

Cour de cassation
Chambre sociale

4 septembre 2019
n° 18-17.329 18-17.638
Texte(s) appliqué(s)

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 4 septembre 2019 N° 18-17.329 18-17.638

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC. FB

COUR DE CASSATION _____

Audience publique du 4 septembre 2019

Rejet

Mme FARTHOuat DANON, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt no 1164 F D

Pourvois n G 18-17.329

...

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS _____

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

I - Statuant sur le pourvoi n G 18-17.329 formé par la Société

d'exploitation des sources Roxane, société anonyme, dont le siège est Le Clos des Sources, 61420 La Ferrière Bochard,

contre un arrêt rendu le 30 mars 2018 par la cour d'appel de Caen (chambre sociale, section 1), dans le litige l'opposant à M. X N, domicilié ..., ...,

défendeur à la cassation ;

II - Statuant sur le pourvoi n U 18-17.638 formé par M. X

N,

contre le même arrêt rendu entre les mêmes parties ;

La demanderesse au pourvoi n G 18-17.329 invoque, à l'appui

de son recours, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Le demandeur au pourvoi n U 18-17.638 invoque, à l'appui de

son recours, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 18 juin 2019, où étaient présents : Mme Farthouat Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Silhol, conseiller référendaire rapporteur, M. Pion, conseiller, Mme Grivel, avocat général, Mme Jouanneau, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Silhol, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la Société d'exploitation des sources Roxane, de la SCP Ortscheidt, avocat de M. N, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la connexité, joint les pourvois n° G 18-17.329 et

U 18-17.638 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Caen, 30 mars 2018), que M. N, engagé le 8 septembre 2003 en qualité de responsable de gestion par la Société d'exploitation des ressources Roxane, a fait, le 17 octobre 2012, une tentative de suicide qui a été prise en charge au titre d'un accident du travail ; que par un arrêt du 9 novembre 2017, la juridiction de sécurité sociale a rejeté sa demande de reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment à la résiliation judiciaire de son contrat de travail et au paiement de diverses sommes tant au titre d'un licenciement nul que d'un harcèlement moral ;

Sur le premier moyen du pourvoi de l'employeur, pris en sa première branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de dommages intérêts pour harcèlement moral, alors, selon le moyen, que si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève en revanche de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, que celui-ci soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; qu'il est constant que M. N a introduit devant les organismes de sécurité sociale, puis devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, une action tendant à la reconnaissance d'un accident du travail et de la faute inexcusable de la

Société d'exploitation des Sources Roxane en invoquant un harcèlement moral à l'origine de cet accident ; que M. N a parallèlement demandé au conseil de prud'hommes de condamner la même société à lui verser des dommages intérêts sur le fondement de l'article L. 1152-1 du code du travail en invoquant les mêmes agissements de harcèlement moral et donc les mêmes manquements de l'employeur à ses obligations de sécurité ; que cette demande de dommages intérêts tendant à la réparation du même préjudice que celui déjà réparé, au titre des mêmes manquements de l'employeur à ses obligations de sécurité, par l'octroi par les organismes et juges de la sécurité sociale d'une rente accident du travail, relevait de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale et entrait dans le cadre de la réparation spécifique prévue par le régime des accidents du travail et maladies professionnelles ; qu'en retenant au contraire que le salarié pouvait également solliciter l'indemnisation d'un harcèlement moral devant le conseil de prud'hommes, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 434-2, L. 451-1 et L. 142-1 du code de la sécurité sociale et L. 1152-1 du code du travail ;

Mais attendu que la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son accident du travail par la sécurité sociale ;

Et attendu qu'ayant constaté que les agissements de harcèlement moral étaient distincts des conséquences de la tentative de suicide reconnue comme accident du travail dont il était demandé réparation devant la juridiction de sécurité sociale, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié était fondé à réclamer devant la juridiction prud'homale l'indemnisation du harcèlement moral subi au cours de la relation contractuelle ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur la seconde branche du premier moyen, le deuxième et le troisième moyens du pourvoi de l'employeur, ci après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le troisième moyen du pourvoi du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement, alors, selon le moyen, que l'article 11-10 de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes sans alcool et de bières du 1 septembre 2010 prévoit pour

le cadre ayant une ancienneté comprise entre onze et vingt ans, une indemnité conventionnelle de licenciement égale à 4/10 de mois par année

entière d'ancienneté ; qu'au jour de son licenciement pour inaptitude, le 22 août 2017, M. N avait une ancienneté de près de quatorze ans et une rémunération moyenne de référence mensuelle de 9 587,60 euros, de sorte qu'il devait percevoir une indemnité de 52 985,07 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ; qu'en affirmant qu'il « ne pouvait prétendre à un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement supérieur à celui de 39 114,40 euros versé », la cour d'appel a violé l'article 11-10 de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes sans alcool et de bières du 1 septembre 2010 ;

Mais attendu que la cour d'appel a exactement décidé que le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement s'opère par tranche d'ancienneté, en sorte que le salarié ne pouvait prétendre au paiement d'un complément d'indemnité déterminé sur la base de son ancienneté globale ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les premier, deuxième et quatrième moyens du pourvoi du salarié, ci après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

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

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi n° G 18-17.329 par la SCP Célice, Soltner,

Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la Société d'exploitation des sources Roxane.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la société D'EXPLOITATION DES SOURCES ROXANE de sa demande tendant à ce que les demandes d'indemnisation formulées par Monsieur N soient jugées irrecevables en ce qu'elles relevaient de la compétence exclusive de la juridiction du contentieux général de sécurité sociale, d'AVOIR retenu le harcèlement moral, d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail avec les conséquences d'un licenciement nul, d'AVOIR dit que la résiliation judiciaire du contrat de travail prendrait effet à la date du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle au 22 août 2017, et d'AVOIR condamné la société D'EXPLOITATION DES SOURCES ROXANE à payer au salarié les sommes de 30.000 € à titre de dommages intérêts pour harcèlement moral et de 110.000 € à titre d'indemnité pour licenciement illicite ;

AUX MOTIFS QUE « Sur l'exception d'incompétence du conseil de prud'hommes. In limine litis, la Société Roxane soulève l'irrecevabilité d'une partie des demandes indemnitaires formulées par M. X N comme fondées exclusivement sur les conséquences de son accident du travail pour lequel il a saisi le TASS et rappelle qu'une telle indemnisation relève de la compétence de la juridiction du contentieux général de la sécurité sociale et non des juridictions prud'homales. L'employeur fait valoir que le salarié invoque devant le juge prud'homal des faits et des manquements identiques à ceux développés devant le TASS au soutien de sa demande en reconnaissance de faute inexcusable. Il déduit de plusieurs décisions récentes de cours d'appel et de la Cour de cassation l'irrecevabilité des demandes présentées par le salarié découlant de la résiliation judiciaire. M. X N estime que l'employeur tente de jouer de la connexité des deux procédures et qu'il était légitime qu'il donne une version unique des faits devant le TASS et le conseil de prud'hommes mais il soutient que le débat juridique est différent devant chacune des juridictions. Il soutient qu'il revient à la juridiction prud'homale d'apprécier si les différents manquements de l'employeur, qui ont pour conséquence, la tentative de suicide (sans que cette conséquence soit nécessaire pour apprécier l'existence ou non d'un harcèlement moral) sont suffisamment graves pour résilier le contrat de travail. Dans ce cas, cette juridiction apprécie si l'employeur a manqué à son obligation de résultat lorsqu'un salarié est victime sur son lieu de travail d'agissements de harcèlement moral, sauf à prouver qu'il a pris toutes les mesures de prévention visées par les articles L.4121-1 et L. 4121-2 du code

