

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ – Droit de retrait – Harcèlement sexuel – Absence de sanctions prises par l'employeur pour faire cesser la situation dénoncée – Utilisation du droit de retrait justifiée.

COUR D'APPEL DE RIOM (4^e Ch. Civ.) 18 juin 2002 - **M. contre P.**

I. - EXPOSÉ DE LA CAUSE

Les faits et la procédure :

Mlle P. a été embauchée le 27 août 1994 en qualité de serveuse par Mme G. épouse M., exploitante en location-gérance, sous la dénomination "Le Relais Saint-Germain", du Buffet de la Gare à Saint-Germain-des Fossés.

Le 31 mai 1999, la salariée s'est présentée à la brigade de gendarmerie de la même localité afin de porter plainte contre M. M., époux de l'employeur, pour harcèlement sexuel sur son lieu de travail.

Par certificat du même jour, le médecin traitant de Mlle P. a attesté que l'état de santé de l'intéressée entraînait une incapacité totale de travail pendant sept jours.

Suivant courriers des 7 et 22 juin 1999, la salariée a fait part à son employeur de sa décision d'exercer son droit de retrait à raison de ces faits, en application de l'article L. 231-8 du Code du travail.

Aux termes d'une déclaration du 17 août 1999, elle a par ailleurs demandé la convocation de Mme M. devant la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Vichy aux fins d'obtenir, sur le fondement de l'article ci-dessus, le paiement de ses salaires des mois de juin et juillet 1999, ainsi que les bulletins de paie correspondants.

Le Conseil s'est déclaré en partage de voix le 21 septembre 1999.

Par lettre du 30 septembre 1999 répondant aux deux courriers précités de sa salariée, Mme M. a indiqué que son mari contestait le bien-fondé des accusations portées contre lui, qu'à supposer les faits réels rien n'établissait qu'ils constitueraient un danger grave et imminent, qu'elle avait demandé à son époux de s'abstenir à l'égard de la salariée de tous gestes ou propos susceptibles de recevoir l'interprétation qu'elle leur donnait, que dans ces conditions elle la mettait en demeure de reprendre son travail dès réception.

Mlle P. lui a notamment répondu, par écrit du 4 octobre 1999, qu'elle ne reprendrait pas le travail alors que l'employeur restait lui devoir plus de trois mois de salaire.

Par jugement du 15 octobre 1999, le Tribunal correctionnel de Cusset a déclaré M. M. coupable des faits de harcèlement sexuel qu'il lui était reproché d'avoir commis sur la personne de Mlle P. et d'une autre salariée entre le début de l'année 1995 et le 30 mai 1999, et l'a condamné à une peine d'emprisonnement ainsi qu'à des dommages-intérêts pour préjudice moral.

Le 20 octobre 1999, Mlle P. a demandé la convocation de l'employeur devant le Conseil de prud'hommes de Vichy afin de voir statuer sur le bien fondé de son droit d'alerte et de retrait, constater le non-paiement des salaires depuis le 14 juin 1999, prononcer la rupture du contrat de travail aux torts de Mme M. et condamner cette dernière à lui payer diverses sommes et dommages-intérêts.

Par ordonnance du 23 octobre 1999 la formation de référé s'est déclarée « incompétente » pour connaître du litige et a renvoyé les parties à se pourvoir au fond.

Mlle P. s'est désistée de l'appel qu'elle avait formé contre cette décision.

A la suite d'un échange de correspondances des 6 novembre pour l'employeur et 10 novembre 1999 pour la salariée, Mme M. a envoyé le 3 décembre 1999 à cette dernière une lettre par laquelle, après avoir indiqué qu'ayant fait toutes les observations et mises en garde nécessaires à M. M. elle voyait mal pourquoi, l'autre personnel féminin demeurant en place, il existerait spécialement pour l'intéressée un danger grave et imminent rendant impossible sa reprise du travail, elle prenait acte de ce que Mlle P. considérait son contrat de travail rompu ce qui, ajoutait-elle, la dispensait d'avoir à mettre en œuvre son licenciement.

