin, la seconde attestation du médecin du travail produite par la SAS Biousse, en date du 21 septembre 2011, n’est pas davantage pertinente puisqu’elle résulte d’une visite du 20 septembre 2011, date à laquelle Madame Corinne X... avait quitté ce poste de travail ; qu’il en résulte que la SAS Biousse a manqué à son obligation d’adapter le poste de travail de Madame Corinne X... aux besoins de sa santé sur ces deux points (...) “ ;

1°) ALORS QUE l’avis du médecin du travail quant à l’aptitude du salarié à son poste de travail et, l’adéquation de ce poste aux exigences de protection de la santé du salarié l’occupant, s’il n’a pas été utilement contesté devant les autorités administratives compétentes, s’impose aux parties et au juge prud’homal ; qu’il n’appartient pas à ce dernier de substituer son appréciation à celle du médecin du travail dès lors qu’en cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l’avis délivré par ce praticien, le salarié ou l’employeur peuvent exercer le recours prévu par l’article L. 4624-1 du code du travail ; qu’en l’espèce, il ressort des propres constatations de la Cour d’appel que le médecin du travail, après deux études du poste de travail de Madame X..., l’avait jugé compatible avec les aptitudes physiques de la salarié, et avait déclaré celle-ci apte à l’occuper ; qu’en substituant son avis à celui du médecin du travail pour déclarer que la table de travail était inadaptée à la morphologie de la salariée et que l’absence d’aspiration pour les pièces produisant de la poussière de plomb de sorte que l’employeur avait manqué à son obligation de sécurité sur ce point, la Cour d’appel violé les articles L. 4121-1 et L. 4624-1 du Code du travail ;

ET AUX MOTIFS QUE “ Madame Corinne X... se plaint essentiellement du port de charges lourdes dépassant le poids de 17 kg préconisé par le médecin du travail sur le certificat de reprise en date du 30 juin 2009 ; que le médecin traitant de Madame Corinne X... précise en outre, dans son attestation, que cette limite de 17 kg correspond à une norme de l’Inspection du travail quant au poids maximum des pièces pouvant être portées par une femme ; qu’à la lecture des pièces produites tant par Madame Corinne X... que par la SAS Biousse elle-même, ressortent les éléments suivants qui concordent pour attester que les pièces que Madame Corinne X... était amenée à porter pouvaient excéder

ce poids de 17 kg, et créaient ainsi des conditions de travail non acceptables et préjudiciables pour la santé, en particulier pour quelqu'un de petite taille comme Madame Corinne X... : que le médecin du travail, dans la lettre du 21 septembre 2011 produite aux débats par la SAS Biousse, écrit " la salariée interrogée (NB : ce n'est plus Mme X...), m'a confirmé que les charges manutentionnées ne dépassaient pas en général les 17 kg, et que dans les rares cas où certaines charges sont plus lourdes, elle a toujours la possibilité de faire appel à l'aide... " ; que Madame Marie-Pierre Y... atteste qu'elle a travaillé sur le poste Thalès, qu'elle a dû être licenciée suite à une hernie discale " survenue à force de manipuler des pièces de 20 kg et pousser des séchoirs contenant 8 pièces (soit 160 kg) ceci plusieurs fois dans la journée voire jusqu'à 40 parfois. Ces pièces étaient ensuite disposées dans des caisses d'emballage qui en alourdissaient la levée " ; que Monsieur Z... a établi une attestation où il indique que, tant du fait du " poids des pièces " que du type de travail " très physique " sur le poste Thalès, ce poste aurait nécessité " un moyen mécanique de manutention autre que du personnel féminin " ; que plusieurs salariées femme, ayant occupé le poste Thalès attestent que, pour la manutention des pièces les plus lourdes, il leur était donné la consigne de demander de l'aide à leurs collègues masculins ;

QU'il en résulte suffisamment que, de manière habituelle, le poste de travail de Madame Corinne X... sur les pièces Thalès comportait le port de charges d'un poids excessif, que ce soit au-delà de 17 kg ou en deçà, le fait de devoir solliciter l'aide des collègues masculins pour les manipuler constituant d'une part une contrainte inacceptable puisque soumise à l'aléa soit de l'indisponibilité de ces collègues, soit de leur refus-ce dont Mme X... se plaint d'avoir été victime-, d'autre part l'illustration que ce poste de travail est inadapté pour une femme au surplus de petite taille ;

QUE c'est en vain que la SAS Biousse invoque tout d'abord les documents de l'entreprise mentionnant le poids des pièces en cause sans les caisses dès lors que, dans son attestation ci-dessus évoquée, Madame Y... évoque bien la manutention des pièces avec les caisses " qui en alourdissaient la levée " ;

QUE de la même manière, la SAS Biousse se prévaut en vain du certificat de reprise du médecin du travail du mois de janvier 2010 ne mentionnant plus de limite pour les charges à porter, dès lors que : avant l'établissement de ce dernier avis, le précédent du mois de juin 2009 préconisait bien une limite du poids des charges à 17 kg, ne faisant d'ailleurs en cela que reprendre la norme admise par l'inspection du travail, (qui) a constitué ainsi, durant de nombreux mois, une limite expresse que l'employeur ne pouvait franchir (et que) nonobstant l'absence formelle de limitation du certificat de janvier 2010, le caractère habituellement lourd, de façon répétitive et au quotidien des charges à porter, que révèlent les éléments du dossier décrits plus haut, constituait une inadaptation permanente, pour Madame Corinne X... de ses conditions de travail, en tant que femme au surplus de petite taille ; qu'il en résulte, là encore un manquement de l'employeur à ses obligations quant au type de travail demandé à Madame Corinne X..., et aux conditions dans lesquelles elle était amenée à l'effectuer, contrairement au moins durant un certain temps aux préconisations du médecin du travail, et de nature à mettre en jeu sa santé ; que par là-même, l'employeur a manqué gravement à son obligation de mettre en oeuvre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique de la salariée " ;