du travail. Il estime que dans la procédure de faute inexcusable, sa tentative de suicide en tant qu'accident du travail est l'élément essentiel pour apprécier ensuite si l'employeur avait eu ou aurait dû avoir connaissance du danger encouru par son salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour s'en prémunir. Dans ce cas, l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat révélée par l'accident du travail lorsqu'il n'a pas pris de telles mesures. Il importe de vérifier que l'objet des dernières demandes soutenues par M. X N entre bien dans le champ de compétence de la cour qui est saisie - d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, déjà développée en première instance à l'appui de laquelle il invoque deux manquements graves de l'employeur : d'une part, à titre principal, le harcèlement moral et à titre subsidiaire la violation d'une obligation de résultat en matière de sécurité et de résultat ; * d'autre part, l'exécution déloyale du contrat de travail par la dissimulation du temps de travail réellement accompli et le non règlement des heures supplémentaires en arguant de la non conformité de la convention de forfait annuel en jour. - d'une demande tendant à reconnaître le caractère professionnel de son inaptitude méconnue par le licenciement notifié postérieurement au jugement et à lui octroyer l'indemnisation subséquente, étant ajouté que la privation du bénéfice de la protection légale spéciale des victimes d'accidents du travail est également invoquée comme un manquement à l'appui de la résiliation. Il est admis que si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève de la compétence exclusive du TASS l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et que sous couvert d'une action en responsabilité contre l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité, le salarié ne demande pas en réalité la réparation d'un préjudice né de l'accident du travail dont il s'estime victime. Le conseil de prud'hommes reste compétent dès lors que la demande d'indemnisation ne correspond pas à une demande de réparation des conséquences de l'accident du travail. La Société Roxane a versé aux débats les écritures soutenues devant le TASS et la cour d'appel de Paris dans le cadre de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. M. X N y soutient en substance que 'si la tentative de suicide est intervenue en dehors du temps et du lieu du travail, bien que débutée sur le trajet de son lieu de travail en direction de son domicile, elle est néanmoins en rapport étroit avec le travail. Elle est la conséquence d'un harcèlement permanent de son supérieur hiérarchique, Monsieur J G, se manifestant par une pression permanente et des humiliations incessantes avec une montée en puissance dans la période précédant la tentative de suicide'. La cour constate que M. X N a recouru exactement à la même formulation des faits présentés à l'appui du harcèlement moral invoqué à l'appui de la résiliation judiciaire ainsi qu'aux mêmes pièces, hormis celles relatives à la procédure de licenciement. En effet, tant la déclaration d'accident du travail adressée par

son avocat à la CPAM le 15 janvier 2014 que l'imprimé CERFA renseigné par le salarié le 5 février 2014 met en exergue le processus de harcèlement moral conduit par G de son entrée dans la société avec une accentuation depuis 2011 renforcée dans la semaine précédant la

tentative de suicide. Il est établi que, compte tenu de l'indépendance des rapports caisse/employeur/victime et de la décision de la CRA du février 2015, M. X N a vu sa tentative de suicide du 12 octobre 2012 reconnue par la CPAM comme un accident du travail et prise en charge au titre de la législation professionnelle. M. X N ne contredit pas l'employeur lorsqu'il affirme que la CRAM lui verse une rente accident du travail sur la base d'un taux d'IPP de 95%. La discussion qui est pendante devant la juridiction de sécurité sociale, à la suite du pourvoi en cassation du salarié est celle de son action en reconnaissance de la faute inexcusable dirigée à l'encontre de l'employeur tendant à obtenir la majoration de rente d'incapacité permanente et, après expertise, l'indemnisation des préjudices patrimoniaux et extra patrimoniaux non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale, dont le préjudice professionnel. Le salarié peut continuer à réclamer devant la juridiction prud'homale : - l'indemnisation du harcèlement moral subi au cours de la relation contractuelle ; - la résiliation de son contrat de travail à la fois pour les motifs de harcèlement moral dès lors qu'il n'est pas abordé sous l'angle d'un manquement à l'obligation de sécurité de résultat déjà invoqué devant le TASS, pour exécution déloyale du contrat de travail dans l'application de la convention de forfait annuel en jours et pour violation de la protection légale » ;

1/ ALORS QUE si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève en revanche de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, que celui ci soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; qu'il est constant que Monsieur N a introduit devant les organismes de sécurité sociale, puis devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, une action tendant à la reconnaissance d'un accident du travail et de la faute inexcusable de la SOCIETE D'EXPLOITATION DES SOURCES ROXANE en invoquant un harcèlement moral à l'origine de cet accident ; que Monsieur N a parallèlement demandé au conseil de prud'hommes de condamner la même société à lui verser des dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 1152-1 du code du travail en invoquant les mêmes agissements de harcèlement moral et donc les mêmes manquements de l'employeur à ses obligations de sécurité ; que cette demande de dommages et intérêts tendant à la réparation du même préjudice que celui déjà réparé, au titre des mêmes manquements de l'employeur à ses obligations de sécurité, par l'octroi par les organismes et juges de la sécurité sociale d'une rente accident du travail, relevait de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale et entraînait dans le cadre de la réparation

spécifique prévue par le régime des accidents du travail et maladies professionnelles ; qu'en retenant au contraire que le salarié pouvait également solliciter l'indemnisation d'un harcèlement moral devant le conseil de prud'hommes, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 434-2, L. 451-1 et L. 142-1 du code de la sécurité sociale et L1152-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; qu'il est constant que Monsieur N a été licencié pour inaptitude et qu'il a introduit devant les organismes de sécurité sociale, puis devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, une action tendant à la reconnaissance d'un accident du travail et de la faute inexcusable de la SOCIETE D'EXPLOITATION DES SOURCES ROXANE à l'origine de cet accident, en invoquant un harcèlement moral à l'origine de cet accident ; que Monsieur N a parallèlement demandé au conseil de prud'hommes de condamner la même société à lui verser des dommages et intérêts pour licenciement nul sur le fondement de l'article L. 1152-3 du code du travail en raison du harcèlement moral ; que cette demande tendant à la réparation du préjudice de perte d'emploi né de l'accident du travail que le salarié imputait à un harcèlement moral relevait de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale et entraînait dans le cadre de la réparation spécifique prévue par le régime des accidents du travail et maladies professionnelles ; qu'en retenant au contraire que Monsieur N invoquait d'autres griefs que ceux invoqués devant le tribunal des affaires de sécurité sociale et qu'il pouvait solliciter en conséquence devant le conseil de prud'hommes l'indemnisation de la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de son harcèlement moral, la cour d'appel a violé de plus fort les articles L. 434-2, L. 451-1 et L. 142-1 du code de la sécurité sociale, ensemble l'article L.1152-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

VII. Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR retenu le harcèlement moral et d'AVOIR condamné la SOCIETE D'EXPLOITATION DES SOURCES ROXANE à payer au salarié la somme de 30.000 € à titre de dommages intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE «M. X N soutient que son supérieur hiérarchique direct et dirigeant de la Société Roxane, G, a quasiment dès son entrée au sein de la société en 2003, multiplié à son encontre des humiliations et brimades, et a exercé sur lui une pression permanente qui est montée en puissance à partir de fin 2011 avec une surcharge de travail quand il a exigé de lui de rendre des comptes dans un délai irréaliste et qui a atteint son paroxysme dans la semaine qui a précédé sa tentative de