Considérant qu'il s'agissait ainsi d'une rupture du contrat à l'initiative de l'employeur constitutive d'un licenciement abusif et irrégulier, Mlle

P. a, par pli recommandé du 10 décembre 1999, demandé à Mme M. de lui adresser son solde de tout compte, les indemnités de rupture ainsi qu'une attestation Assedic.

Mme M. lui a répondu, le 23 décembre 1999, qu'elle n'avait pas à mettre en œuvre un licenciement puisque la salariée avait déjà engagé une procédure prud'homale en invoquant la rupture de son contrat. Dans le même courrier, elle joignait une attestation Assedic mentionnant une durée d'emploi du 17 juillet 1994 au 20 juin 1999, dernier jour travaillé dans l'entreprise, et indiquant que la rupture procédait d'une démission de la salariée.

Par arrêt du 11 mai 2000, la Chambre des appels correctionnels de cette Cour a confirmé le jugement du Tribunal de Cusset sur la déclaration de culpabilité de M. M., aggravé la peine du prévenu et alloué à Mlle P. une indemnité de 15 000 F en réparation de son préjudice corporel et moral.

Au terme d'un jugement du 15 mars 2001, le Conseil de prud'hommes de Vichy a, entre autres dispositions :

– Condamné Mme M. à payer à Mlle P. les sommes de :

- 6 537,68 € à titre de rappel de salaires
- 2 352,13 € à titre d'indemnité de préavis
- 235,21 € à titre de congés payés sur préavis
- 653,77 € à titre d'indemnité de congés payés
- 19 818,37 € à titre de dommages-intérêts

– Ordonné la remise d'une attestation Assedic conforme à ce jugement.

– Débouté la salariée du surplus de ses demandes.

Mme M. a interjeté appel principal de cette décision par déclaration du 5 avril 2001, et Mlle P. appel incident par conclusions.

Les prétentions des parties :

Mme M. demande à la Cour, à titre principal, de débouter son adversaire de toutes ses demandes et, à titre subsidiaire, de réduire de manière très importante les dommages-intérêts alloués.

Mlle P. sollicite la confirmation du jugement sauf à voir condamner aussi son employeur à lui payer la somme de 3 049 € à titre de dommages-intérêts pour non-paiement abusif des salaires.

II - MOTIFS

Sur la qualification de la rupture :

Attendu que, pour condamner Mme M. au paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, le Conseil de prud'hommes retient que bien que Mlle P. ait usé légitimement de son droit d'alerte et de retrait en présence d'un danger grave et imminent pour sa santé causé par des faits avérés, le chef d'établissement n'a pris aucune sanction à l'encontre de M. M., supérieur hiérarchique de la salariée ;

Attendu que Mme M. fait grief aux premiers juges d'avoir statué de la sorte, alors, selon le moyen, d'une part, que le droit de retrait de la salariée n'a pas été exercé dans les conditions prévues par l'article L. 231-8 du Code du travail ; qu'en effet, nonobstant la condamnation pénale l'examen des différentes dispositions recueillies lors de l'enquête préliminaire permet d'établir que si des gestes déplacés ont pu être commis, ils étaient d'autant moins de nature à faire « courir un danger grave ou imminent pour la vie ou la santé » de Mlle P. que lorsque celle-ci a arrêté son activité, ils avaient cessé depuis plusieurs mois ; d'autre part, qu'aussi critiquable qu'il soit, le comportement de M. M. n'était pas tel qu'il justifie la rupture du contrat ;

Attendu cependant, sur le droit de retrait, que l'article L. 231-8 du Code du travail dispose comme suit : « Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute déféction qu'il constate dans les systèmes de protection ;

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où il persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une déféction du système de protection » ;

Que l'article L. 231-8-1 énonce ensuite : « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux ». (...)

