

COUR D’APPEL D’ORLÉANS (Ch. Soc.) 19 décembre 2013

EURL Aux Délices selommois contre H.

(extraits)

MOTIFS DE LA DÉCISION

1. Sur le harcèlement moral et la nullité du licenciement

- Sur le harcèlement moral :

Aux termes de l’article L.1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L’article L.1154-1 du même code prévoit qu’en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l’existence d’un harcèlement et il incombe alors à l’employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d’un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Madame H. soutient que son employeur n’a pas fait procéder, sur le véhicule utilisé pour les tournées, aux réparations essentielles à sa sécurité et qu’à la suite de l’exercice légitime de son droit d’alerte, il n’a cessé de la harceler, alors qu’elle était en congé de maladie, en lui adressant un avertissement non justifié, en faisant procéder à un contrôle médical, en lui soumettant un règlement intérieur aux fins de signature, en lui faisant, par deux fois, un rappel aux horaires, en lui proposant une diminution de ses horaires de travail, en percevant directement les indemnités journalières alors qu’elle n’avait pas signé de subrogation.

Il est justifié par Madame H. qu’elle a, par lettre du 14 mars 2010, informé son employeur qu’elle ne prendrait pas le camion tant qu’il ne serait pas remis en état et aux normes de sécurité et précisé les différents défauts affectant le véhicule : absence de klaxon, usure des pneumatiques et jeu dans la direction.

L’EURL Aux délices selommois, qui affirme qu’elle avait fait procéder aux réparations les 11 et 14 mars 2010, produit :

- une facture du garage EURL Selommes Automobiles en date du 14 mars 2011, mentionnant comme date de livraison le 16 mars 2011, pour le remplacement des rotules de direction et de suspension et du triangle de direction,
- une facture du garage Citroën de Vendôme du 17 mars 2011 relative au montage et à l’équilibrage de 2 pneus et au remplacement de l’avertisseur, avec la mention manuscrite « travaux effectués le 14 mars 2011 » et chèque le 17 mars 2011.

Or, il convient de relever que ne sont mentionnés sur la facture du 17 mars 2010 ni la qualité, ni le nom de l’auteur de la mention manuscrite concernant la date des travaux, de sorte que rien ne prouve qu’elle émane effectivement du garagiste, ce d’autant qu’il est un usage bien établi chez les garagistes, lié à leur droit de

rétenion, d’établir les factures à la date à laquelle le véhicule est restitué au client et la facture acquittée, ce qui est, d’ailleurs, expressément rappelé dans les conditions générales imprimées au dos de la facture, aux termes desquelles il est indiqué : « le règlement des travaux confiés au réparateur s’effectue au comptant en ses bureaux préalablement à la remise ».

Il n’est donc nullement démontré que les pneumatiques étaient remplacés et que le klaxon était en état de marche le 14 mars 2011, date à laquelle Madame H. a signalé à son employeur les problèmes mécaniques affectant le véhicule, qui étaient de nature à mettre effectivement en danger sa sécurité.

Il n’est pas davantage établi que l’EURL Aux délices selommois ait mis un autre véhicule à disposition de Madame H.

Or, il ressort des témoignages produits par Madame H. que le klaxon du véhicule ne fonctionnait plus depuis plusieurs mois, et il se déduit du nombre de pièces remplacées sur le train avant que celui-ci n’était pas régulièrement entretenu et que les réparations ont été réalisées en dernière extrémité et a minima, ce que démontre la facture du garage Citroën qui mentionne, alors que le véhicule sortait d’un autre garage, comme travaux à prévoir : amortisseurs, butée avant, contacteur, bloc commande et feu avant cassé.

En outre, la lettre d’avertissement adressée à Madame H. le 16 mars 2011 témoigne du peu de considération de l’employeur pour la sécurité de sa salariée, puisque sa signataire lui rappelle que l’usage d’avertisseur est passible d’une amende, alors qu’il s’agit d’un organe essentiel à la sécurité du conducteur permettant de prévenir et d’échapper à une situation de danger, que le véhicule en était privé depuis plusieurs mois, ce qui aurait dû amener l’employeur à faire réaliser les travaux en urgence.

Par ailleurs, le nombre et l’importance des travaux effectués sur les organes de direction démontrent que Madame H. utilisait quotidiennement un véhicule qui présentait un risque pour sa sécurité.