suicide du vendredi 12 octobre 2012. Dans l'exposé des faits, le salarié présente des comportements vexatoires de G qui seront écartés : - le fait de s'être vu imposer la baisse discrétionnaire par G de son salaire de 6 000 euros à 4 573,47 euros qui lui aurait dit qu'il 'coûtait trop cher' dans la mesure où ce propos n'est pas prouvé, qu'il ne démontre aucune pression pour signer l'avenant du 10 janvier 2005 et que l'employeur a justifié des augmentations individuelles régulières qui ont suivi jusqu'à atteindre une des plus hautes rémunérations de la société avec 8 718,20 euros hors participation, intéressement et avantages (véhicule de fonction...) ; - le fait d'avoir imposé à un fournisseur de boire du vin dans sa chaussure ou le fait d'avoir sorti sa propre chaussure pour la faire renifler à un des présidents du groupe à un déjeuner qui ne sont même pas datés et reposent que sur ses allégations ; - le fait de lui avoir demandé s'il était 'juif ou pédé' qui repose sur le témoignage indirect de M. M qui désigne par ailleurs comme victime un cadre anonyme ou le fait d'alterner vouvoiement et tutoiement qui n'est pas démontré ; - le fait de s'être vu imposer une surcharge de travail pour établir sans délai le compte d'exploitation de l'établissement belge des Eaux de Saint Amand intégré au groupe qu'il a dû effectuer en quatre jours pour le remettre au cours de la semaine du 8 au 12 octobre 2012 qui ne repose que sur ses affirmations, aucune pièce n'étant par ailleurs visée. Ne peut être davantage retenu le fait de lui avoir imposé au moins une fois par semaine un déplacement épuisant au siège social de La Ferrière Bochard dans l'Orne puis progressivement de manière habituelle alors qu'il était basé professionnellement dans le Val d'Oise et domicilié à Paris intra muros car outre le fait qu'il ne justifie pas de telles demandes ou de la fréquence de ses déplacements, il entre dans les missions d'un cadre de tel niveau, membre du comité de direction et gérant d'une SNC du groupe de se rendre au siège et de rencontrer régulièrement le dirigeant, d'autant plus qu'il ne conteste pas que ses frais de déplacement ou d'hôtel étaient pris en charge. La cour écarte au nombre des attestations produites sur l'attitude méprisante habituelle de G, celles de l'épouse, la fille ou d'amis de M. X N comme M. M, Mme A qui ne font que relater les propos de ce dernier sur la dégradation de son environnement de travail et font le lien avec la détérioration de son état de santé alors qu'ils n'ont pas été témoins directs des faits dénoncés. Restent à apprécier la valeur probante des attestations de trois anciens salariés qui relatent des faits auxquels ils ont personnellement assisté : - celle de M. Z K : il

a été responsable de production durant deux périodes de 1999 à juillet 2003 et sur le site de La Ferrière Bochard du 24 mai 2004 au 26 mai 2012, à l'issue desquelles il a donné sa démission. Il décrit pour toute cette période un comportement de G consistant à prendre pour 'souffrir douleur' une personne au cours des réunions de comptes mensuelles et relate une séance 'mémorable' au cours de laquelle il a été pris pour cible 'durant une heure'. Il indique avoir été 'peu témoin des relations de travail entre G et M. X O C'est surtout durant les réunions des comptes ou des

comités de directions (qu'il les voyait) ensemble'. Il est en capacité de décrire l'année 2004 durant laquelle M. X N travaillait à plein temps sur le site de La Ferrière Bochard : 'Là, il subissait les humiliations, brimades comme beaucoup d'autres mais il était plus exposé que les autres de par les contacts plus fréquents avec G dus à ses fonctions. J'ai souvenir qu'il l'appelait pour un rien dans son bureau. M. X N passait beaucoup de temps dans son bureau * Lors des réunions des comptes, M. X N était souvent pris à parti par H D X N souhaitait animer la réunion des comptes selon l'ordre du jour mais régulièrement G reprenait la direction de la réunion selon sa méthode de management par la terreur et les insultes. Lors de réunion plus importante, ('grande messe'), M. X N était souvent un peu plus insulté, malmené, pris à parti que les autres participants. L'importance que donnait G à ces réunions faisait qu'elles étaient généralement plus violentes.' M. Z K ne relate rien de précis pour les années suivantes concernant M. X N puis qu'il écrit que 'En 2004 ou 2005, M. X N s'est installé sur le site d'Arline. M. X N venait au moins une fois par semaine sur le site de LFB * En 2009 ou 2010, il y a eu des Comités de direction. Lors des réunions auxquelles j'ai assisté, c'était irréaliste, G était tellement insultant, opprimant, il amenait régulièrement des personnes à bout. Durant ces réunions, M. X N était l'animateur. Il rédigeait l'ordre du jour, présentait les différents points de la réunion et co rédigeait ensuite le compte rendu. Les points présentés (demande de dépens d'une usine, nombre d'intérimaires) irritaient G, il s'en prenait méchamment à M. M. X N en répercutant sa colère notamment sur lui. En conclusion : je pense que G par son comportement envers les autres rend beaucoup de personnes malheureuses et les fait souffrir'. - celle de Mme E K : elle était salariée de la société Roxane entre février 1998 et août 2012, et a assisté aux comités de direction en tant que secrétaire de séance ; elle rapporte que : 'M. X N animait ces réunions en présentant l'ordre du jour et en introduisant les différents sujets. Y assistaient, notamment J G, le Directeur Général, certains Responsables de Production représentant de leur région, le Responsable Commercial, le Responsable Technique, le Responsable Logistique, le Responsable Informatique et d'autres membres du directoire, soit une vingtaine de personnes. Je me souviens d'une séance particulièrement désagréable en 2011, au cours de laquelle J G s'est tellement acharné sur M. X N que celui-ci a quitté la séance en pleurant. Le soir, après la réunion, j'ai croisé M. X N sur le parking. Il m'a alors indiqué qu'il souhaitait démissionner pour ne plus subir une telle pression.'. Mme E K ajoute dans un mail du 13 décembre 2017 adressé à M. X N qu'elle n'a pas conservé 'un souvenir précis des paroles exactes prononcées par G à votre rencontre lors de ses accès de colère. Ce dont je me souviens, c'est la sensation désagréable ressentie alors qu'il faisait preuve de violence verbale, choisissait

délibérément des termes vulgaires et choquants pour vous blesser lors des réunions de Y auxquelles participaient les représentants des régions et de la direction. Bien sûr, il vous interdisait de répondre à ses injures. La seule chose que vous étiez autorisé à dire est de reconnaître que 'vous étiez un con' Souvenirs navrants'. * celle de M. F L : il était anciennement directeur logistique et transports et membre du directoire de la Société Roxane de 1996 à 2013 ; il a assisté, pour sa part, 'à de nombreuses réunions à la Ferrière Bochard auxquelles participaient la Direction Générale, les différents responsables de service, certains responsables de production ainsi que des personnes invitées en fonction des sujets évoqués. Ces réunions (les comités de direction) se tenaient tous les mois et demi environ. M. X N était en charge de préparer et de présenter les sujets retenus pour chacune de ces réunions, qui très rapidement se traduisaient par des règlements de compte habituels. M. X N a été de nombreuses fois pris à partie très violemment par M. J G avec des propos totalement déplacés et injurieux. Lors de certaines réunions, il a dû quitter précipitamment l'assemblée totalement effondré, n'étant plus capable de poursuivre la présentation. A compter de l'été 2012, M. J G a fait régner un climat totalement délétère sur l'ensemble des collaborateurs, dont M. X O Les agressions verbales violentes étaient quasi quotidiennes, le Directeur Général Luc BAYENS, qui était proche de M. X N n'en dormait plus la nuit et lui faisait part de ses tourments. C'est dans ce contexte que M. X N prit la décision de contacter individuellement l'ensemble des responsables de services afin d'évoquer les différentes possibilités pour engager une démarche collective de discussion auprès de J G. Cette initiative fut stoppée par Luc BAYENS, le directeur général qui proposa d'en discuter directement avec M. J G, écartant de ce fait toute possibilité de discussion'. Si les auteurs de ces attestations ne détaillent pas les termes injurieux utilisés par G, ils caractérisent son comportement habituel en comité de direction qui consistait à prendre publiquement à parti un participant, de manière insultante et humiliante, et en particulier M. X N, qui, de par sa position d'animateur de ces réunions, a été de 2004 à 2012, la cible de G qui ne se contentait pas d'exprimer des désaccords sur les sujets abordés mais faisait montre d'un véritablement acharnement à son encontre à tel point qu'il lui est arrivé de quitter la réunion, bouleversé. Les attestations d'autres salariés qui ont mal vécu le mode de management de G tel que M. B qui s'est vu traiter le 26 juin 2014 de 'con' et à qui il a été demandé d'ôter ses lunettes pour être menacé d'un coup de poing renforcent la crédibilité de ces témoignages. Les propres pièces de l'employeur, les attestations d'anciens salariés ou remerciement de salariés à leur départ en retraite ainsi que les messages de condoléances renforcent cette analyse du management de G car tous saluent un personnage « qui a du caractère », admiré ou redouté pour sa liberté de ton et de langage. M. C P, paraît s'étonner que M. X N, avec son passé