Attendu, en fait, qu'il résulte tant de l'arrêt de la Chambre des appels correctionnels de cette Cour que des autres pièces produites, que depuis 1995, avec une interruption en 1996 et 1997, M. M., supérieur hiérarchique de Mme P., harcelait sexuellement celle-ci, lui touchant les fesses et les seins, lui caressant les bras, l'embrassant dans le cou, l'invitant même un jour, à l'occasion de la remise de son salaire, à s'asseoir sur ses genoux, ce qu'elle avait refusé ; que la pratique habituelle de l'intéressé à l'égard des jeunes salariées du buffet de la gare, en effet, ne consistait pas seulement en gestes déplacés mais à leur proposer de l'argent sous forme de « gratifications supplémentaires » au cas où elles accepteraient ses avances ; que le samedi 29 mai 1999, il avait coincé l'intimée contre le congélateur pour l'embrasser sur la bouche et que, le lendemain, il l'avait saisie par les bras pour l'obliger à l'embrasser ; que la contrainte ainsi exercée sur cette jeune femme, qui souhaitait évidemment conserver son emploi, était d'autant plus caractérisée que la salariée pouvait difficilement se plaindre à son employeur, qui n'était autre que Mme M., des agissements intolérables qu'elle subissait, contre son gré, de son époux ;

Que c'est dans ces conditions que Mlle P., qui a déposé plainte le 31 mai 1999, s'est vu prescrire le même jour par son médecin traitant un arrêt de travail de sept jours suite à un état dépressif ;

Que, par des motifs pertinents que la Cour adopte, les premiers juges ont exactement déduit de la réitération de ce comportement menaçant, humiliant et traumatisant du supérieur hiérarchique de la salariée, que celle-ci avait légitimement exercé son droit de retrait d'une situation dont elle pouvait raisonnablement penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa santé ;

Et attendu, sur la rupture du contrat de travail, d'une part, que l'employeur, bien que régulièrement avisé par la salariée de son retrait légitime, n'a pris aucune mesure particulière pour faire cesser la situation dénoncée, d'autre part, qu'il a omis de payer son salaire à l'intéressée pendant tout le temps de ce retrait ; que, de troisième part, il a finalement adressé à Mlle P. le 3 décembre 1999, en réponse au courrier du 4 octobre 1999 par laquelle celle-ci confirmait avoir des motifs sérieux de ne pas reprendre le travail, une lettre ainsi rédigée :

« (...) Votre absence continue d'être totalement injustifiée et au lieu de reprendre votre travail vous avez estimé que le contrat de travail était rompu et qu'il le serait de mon fait. Vous avez donc engagé devant le Conseil de prud'hommes une nouvelle procédure pour faire constater la rupture à mes torts et réclamer à nouveau des dommages-intérêts, Je prends acte de ce que vous considérez que notre contrat de travail est rompu, ce qui me dispense d'avoir à mettre en œuvre votre licenciement. Je demanderai donc au Conseil des prud'hommes de constater la rupture du contrat de votre fait pour refus d'exécuter votre service » ;

Attendu qu'il résulte de la teneur de cette missive, suivie de la délivrance tant d'une attestation Assedic faisant état de la démission de la salariée à compter du 20 juin 1999, que de l'établissement d'un certificat de travail, que Mme M. s'est bien rendu elle-même auteur de la rupture du contrat à la date de l'envoi du courrier précité ;

Que cette résiliation est intervenue sans respect de la procédure de licenciement, d'une part, en violation des

dispositions des articles L. 231-8 et L. 231-8-1 du Code du travail, donc sans cause réelle et sérieuse, d'autre part ;

Attendu, dès lors, que le moyen d'appel n'est pas fondé et que le jugement sera confirmé de ce chef ;

Sur l'indemnisation de licenciement :

Attendu que compte tenu des éléments de la cause, notamment les circonstances particulières de la rupture, l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise, sa rémunération mensuelle brute de l'ordre de 1 219,59 € (8 000 F), sa situation de chômage, le fait que seul le préjudice moral résultant du harcèlement sexuel dont elle a été victime a été indemnisé par la juridiction répressive, l'indemnité de 19 818,37 € (130 000 F) accordée par les premiers juges répare justement le dommage matériel et moral découlant pour Mlle P. de son licenciement ;

Que le jugement est donc vainement critiqué sur ce point ;

Que les indemnités de rupture allouées par la juridiction du premier degré, non autrement discutées par l'employeur qu'en ce qu'elles procèdent de la reconnaissance de l'existence d'un licenciement, ne sont pas non plus contestées quant à leur montant ;

Sur les autres dommages-intérêts :

Attendu que le Conseil de prud'hommes a débouté Mlle P. de sa demande de ce chef sans aucunement s'en expliquer ;