2°) ALORS QUE l'avis du médecin du travail quant à l'aptitude du salarié à son poste de travail et, l'adéquation de ce poste aux exigences de protection de la santé du salarié l'occupant, s'il n'a pas été utilement contesté devant les autorités administratives compétentes, s'impose aux parties et au juge prud'homal ; qu'il n'appartient pas à ce dernier de substituer son appréciation à celle du médecin du travail dès lors qu'en cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l'avis délivré par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peuvent exercer le recours prévu par l'article L. 4624-1 du code du travail ; que dans l'hypothèse où le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'après réception du courrier du 4 juin 2009 contestant une première fois la compatibilité de son poste de travail, le médecin du travail avait procédé, à la demande de l'employeur, à une étude de poste à l'issue de laquelle il avait conclu à cette compatibilité (certificat du 22 juin 2009), puis qu'à la réception du courrier de prise d'acte de Madame X... contestant itérativement la compatibilité de son poste de travail avec ses aptitudes physiques et les recommandations du médecin du travail, l'employeur avait de nouveau sollicité celui-ci qui, dans un second courrier du 21 septembre 2011, n'ayant fait l'objet d'aucun recours, avait expressément confirmé, d'une part, que " les conditions de travail, l'aménagement du poste et les charges manutentionnées à ce poste (lui) paraiss (aient) compatibles et conformes à (ses) préconisations à l'issue de la visite médicale de Madame X... en date du 30 juin 2009 ", d'autre part que " son poste de travail (était) compatible avec son état de santé dès lors que la restriction au port de charge limitées à 17 kg (était) respectée " ; qu'en imputant à la faute de l'employeur " une inadaptation permanente, pour Madame Corinne X... de ses conditions de travail, en tant que femme au surplus de petite taille " et " un manquement à ses obligations quant au type de travail demandé à Madame X... et aux conditions dans lesquelles elle était amenée à l'effectuer contraire, du moins durant un certain temps, aux préconisations du médecin du travail, de nature à mettre en jeu sa santé ", la Cour d'appel a violé derechef les articles L. 4121-1 et L. 4624-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la prise d'acte, par Madame X..., de la rupture de son contrat de travail le 31 janvier 2011 produirait les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, condamné en conséquence la SAS Biousse à payer à cette salariée les sommes de 34 000 € à titre de dommages et intérêts, 9 827, 10 € à titre d'indemnité de licenciement, 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE " Madame Corinne X... se plaint de harcèlement moral par l'expression d'un dédain, d'un manque de considération, d'insultes de son chef ; (que cependant) le seul document qu'elle produit pour en justifier est une attestation de Mme Catherine A... ; que ce seul témoignage vague tant quant à la personne en cause que quant à l'attitude précise reprochée à cette personne et pouvant être considéré comme harcelante, ne peut suffire à laisser présumer un harcèlement ;

QUE Madame A... atteste encore que des ordres auraient été donnés au personnel de l'entreprise de ne pas aider Madame Corinne X... sous menace de sanction, de ne pas lui

prêter une petite table, ou encore de ne pas lui adresser la parole ; (que cependant) le contenu de ce témoignage est contredit par les attestations d'autres salariés versées aux débats par la SAS Biousse : Messieurs B... et C... attestent avoir, comme d'autres collègues, aidé Madame Corinne X... aussi souvent qu'elle le demandait ce qui est confirmé par Monsieur D..., plusieurs salariés (Mme E..., M. B...), affirment n'avoir jamais eu de consignes visant à ne plus adresser la parole à Mme X... ; qu'en l'état de ces contradictions, le seul témoignage de Mme A... n'est pas suffisant pour laisser présumer un harcèlement de cet ordre ;

QUE nonobstant l'insuffisance de ces éléments, l'attitude réitérée de l'employeur mise en évidence au paragraphe précédent, conduisant à la dégradation des conditions de travail de Madame Corinne X... par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, mettant en jeu sa santé, est par elle-même constitutive d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du Code du travail ;

QUE l'ensemble de ces fautes imputables à l'employeur justifie la rupture du lien du travail aux torts de la SAS Biousse, cette rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (...) “ (arrêt p. 6) ;

ALORS QUE ne peut s'analyser en agissements répétés constitutifs de harcèlement moral une décision de l'employeur de maintenir, en dépit de ses protestations le salarié dans son poste de travail, déclaré conforme à ses aptitudes physiques par le médecin du travail ; qu'en déclarant la SAS Biousse coupable de harcèlement moral à l'encontre de Madame X... après avoir écarté les allégations de cette dernière relativement à “ l'expression d'un dédain, d'un manque de considération, d'insultes de son chef “ ou encore la délivrance d'ordres “ au personnel de l'entreprise de ne pas (l') aider sous menace de sanction, de ne pas lui prêter une petite table, ou encore de ne pas lui adresser la parole “ sur l'unique considération de ce qu'elle avait refusé d'adapter à ses exigences son poste de travail, déclaré conforme par le médecin du travail, et lui avait “ confié de manière habituelle “ des tâches dont ce praticien avait constaté qu'elle n'excédaient pas ses capacités, la Cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Grenoble , du 21 mars 2013