d'ancien militaire n'ait pas pu résister à la 'fermeté de ton' du dirigeant. Les conclusions dépeignent G comme 'adepte d'un ton franc et direct...ne prend pas des détours et des circonvolutions pour donner des instructions. Le discours est le plus souvent simple et direct. Il n'y a pas de faux semblant' Il est symptomatique de ce tempérament de relever que le 23 septembre 2013, près d'un an après la tentative de suicide de M. X N, G lui ait adressé, en guise de soutien, un message téléphonique lui demandant quand il reviendrait travailler 'parce que c'est pas rester comme ça à se regarder le trou du cul et le reste que le moral va remonter'. Les conclusions ne contestent pas la teneur du message et admettent, pour le moins, 'une certaine maladresse'. Dans la mesure où la définition du harcèlement moral n'exige pas d'atteinte avérée à la santé mais des faits susceptibles d'y porter atteinte, sans s'attacher aux capacités de résistance des salariés, la cour ne s'attarde pas sur les éléments médicaux produits par le salarié notamment : - le compte rendu d'IRM du 1er avril 2011 qui ne fait pas le lien entre les migraines ophtalmiques qu'il dit avoir éprouvées en mars 2011 et la pression alléguée au travail ; - le certificat de son médecin traitant du 17 7 septembre 2013 ayant constaté 'dès le milieu de l'année 2011 une tendance anormale à l'anxiété dépression et avoir enregistré de nombreuses plaintes portant sur les troubles du sommeil et de la concentration, en relation vraisemblablement avec un surmenage et une hyperactivité professionnelle'. Compte tenu de cette définition qui exclut par ailleurs l'intention de nuire, il importe peu que d'autres salariés se félicitent du management de G et que par ailleurs, ce dernier ait entretenu des relations extra professionnelles avec le salarié tels que le fait de partir en vacances puisqu'au contraire le salarié a mal vécu l'alternance de moments de convivialité et de réunions houleuses et humiliantes. Les éléments apportés par le salarié que la cour a retenus, pris ensemble, permettent d'étayer le harcèlement moral allégué. L'employeur, qui est tenu à ce stade de démontrer que les agissements retenus sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral, se borne à critiquer les éléments de preuve fournis par le salarié pour étayer sa demande. C'est vainement qu'il déplace la discussion sur les véritables motifs de la tentative de suicide du salarié, qu'il accuse de n'avoir pas surmonté la déception de ne pas avoir nommé à la direction du

groupe ou de certaines sociétés ou à des difficultés familiales. Comme en première instance, le harcèlement moral est retenu. - Sur la réparation du harcèlement moral En application de l'article L. 1152-1 du code du travail et en réparation du harcèlement moral imposé par son supérieur hiérarchique et notamment de sa durée, il sera alloué au salarié en réparation du préjudice subi la somme de 30 000 euros à titre de dommages intérêts ; le jugement sera infirmé sur le quantum » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES A LES SUPPOSER ADOPTES QUE « Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail : (...); Monsieur N X apporte des attestations de salariés, ayant participé à des réunions, auxquelles ils assistaient en présence de Monsieur N

X et de Monsieur J G, Président du Conseil de Surveillance de la société ROXANE. Que ces attestations font état précisément d'humiliation, de brimades. Ainsi une attestation précise : « Lors des réunions des comptes Monsieur N X était souvent pris à partie par Monsieur J G. Monsieur N X souhaitait animer la réunion des comptes selon l'ordre du jour mais régulièrement Monsieur J G reprenait la direction de la réunion selon sa méthode de management par la terreur et les insultes. Lors de réunions plus importantes (« grande messe ») Monsieur N X était souvent un peu plus insulté, malmené, pris à partie, par les autres participants. L'importance que donnait Monsieur J G à ces réunions faisait qu'elles étaient généralement plus violentes. Les points présentés (demande de dépense d'une usine, nombre d'intérimaires) irritaient Monsieur J G, il s'en prenait méchamment à Monsieur N X en répercutant sa colère notamment sur lui ». (Pièce 6 du demandeur). Une autre attestation relate : « Monsieur N X était en charge de préparer et de présenter les sujets retenus pour chacune de ces réunions, qui très rapidement se traduisaient par des règlements de comptes individuels, Monsieur N X a été de nombreuses fois pris à partie très violemment par Monsieur J G avec des propos totalement déplacés et injurieux. Lors de certaines réunions, il a dû quitter précipitamment l'assemblée, totalement effondré, n'étant plus capable de poursuivre la présentation. A compter de l'été 2012, Monsieur J G a fait régner un climat totalement délétère sur l'ensemble des collaborateurs, dont Monsieur N X. Les agressions verbales violentes étaient quasi quotidiennes » (Pièce 33 du demandeur) ; que la violence des propos de Monsieur J Gest corroborée par un message laissé par Monsieur J G sur le téléphone de Monsieur N X après son accident en date du 23 septembre 2012 « Alors quand est ce que vous venez travailler à nouveau ? Parce que c'est pas à rester comme ça à vous regarder le trou du cul et le reste que le moral va remonter ». D'autres attestations font état des conséquences sur la dignité de Monsieur N X « Je me souviens d'une séance particulièrement désagréable en 2011, au cours de laquelle Monsieur J G s'est totalement acharné sur Monsieur N X que celui ci a quitté la séance en pleurant. Le soir, après la réunion, j'ai croisé Monsieur N X, sur le parking. Il m'a alors indiqué qu'il souhaitait démissionner pour ne plus subir une telle pression » (Pièce 9 du demandeur). Cette atteinte à la dignité à la santé de Monsieur N X est corroborée par différentes attestations et par son état de santé suite à l'accident de travail de Monsieur N X. Ainsi « (...) Au cours de ce dîner (courant septembre 2012), X m'a indiqué qu'en revenant ce jour là de Lille pour un déplacement professionnel, Monsieur J G l'avait appelé au téléphone pour l'engueuler de façon très violente et injustifiée. En me racontant cela Monsieur N X avait les larmes aux yeux et souffrait très manifestement de cette situation » (Pièce 11 du demandeur) ; que ces attestations sont suffisantes pour présumer l'existence

d'un harcèlement moral qui a pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale du dé compromettre l'avenir professionnel de Monsieur N X ; qu'il appartient à la société « ROXANE » d'apporter la preuve que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral ; Que la société ROXANE apporte différents témoignages : « L'un précise qu'il n'avait pas décelé chez Monsieur N X un quelconque état neurasthénique ou Monsieur N X n'avait pas de difficulté relationnelle avec Monsieur J I ». (Pièce 15 du défendeur). L'autre indique que : « L'ambition de Monsieur N X était telle qu'il lui avait demandé de démissionner pour être le seul patron au sein de la société SAC Neptune distribution, société où Monsieur N X était gérant. A mon sens, il n'a pas supporté de ne pas être nommé à la place convoitée ». (Pièce 17 du défendeur) ; que ces attestations ne permettent pas d'apporter la preuve que les agissements évoqués par Monsieur N X ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral. Les attestations apportées de la société ROXANE n'apportent pas en effet des témoignages contraires à ceux apportés par Monsieur N X sur le comportement et les propos de Monsieur J G à l'égard de Monsieur N X lors des réunions qui vont au delà de la « fermeté de ton » rapporté dans un témoignage (Pièce 15 du défendeur). Ces comportements sont sans lien avec « la déception » de Monsieur N X sur le fait de ne pas avoir été nommé à la direction de la SAC Neptune Distribution (Pièce 17 du défendeur). Et qu'il importe pour cela que la rémunération de Monsieur N X ait été augmentée régulièrement, qu'il entretienne des relations extra professionnelles avec Monsieur J G ou encore que l'accident du travail de Monsieur X N ait été déclaré inopposable à la société « ROXANE » en application de la législation de la Sécurité Sociale. En conséquence, le Conseil de prud'hommes prononcera la résiliation judiciaire du contrat de travail et constatera l'absence de cause réelle et sérieuse à la rupture du contrat de travail liant Monsieur N X à la société d'exploitation des sources Roxane » ;