Attendu, cependant, qu'en résistant de mauvaise foi à la demande de paiement du salaire de Mlle P. pendant la durée de sa période de retrait, Mme M. a, par son retard apporté à l'exécution d'une obligation essentielle de l'employeur, occasionné à sa salariée un préjudice distinct de celui découlant du licenciement lui-même, et consistant dans le fait de se retrouver brusquement dépourvue de ressources ;

Que ce préjudice sera indemnisé par le versement d'une indemnité de 3 048,98 € ;

PAR CES MOTIFS :

Au fond, confirme le jugement en toutes ses dispositions à l'exception de ce qui sera dit ci-après ;

Réformant cette décision, en effet, condamne Mme M. à payer à Mlle P., avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, la somme de 3 048,98 € à titre de dommages-intérêts pour résistance abusive au paiement du salaire.

(M. Blatman, prés. - SCP Blanc et a., M^e Vidal, av.)

NOTE. – Cet arrêt de la Cour d'appel de Riom valide une utilisation inédite du droit de retrait. Engagée en qualité de serveuse dans une brasserie, une salariée porte plainte contre son supérieur hiérarchique – l'époux de son employeur – pour harcèlement sexuel. A la suite d'un arrêt de travail prescrit par son médecin traitant, elle envoie un courrier à son employeur pour l'informer de sa décision d'exercer son droit de retrait. Ce droit permet à tout salarié de cesser son travail dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser que sa situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (art. L. 231-8 du Code du travail). La loi précise qu'aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre du salarié qui exerce ce droit.

L'employeur, épouse du harceleur rappelle le-elle, conteste cette utilisation du droit de retrait et décide de ne plus rémunérer la salariée. Cette dernière saisit aussitôt le Conseil de prud'hommes pour obtenir le versement de son salaire. Egalement saisi, le tribunal correctionnel reconnaît le harceleur coupable des faits qui lui sont reprochés, décision confirmée par la suite en appel. Son épouse s'obstine malgré tout à exiger de la salariée qu'elle reprenne le travail sans prononcer une quelconque sanction à l'encontre de son mari (sur la nécessaire qualification de faute grave du harcèlement sexuel, Cass. Soc. 5 mars 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 314). La salariée s'adresse alors aux juges pour qu'ils prononcent la résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur. Elle reçoit peu après une attestation Assedic mentionnant de façon mensongère que la rupture du contrat procède d'une démission.

La Cour d'appel, confirmant en partie la décision des conseillers prud'hommes, fait droit aux demandes de la salariée. Celle-ci obtient donc un rappel de salaires et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les juges d'appel retiennent en outre l'existence d'un préjudice découlant du non paiement des salaires pendant l'exercice du droit de retrait. La mise en œuvre de ce droit face à des agissements de harcèlement sexuel est donc validée.

Certes, la salariée pouvait invoquer la condamnation pénale de son supérieur hiérarchique pour « valider » ses accusations. Cet atout n'est cependant pas nécessaire à l'exercice du droit de retrait ; il faut et il suffit que le salarié justifie d'un motif raisonnable. Il n'est pas question ici pour les juges de vérifier qu'il existait bel et bien un danger pour la vie ou la santé du salarié, mais plutôt de rechercher si ce dernier pouvait raisonnablement penser que la situation présentait un tel danger. Les juges doivent donc raisonner uniquement à partir des données dont disposait le salarié au moment où il a exercé son droit. Ainsi, la Cour de cassation décide qu'une Cour d'appel ne peut refuser l'exercice du droit de retrait au simple motif qu'elle estime que la situation de travail n'est pas dangereuse (Cass. Soc. 9 mai 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 30 n. A. de S.). Par ailleurs, la haute Cour considère qu'il ne lui appartient pas de se substituer aux juges du fond pour apprécier le caractère raisonnable de la mise en œuvre du droit de retrait (Cass. Soc. 23 avril 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 439).

Face à des agissements de harcèlement sexuel, les salariés n'ont souvent d'autres choix que de faire appel à un médecin qui, selon son bon vouloir, décide ou non de prescrire un arrêt de travail. La jurisprudence ouvre désormais la possibilité d'exercer le droit de retrait, également utilisable, en toute logique, par les victimes de harcèlement moral.

Mélanie Carles