

CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution – Obligation patronale de sécurité – Mésestente grave et persistante entre salariés.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 septembre 2009

Adcro contre **X** (pourvoi n° 08-43.198)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 mai 2008), que l'Association pour le développement de la chirurgie réparatrice et orthopédique (ADCRO) qui gère un établissement pour personnes handicapées, a engagé M. X... en 1978 en qualité de monteur spécialiste en prothèses ; qu'en 1991, le salarié a été affecté au magasin général pour gérer le matériel et les fournitures liés aux prothèses ; qu'en 1999, l'Adcro a engagé M. Gharbi et l'a affecté au magasin général, pour effectuer les mêmes tâches ; que des difficultés sont apparues entre les deux salariés, M. X... accusant son collègue de harcèlement ; qu'après avoir été en arrêt de travail pour maladie à compter d'octobre 2001, le salarié a été déclaré le 16 novembre 2005, à l'issue d'une seule visite par le médecin du travail, inapte définitif à tous les postes de l'entreprise avec danger immédiat pour sa santé ; qu'il a été licencié le 16 décembre 2005 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à M. X... une somme à titre de dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité, alors, selon le moyen, que la Cour d'appel qui n'a pas recherché si, comme il était soutenu, les mesures prises par l'employeur pour séparer les tâches confiées à l'un et à l'autre salarié n'étaient pas suffisantes eu égard aux conclusions de l'enquête diligente, qui avait fait apparaître que les

accusations portées par M. X... contre M. Gharbi étaient infondées, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du Code du travail (anciennement L. 230-2 du Code du travail) ;

Mais attendu que la Cour d'appel, procédant à la recherche prétendument omise, a constaté, par motifs propres, que même si le harcèlement moral allégué à l'encontre de M. Gharbi n'était pas établi, la nécessité de séparer les deux salariés était patente, que l'employeur ne pouvait soutenir qu'il n'était pas informé de l'état de dépression du salarié, de son lien avec sa situation professionnelle et du danger généré par le maintien de la situation, et, par motifs adoptés, que malgré la modification des horaires, les salariés se côtoyaient encore quotidiennement au moins pendant deux heures, que l'employeur ne démontrait pas que cette solution était la seule possible compte tenu des moyens et de l'importance de l'entreprise alors que celle-ci faisait partie d'un groupe employant plus de cinq cents salariés et que notamment une mutation de M. X... n'avait jamais été envisagée de sorte que l'employeur avait failli à son obligation de sécurité ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Trédez, f.f. prés. et rapp. - M. Carré-Pierrat, av. gén. - SCP Piwnica et Molinié, SCP Gadiou et Chevallier, av.)

Note.

Cet arrêt inédit est intéressant en ce qu'il manifeste l'obligation de l'employeur d'intervenir en cas de mésestente grave entre salariés. Cette obligation n'est pas restreinte à la prévention du harcèlement moral (rapp. Soc. 21 févr. 2007, p. n° 05-41.741) – non caractérisé en l'espèce –, elle découle de l'obligation générale de sécurité (P. Adam "La prise en compte des risques psychosociaux par le droit français du travail", Dr. Ouv. 2008 p. 313 spec. I/C/).