ALORS QU'il appartient au salarié qui se prétend victime d'un harcèlement moral d'établir des faits concrets et précis qui permettent de présumer des agissements répétés ayant 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 ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en déduisant le harcèlement moral de Monsieur N des seules attestations de trois anciens salariés se bomant à imputer à l'ancien dirigeant de la société exposante, Monsieur G, un comportement général jugé harcelant, sans faire état de propos précis qui auraient été tenus par l'employeur susceptibles de venir étayer leurs allégations et de caractériser l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral au

sens de l'article L. 1152-1 du code du travail, la cour d'appel a violé ce texte, ensemble l'article L. 1154-1 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail avec les conséquences d'un licenciement nul, d'AVOIR dit que la résiliation judiciaire du contrat de travail prendrait effet à la date du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle au 22 août 2017, et d'AVOIR condamné la Société D'EXPLOITATION DES SOURCES ROXANE à payer au salarié la somme de 110.000 € à titre d'indemnité pour licenciement illicite ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la résiliation du contrat de travail Compte tenu de ce qui a été développé liminairement sur la compétence respective du TASS et du conseil de prud'hommes, dès lors qu'il est démontré que le salarié a subi un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, qui a perduré de 2004 à son départ de l'entreprise, le 12 octobre 2012, ce manquement grave suffit à justifier la résiliation du contrat de travail à la date du licenciement prononcé pour inaptitude sans qu'il soit nécessaire de rechercher, notamment à travers les messages laissés à ses proches ou adressés à des membres de la société par le salarié, si ce harcèlement moral est la cause de sa tentative de suicide, cette discussion étant par ailleurs menée par la juridiction du contentieux de la sécurité sociale pour caractériser l'accident du travail

ou la faute inexcusable. La résiliation produira les effets d'un licenciement nul à la date du licenciement pour inaptitude notifié le 22 août 2017. Le jugement sera infirmé quant à la date d'effet de la résiliation » ;

ET AUX MOTIFS QUE « Sur l'application d'une procédure de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle. Ce dernier moyen est présenté à l'appui de la résiliation judiciaire, déjà prononcée par la cour, mais sous tend une demande de dommages intérêts. Il est rappelé que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement ; pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur en avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement. Il a également été jugé qu'il est indifférent que le salarié ait été au moment du licenciement déclaré consolidé de son accident du travail par la caisse primaire d'assurance maladie et pris en charge par les organismes sociaux au titre de la maladie. C'est à bon droit que M. X N fait valoir qu'au moment de la notification du licenciement du 22 août 2017 pour inaptitude, l'employeur ne pouvait pas ignorer, comme il l'écrit d'ailleurs dans son courrier d'information du 07 août 2017, que la question du caractère professionnel de l'accident du 12 octobre 2012 n'était pas tranchée compte

tenu de la discussion qu'il menait devant la cour d'appel de Paris dans le cadre de l'instance en reconnaissance de la faute inexcusable et se devait de suivre la procédure de licenciement prévue lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle. L'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail le 20 juillet 2017 aurait dû conduire à cette option puisqu'il visait une visite de reprise et l'accident du travail. Il est inutile de suivre les parties dans le détail de leur argumentation quant aux circonstances entourant la tenue de l'entretien préalable (difficulté d'accès du lieu en raison de son handicap et heure matinale de l'entretien) ou le non versement de l'indemnité de préavis, ces deux éléments étant par ailleurs inutilement invoqués comme un fait de harcèlement moral. Le non respect de la procédure qui a privé M. X N de la protection due aux victimes d'accident du travail est un autre motif de résiliation du contrat de travail, susceptible de conférer à la rupture les effets d'un licenciement nul. - Sur les conséquences pécuniaires de la résiliation produisant les effets d'un licenciement nul Pour calculer les indemnités auxquels le salarié peut prétendre, la cour retient qu'au moment de la résiliation de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul, à la date du licenciement du 22 août 2017, le salarié, né le 13 janvier 1956, était âgé de 61 ans, avait une ancienneté de près de 14 ans au sein d'une société employant plus de 100 salariés, une rémunération de 9.587,60 euros. Il sera alloué à M. X N : - l'indemnité compensatrice de préavis de 28 762,80 euros et les congés payés afférents ; * l'indemnité pour licenciement illicite de 110 000 euros, du fait du harcèlement moral ou de la non application de la législation protectrice des victimes d'accidents du travail, compte tenu des incidences liées à la perte de son emploi. Il est précisé au salarié qui réclame une indemnisation à hauteur de 48 mois de salaire que tous les manquements invoqués n'ont pas été retenus et que le harcèlement moral fait l'objet d'une indemnisation distincte. Le salarié sollicite, le montant de l'indemnité spéciale de licenciement (double de l'indemnité légale) qu'il aurait dû percevoir à l'issue de son licenciement soit 67 077,64 euros, en se plaçant sur le terrain de la responsabilité contractuelle, à titre de dommages intérêts pour non respect de la protection légale spéciale des salariés victimes d'accident du travail. C'est à bon droit que l'employeur objecte qu'il a été jugé que la nullité d'un licenciement lié à une demande de résiliation procédant d'un harcèlement moral exclut l'application de l'indemnité doublée de l'article L. 1226-14 du code du travail et qu'il ne peut contourner cette règle sous couvert d'une demande de dommages intérêts. Il sera débouté de cette demande. C'est également à bon droit que la Société Roxane démontre que le salarié ne peut prétendre à un complément d'indemnité conventionnelle, supérieur à celui de 39.117,40 euros versés, en détaillant sa base de calcul, qui retient d'ailleurs une rémunération de 9 587,60 euros supérieure à celle de 9.461,62 euros exposés par M. X N et l'ancienneté conventionnelle 'par tranche' et le taux à prendre en considération. Le jugement qui lui a alloué 45 731,16 euros sera infirmé dans son montant. La Société Roxane devra remettre au salarié des documents de fin de contrat rectifiés sans qu'il soit

nécessaire, comme en première instance, de l'assortir d'une astreinte, en l'absence de démonstration de circonstances la rendant nécessaire » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES, EN LES SUPPOSANT ADOPTES, QUE « Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail (...) ; Monsieur N X apporte des attestations de salariés, ayant participé à des réunions, auxquelles ils assistaient en présence de Monsieur N X et de Monsieur J G, Président du Conseil de Surveillance de la société ROXANE. Que ces attestations font état précisément d'humiliation, de brimades. Ainsi une attestation précise : « Lors des réunions des comptes Monsieur N X était souvent pris à partie par Monsieur J G. Monsieur N X souhaitait animer la réunion des comptes selon l'ordre du jour mais régulièrement Monsieur J G reprenait la direction de la réunion selon sa méthode de management par la terreur et les insultes. Lors de réunions plus importantes (« grande messe ») Monsieur N X était souvent un peu plus insulté, malmené, pris à partie, par les autres participants. L'importance que donnait Monsieur J G à ces réunions faisait qu'elles étaient généralement plus violentes. Les points présentés (demande de dépense d'une usine, nombre d'intérimaires) irritaient Monsieur J G, il s'en prenait méchamment à Monsieur N X en répercutant sa colère notamment sur lui ». (Pièce 6 du demandeur). Une autre attestation relate : « Monsieur N X était en charge de préparer et de présenter les sujets retenus pour chacune de ces réunions, qui très rapidement se traduisaient par des règlements de comptes individuels, Monsieur N X a été de nombreuses fois pris à partie très violemment par Monsieur J G avec des propos totalement déplacés et injurieux. Lors de certaines réunions, il a dû quitter précipitamment l'assemblée, totalement effondré, n'étant plus capable de poursuivre la présentation. A compter de l'été 2012, Monsieur J G a fait régner un climat totalement délétère sur l'ensemble des collaborateurs, dont Monsieur N X. Les agressions verbales violentes étaient quasi quotidiennes » (Pièce 33 du demandeur) ; que la violence des propos de Monsieur J G est corroborée par un message laissé par Monsieur J G sur le téléphone de Monsieur N X après son accident en date du 23 septembre 2012 « Alors quand est ce que vous venez travailler à nouveau ? Parce que c'est pas à rester comme ça à vous regarder le trou du cul et le reste que le moral va remonter ». D'autres attestations font état des conséquences sur la dignité de Monsieur N X « Je me souviens d'une séance particulièrement désagréable en 2011, au cours de laquelle Monsieur J G s'est totalement acharné sur Monsieur N X que celui ci a quitté la séance en pleurant. Le soir, après la réunion, j'ai croisé Monsieur N X, sur le parking. Il m'a alors indiqué qu'il souhaitait démissionner pour ne plus subir une telle pression » (Pièce 9 du demandeur). Cette atteinte à la dignité à la santé de Monsieur N X est corroborée par différentes attestations et par son état de

santé suite à l'accident de travail de Monsieur N X. Ainsi « (...) Au cours de ce dîner (courant septembre 2012), X m'a indiqué qu'en revenant ce jour là de Lille pour un déplacement professionnel, Monsieur J G l'avait appelé au téléphone pour l'engueuler de façon très violente et injustifiée. En me racontant cela Monsieur N X avait les larmes aux yeux et souffrait très manifestement de cette situation » (Pièce 11 du demandeur) ; que ces attestations sont suffisantes pour présumer l'existence d'un harcèlement moral qui a pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale du décompromettre l'avenir professionnel de Monsieur N X ; qu'il appartient à la société « ROXANE » d'apporter la preuve que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral ; Que la société ROXANE apporte différents témoignages : « L'un précise qu'il n'avait pas décelé chez Monsieur N X un quelconque état neurasthénique ou Monsieur N X n'avait pas de difficulté relationnelle avec Monsieur J I ». (Pièce 15 du défendeur). L'autre indique que : « L'ambition de Monsieur N X était telle qu'il lui avait demandé de démissionner pour être le seul patron au

sein de la société SAC Neptune distribution, société où Monsieur N X était gérant. A mon sens, il n'a pas supporté de ne pas être nommé à la place convoitée ». (Pièce 17 du défendeur) ; que ces attestations ne permettent pas d'apporter la preuve que les agissements évoqués par Monsieur N X ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral. Les attestations apportées de la société ROXANE n'apportent pas en effet des témoignages contraires à ceux apportés par Monsieur N X sur le comportement et les propos de Monsieur J G à l'égard de Monsieur N X lors des réunions qui vont au delà de la « fermeté de ton » rapporté dans un témoignage (Pièce 15 du défendeur). Ces comportements sont sans lien avec « la déception » de Monsieur N X sur le fait de ne pas avoir été nommé à la direction de la SAC Neptune Distribution (Pièce 17 du défendeur). Et qu'il importe pour cela que la rémunération de Monsieur N X ait été augmentée régulièrement, qu'il entretienne des relations extra professionnelles avec Monsieur J G ou encore que l'accident du travail de Monsieur X N ait été déclaré inopposable à la société « ROXANE » en application de la législation de la Sécurité Sociale. En conséquence, le Conseil de prud'hommes prononcera la résiliation judiciaire du contrat de travail et constatera l'absence de cause réelle et sérieuse à la rupture du contrat de travail liant Monsieur N X à la société d'exploitation des sources Roxane » ;

1/ ALORS QUE la cassation entraîne, sans qu'il y ait lieu à une nouvelle décision, l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ; que par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des chefs de dispositif de l'arrêt

critiqués dans le deuxième moyen de cassation retenant le harcèlement moral entraînera, par voie de conséquence, la censure du chef de dispositif qui, pour ce motif, a fait droit à la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ;

2/ ALORS QUE seul un manquement de l'employeur lors de son exécution de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail peut justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'il appartient au salarié sollicitant la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur d'en apporter la preuve ; que le non respect par l'employeur de la procédure de licenciement, qui constitue un manquement commis lors de la rupture du contrat de travail et non au cours de son exécution, ne constitue pas un motif de résiliation judiciaire du contrat de travail ; qu'en décidant au contraire que la mise en oeuvre par la société ROXANE d'une procédure de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle constituait un manquement justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur N, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1231-1 du code du travail et 1103, 1104, 1193 et 1124 du code civil.

Moyens produits au pourvoi n U 18-17.638 par la SCP Ortscheidt, avocat

aux Conseils, pour M. O

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. N de sa demande de condamnation de la société d'Exploitation des Sources Roxane à lui verser des dommages intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat et d'avoir en conséquence limité à la somme de 110.000 euros la condamnation de la société d'Exploitation Roxane à titre d'indemnité pour licenciement illicite ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur l'exception d'incompétence du conseil de prud'hommes ; qu'in limine litis, la société Roxane soulève l'irrecevabilité d'une partie des demandes indemnitaires formulées par M. N comme fondées exclusivement sur les conséquences de son accident du travail pour lequel il a saisi le TASS et rappelle qu'une telle indemnisation relève de la compétence de la juridiction du contentieux général de la sécurité sociale et non des juridictions prud'homales ; que l'employeur fait valoir que le salarié invoque devant le juge prud'homal des faits et des manquements identiques à ceux développés devant le TASS au soutien de sa demande en reconnaissance de faute inexcusable ; qu'il déduit de plusieurs décisions récentes de cours d'appel et de la Cour de cassation l'irrecevabilité des demandes présentées par le salarié découlant de la résiliation judiciaire ; que M. N estime que l'employeur tente de jouer de la connexité des deux procédures et qu'il était légitime qu'il donne une version unique des faits devant le TASS et le conseil de prud'hommes mais il soutient que le débat juridique est différent devant chacune des juridictions ; qu'il soutient qu'il revient à la juridiction prud'homale d'apprécier si les différents manquements de l'employeur, qui ont pour conséquence, la tentative de suicide (sans que cette conséquence soit nécessaire pour apprécier l'existence ou non d'un harcèlement moral) sont suffisamment graves pour résilier le contrat de travail ; que dans ce cas, cette juridiction apprécie si l'employeur a manqué à son obligation de résultat lorsqu'un salarié est victime sur son lieu de travail d'agissements de harcèlement moral, sauf à prouver qu'il a pris toutes les mesures de prévention visées par les articles L.4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ; qu'il estime que dans la procédure de faute inexcusable, sa tentative de suicide en tant qu'accident du travail est l'élément essentiel pour apprécier ensuite si l'employeur avait eu ou aurait dû avoir connaissance du danger encouru par son salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour s'en prémunir ; que dans ce cas, l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat révélé par l'accident du travail lorsqu'il n'a pas pris de telles mesures ; qu'il importe de vérifier que l'objet des dernières demandes soutenues par M. X N entre bien dans le champ de compétence de la cour qui est saisie : - d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, déjà développée en première instance à l'appui de laquelle il

invoque deux manquements graves de l'employeur : d'une part, à titre principal, le harcèlement moral et à titre subsidiaire la violation d'une obligation de résultat en matière de sécurité et de résultat ; d'autre part, l'exécution déloyale du contrat de travail par la dissimulation du temps de travail réellement accompli et le non règlement des heures supplémentaires en arguant de la non conformité de la convention de forfait annuel en jour ; - d'une demande tendant à reconnaître le caractère professionnel de son inaptitude méconnu par le licenciement notifié postérieurement au jugement et à lui octroyer l'indemnisation subséquente, étant ajouté que la privation du bénéfice de la protection légale spéciale des victimes d'accidents du travail est également invoqué comme un manquement à l'appui de la résiliation ; qu'il est admis que si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève de la compétence exclusive du TASS l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et que sous couvert d'une action en responsabilité contre l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité, le salarié ne demande pas en réalité la réparation d'un préjudice né de l'accident du travail dont il s'estime victime ; que le conseil de prud'hommes reste compétent dès lors que la demande d'indemnisation ne correspond pas à une demande de réparation des conséquences de l'accident du travail ; que la société Roxane a versé aux débats les écritures soutenues devant le TASS et la cour d'appel de Paris dans le cadre de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ; que M. N y soutient en substance que « si la tentative de suicide... est intervenue en dehors du temps et du lieu du travail,

bien que débutée sur le trajet de son lieu de travail en direction de son domicile, elle est néanmoins en rapport étroit avec le travail. Elle est la conséquence d'un harcèlement permanent de son supérieur hiérarchique, Monsieur J G, se manifestant par une pression permanente et des humiliations incessantes avec une montée en puissance dans la période précédant la tentative de suicide » ; que la cour constate que M. N a recouru exactement à la même formulation des faits présentés à l'appui du harcèlement moral invoqué à l'appui de la résiliation judiciaire ainsi qu'aux mêmes pièces, hormis celles relatives à la procédure de licenciement ; qu'en effet, tant la déclaration d'accident du travail adressée par son avocat à la CPAM le 15 janvier 2014 que l'imprimé CERFA renseigné par le salarié le 5 février 2014 met en exergue le processus de harcèlement moral conduit par M. G de son entrée dans la société avec une accentuation depuis 2011 renforcée dans la semaine précédant la tentative de suicide ; qu'il est établi que, compte tenu de l'indépendance des rapports caisse/employeur/victime et de la décision de la CRA du 17 février 2015, M. N a vu sa tentative de suicide du 12 octobre 2012 reconnue par la CPAM comme un accident du travail et prise en charge au titre de la législation professionnelle ; que M. N ne contredit pas l'employeur lorsqu'il affirme que la CRAM lui verse une rente accident

du travail sur la base d'un taux d'IPP de 95% ; que la discussion qui est pendante devant la juridiction de sécurité sociale, à la suite du pourvoi en cassation du salarié est celle de son action en reconnaissance de la faute inexcusable dirigée à l'encontre de l'employeur tendant à obtenir la majoration de rente d'incapacité permanente et, après expertise, l'indemnisation des préjudices patrimoniaux et extra patrimoniaux non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale, dont le préjudice professionnel ; que le salarié peut continuer à réclamer devant la juridiction prud'homale : - l'indemnisation du harcèlement moral subi au cours de la relation contractuelle ; - la résiliation de son contrat de travail à la fois pour les motifs de harcèlement moral dès lors qu'il n'est pas abordé sous l'angle d'un manquement à l'obligation de sécurité de résultat déjà invoqué devant le TASS, pour exécution déloyale du contrat de travail dans l'application de la convention de forfait annuel en jours et pour violation de la protection légale ; que comme en première instance, le harcèlement moral est retenu ; qu'en application de l'article L. 1152-1 du code du travail et ne réparation du harcèlement moral imposé par son supérieur hiérarchique et notamment de sa durée, il sera alloué au salarié en réparation du préjudice subi la somme de 30.000 euros à titre de dommages et intérêts ; que compte tenu de ce qui a été développé liminairement sur la compétence respective du TASS et du conseil de prud'hommes, dès lors qu'il est démontré que le salarié a subi un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, qui a perduré de 2004 à son départ de l'entreprise, le 12 octobre 2012, ce manquement grave suffit à justifier la résiliation du contrat de travail à la date du licenciement prononcé pour inaptitude sans qu'il soit nécessaire de rechercher, notamment à travers les messages laissés à ses proches ou adressés à des membres de la société par le salarié, si ce harcèlement moral est la cause de sa tentative de suicide, cette discussion étant par ailleurs menée par la juridiction du contentieux de la sécurité sociale pour caractériser l'accident du travail ou la faute inexcusable ; que la résiliation produira les effets d'un licenciement nul à la date du licenciement pour inaptitude notifié le 22 août 2017 ; que le jugement sera infirmé quant à la date d'effet de la résiliation ; qu'il n'y a pas lieu d'examiner le moyen tenant à la violation de l'obligation de résultat en matière de sécurité et de santé présenté comme un moyen subsidiaire ; que pour calculer les indemnités auxquelles le salarié peut prétendre, la cour retient qu'au moment de la résiliation de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul, à la date du licenciement du 22 août 2017, le salarié, né le 13 janvier 1956, était âgé de 61 ans, avait une ancienneté de près de 14 ans au sein d'une société employant plus de 100 salariés, une rémunération de 9.587,60 euros ; qu'il sera alloué à M. N : - l'indemnité compensatrice de préavis de 28.762,80 euros et les congés payés afférents ; - l'indemnité pour licenciement illicite de 110.000 euros, du fait du harcèlement moral ou de la non application de la législation protectrice des victimes d'accidents du travail, compte tenu des incidences liées à la perte de son emploi ; qu'il est précisé au salarié qui réclame une indemnisation à hauteur de 48 mois de

saire que tous les manquements invoqués n'ont pas été retenus et que le harcèlement moral fait l'objet d'une indemnisation distincte ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'en conséquence, il y a pas lieu d'examiner les dommages et intérêts présentés à titre subsidiaire sur la violation de résultat en matière de sécurité et de santé et notamment sur la non conformité de la convention de forfait en jours sur l'année avec la réglementation européenne et l'absence d'entretien annuel ; qu'il n'y a pas lieu de réparer les préjudices liés à une éventuelle faute inexcusable relevant exclusivement du tribunal de la sécurité sociale et par conséquent les demandes au titre des articles 1152 et 1134 du code civil ;

1) ALORS QU'en vertu du principe de la réparation intégrale du préjudice,

les dommages et intérêts alloués à la victime doivent réparer le préjudice subi sans qu'il en résulte ni perte ni profit ; que les obligations résultant des articles L.1152-1 et L.4121-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques ; qu'en déboutant M. N de sa demande de condamnation de la société d'Exploitation des Sources Roxanne à lui verser des dommages intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat et en limitant à la somme de 110.000 euros la condamnation de la société d'Exploitation Roxane à titre d'indemnité pour licenciement illicite, motifs pris de ce que le salarié pouvait continuer à réclamer devant la juridiction prud'homale la résiliation de son contrat pour un motif de harcèlement moral « dès lors qu'il n'était pas abordé sous l'angle d'un manquement à l'obligation de sécurité déjà invoqué devant le tribunal des affaires de sécurité sociale », la cour d'appel a violé le principe de la réparation intégrale du préjudice, l'article 1147 du code civil dans sa rédaction alors applicable, devenu 1231-1 du code civil, ensemble les articles L. 1222-1 et L. 1152-1 du code du travail et l'article L. 4121-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable ;

2) ALORS QUE le jugement qui tranche dans son dispositif tout ou partie

du principal a, dès son prononcé, l'autorité de la chose jugée relativement à la contestation qu'il tranche ; que par arrêt du 19 novembre 2017, la cour d'appel de Paris avait débouté M. N de sa demande en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur et des demandes indemnitaires subséquentes et un pourvoi avait été formé à l'encontre de cette décision ; qu'en conséquence aucune décision de justice n'avait indemnisé M. N de la violation par la société d'Exploitation des Sources Roxane de son obligation de sécurité de résultat ; qu'en statuant comme elle l'a fait, et en limitant par conséquent le montant de l'indemnité allouée pour licenciement illicite à la somme de 110.000 euros, la cour d'appel a violé l'article 480 du code de procédure civile et l'article 1351 du code civil, dans sa rédaction alors applicable.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. N de sa demande tendant à l'octroi d'une somme de 63.077 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de la protection légale spéciale des salariés victimes d'un accident du travail ;

AUX MOTIFS QUE sur l'application d'une procédure de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, ce dernier moyen est présenté à l'appui de la résiliation judiciaire, déjà prononcée par la cour, mais sous tend une demande de dommages intérêts ; qu'il est rappelé que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement ; que pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur en avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; qu'il a également été jugé qu'il est indifférent que le salarié ait été au moment du licenciement déclaré consolidé de son accident du travail par la caisse primaire d'assurance maladie et pris en charge par les organismes sociaux au titre de la maladie ; que c'est à bon droit que M. N fait valoir qu'au moment de la notification du licenciement du 22 août 2017 pour inaptitude, l'employeur ne pouvait pas ignorer, comme il l'écrit d'ailleurs dans son courrier d'information du 07 août 2017, que la question du caractère professionnel de l'accident du 12 octobre 2012 n'était pas tranchée compte tenu de la discussion qu'il menait devant la cour d'appel de Paris dans le cadre de l'instance en reconnaissance de la faute inexcusable et se devait de suivre la procédure de licenciement prévue lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle ; que l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail le 20 juillet 2017 aurait dû conduire à cette option puisqu'il visait une visite de reprise et l'accident du travail ; qu'il est inutile de suivre les parties dans le détail de leur argumentation quant aux circonstances entourant la tenue de l'entretien préalable (difficulté d'accès du lieu en raison de son handicap et heure matinale de l'entretien) ou le non versement de l'indemnité de préavis, ces deux éléments étant par ailleurs inutilement invoqués comme un fait de harcèlement moral ; que le non respect de la procédure qui a privé M. N de la protection due aux victimes d'accident du travail est un autre motif de résiliation du contrat de travail, susceptible de conférer à la rupture les effets d'un licenciement nul ; que sur les conséquences pécuniaires de la résiliation produisant les effets d'un licenciement nul ; que le salarié sollicite, le montant de l'indemnité spéciale de licenciement (double de l'indemnité légale) qu'il aurait dû percevoir à l'issue de son licenciement soit 67.077,64 euros, en se plaçant sur le terrain de la responsabilité contractuelle, à titre de dommages intérêts pour non respect de la protection légale spéciale des salariés victimes d'accident du travail ; que c'est à bon droit que l'employeur objecte qu'il a été jugé que la nullité d'un licenciement lié à une demande de résiliation

procédant d'un harcèlement moral exclut l'application de l'indemnité doublée de l'article L. 1226-14 du code du travail et qu'il ne peut contourner cette règle sous couvert d'une demande de dommages intérêts ; qu'il sera débouté de cette demande ;

1) ALORS QU'en constatant que le non respect de la procédure de

licenciement avait privé M. N de la protection due aux victimes d'accidents du travail, « ce qui était un autre motif de résiliation du contrat de travail susceptible de conférer à la rupture les effets d'un licenciement nul », ce dont il résultait l'existence d'un préjudice qui devait être réparé, et en déboutant M. N de sa demande de dommages et intérêts pour non respect de la protection légale spéciale des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le principe de la réparation intégrale et l'article 1147 du code civil, devenu 1231-1 du code civil ;

2) ALORS QUE l'employeur qui refuse d'appliquer au salarié la protection

légale spéciale des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles engage sa responsabilité contractuelle et peut être condamné à verser à son employé des dommages et intérêts à ce titre ; qu'en affirmant que la nullité du licenciement liée à une demande de résiliation judiciaire procédant d'un harcèlement moral excluait l'application de l'indemnité doublée de l'article L. 1226-14 du code du travail, M. N devant être débouté de sa demande de dommages et intérêts pour non respect de la protection légale spéciale des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, la cour d'appel a violé le principe de la réparation intégrale et l'article 1147 du code civil, devenu 1231-1 du code civil ;

3) ALORS QUE commet un déni de justice la cour qui, tout en admettant le

bien fondé d'une demande, refuse d'indemniser de chiffrer le préjudice ; qu'en jugeant que le non respect de la procédure avait privé M. N de la protection due aux victimes d'accidents du travail et en déboutant néanmoins le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour non respect de la protection légale spéciale des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, la cour d'appel a commis un déni de justice, en violation de l'article 4 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. N de sa demande tendant à l'octroi d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement de 13.876,07 euros ;

AUX MOTIFS QUE c'est également à bon droit que la société Roxane démontre que le salarié ne peut prétendre à un complément d'indemnité conventionnelle, supérieur à celui de 39.117,40 euros versée, en détaillant sa base de calcul, qui retient d'ailleurs une rémunération de 9.587,60 euros supérieure à celle de 9.461,62 euros exposée par M. N et l'ancienneté conventionnelle « par tranche » et le taux à prendre en considération ;

ALORS QUE l'article 11-10 de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes sans alcool et de bières du 1er septembre 2010 prévoit pour le cadre ayant une ancienneté comprise entre 11 et 20 ans, une indemnité conventionnelle de licenciement égale à 4/10ème de mois par année entière d'ancienneté ; qu'au jour de son licenciement pour inaptitude, le 22 août 2017, M. N avait une ancienneté de près de 14 ans et une rémunération moyenne de référence mensuelle de 9.587,60 euros, de sorte qu'il devait percevoir une indemnité de 52.985,07 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ; qu'en affirmant qu'il « ne pouvait prétendre à un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement supérieur à celui de 39.114,40 euros versé », la cour d'appel a violé l'article 11-10 de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes sans alcool et de bières du 1er septembre 2010.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir infirmé le jugement du conseil de prud'hommes d'Alençon du 1er juin 2016 en ce qu'il avait condamné la

société d'Exploitation des Sources Roxane à payer à M. N les sommes de 28.762,80 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 2.838,49 euros bruts au titre des congés payés sur préavis ;

AUX MOTIFS QU'il sera alloué à M. N l'indemnité compensatrice de préavis de 28.762,80 euros et les congés payés afférents ;

ALORS QUE la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut au défaut de motif ; qu'en énonçant, dans ses motifs, qu' : « Il sera alloué à M. N l'indemnité compensatrice de préavis de 28.762,80 euros et les congés payés afférents » et en infirmant, dans son dispositif, le jugement du conseil de prud'hommes d'Alençon du 1er juin 2016 en ce qu'il avait condamné la société d'Exploitation des Sources Roxane à payer à M. N les sommes de 28.762,80 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 2.838,49 euros bruts au titre des congés payés sur préavis, la cour d'appel a entaché son arrêt d'une contradiction entre les motifs et le dispositif, en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

Composition de la juridiction : Mme FARTHOUAT DANON, Mme Grivel, Mme Jouanneau, M. Silhol, SCP Celice , Soltner , Texidor et Perier
Décision attaquée : cour d'appel Caen ch. sociale sect. 01 2018-03-30