Madame H. rapporte la preuve des faits suivants, qui se sont déroulés pendant son arrêt pour maladie qui a débuté le 15 mars 2011 :

- le 16 mars 2011, l’employeur lui a adressé un avertissement pour : incompatibilité d’humeur, non-respect des consignes concernant le prix du pain et « non-respect de notre vie », auquel était joint un règlement intérieur à retourner signé, alors qu’il n’est pas démontré par l’EURL Aux délices selommois que ce document aurait été remis aux autres salariés comme prétendu, qu’il est rédigé dans des termes qui permettent de penser qu’il a été établi spécifiquement pour Madame H. et qu’il n’est pas justifié d’une quelconque urgence rendant nécessaire d’envoyer ce règlement à son domicile, alors qu’elle était salariée de l’entreprise depuis novembre 2009 ;

- le 19 mars 2011, elle a fait l'objet d'un contrôle médical, au motif que l'employeur devait s'assurer de l'absence de fraude ;

- le 27 mars 2011, l'employeur lui a adressé un courrier afin de lui rappeler ses horaires de travail, qui était suivi, le 1^{er} avril 2011, d'un second, ayant le même objet, l'invitant à se présenter à l'heure le mardi 19 avril 2011 et précisant qu'il serait procédé à un constat d'huissier en cas de retard, alors qu'il n'est pas établi que Madame H. ne respectait pas les horaires de travail et qu'elle aurait fait antérieurement l'objet d'avertissements, et que rien ne permet d'expliquer la nécessité, alors qu'elle était en maladie, de lui rappeler ses obligations à 4 jours d'intervalle ;

- le 29 avril 2011, l'EURL Aux délices selommois lui a soumis une proposition de modification des horaires de travail motivé « *pour une meilleure marche de l'entreprise* », se traduisant par une réduction du temps de travail de 108 heures 33 à 77 heures 40, alors qu'il n'est fourni aucun élément établissant la nécessité de réduire l'horaire de travail de Madame H.

Enfin, il est justifié par la production des fiches de salaire que l'EURL Aux délices selommois, qui a, au titre de la subrogation, perçu directement, en lieu et place de Madame H., les indemnités journalières qui lui étaient dues par la caisse d'assurance maladie, ne lui a pas maintenu son salaire au mois de mars 2011 et a régularisé ultérieurement la situation, alors que la subrogation est la contrepartie du maintien du salaire, ce qui a nui à Madame H. qui a été contrainte d'interroger la caisse.

L'EURL Aux délices selommois ne justifie pas de la nécessité d'adresser ces courriers à Madame H., alors que celle-ci était en arrêt de maladie et pouvait légitimement aspirer au repos.

Ces courriers, par leur nombre sur une courte période, leur ton et leur objet, qui traduisent à l'évidence l'irritation de l'employeur et une volonté de rétorsion en réponse à la démarche de Madame H., qui avait dénoncé, de manière pourtant légitime, les risques liés au défaut d'entretien du véhicule, sont constitutifs, en raison de leur caractère répété et de leur nature, d'un véritable harcèlement dont il est justifié par la production du certificat médical du docteur Auzary qu'il a affecté la santé de Madame H.

Compte tenu des circonstances du harcèlement subi, de sa durée et des conséquences dommageables qu'il a eu pour Madame H., les premiers juges ont fait une juste appréciation du préjudice subi en lui allouant la somme de 5000 euros de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral.

- sur la nullité du licenciement :

Il est établi par le certificat médical du docteur Auzary, médecin traitant de Madame H., que celle-ci a présenté une souffrance morale en suite de ces faits.

Le médecin du travail a déclaré Madame H. inapte définitivement à tous les postes de l'entreprise à l'issue d'une seule visite de reprise réalisée le 6 mai 2011, en visant le risque d'altération sérieuse de l'état de santé et le danger immédiat, et précisé que l'état de santé ne permettait pas une recherche de reclassement.

Il se déduit de la chronologie des faits, du certificat du médecin traitant et du visa par le médecin du travail de la

situation de danger immédiat, que l'inaptitude définitive de Madame H. avait pour origine la souffrance morale réactionnelle au harcèlement dont elle avait fait l'objet alors qu'elle se trouvait en arrêt de maladie.

En application de l'article L. 1152-3 du Code du travail, le licenciement intervenu dans ce contexte est nul.

Le jugement sera infirmé sur ce point et il sera alloué à Madame H., au regard de son âge et de son ancienneté, une somme de 6000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul.

2. Sur la demande formée pour irrégularité de la procédure de licenciement

(...)

Par ces motifs

Confirme le jugement du Conseil de prud'hommes de Blois du 13 novembre 2012, section Industrie, sauf en ce qu'il a dit que le licenciement de Madame H. n'était pas abusif et l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts formée de ce chef ;

Statuant à nouveau, condamne l'EURL Aux Délices selommois à payer à Madame H. la somme de 6000 euros pour licenciement nul

(M. Velly, prés. – Mme Dubreuil, mand. synd. – M^e Hervouet, av.)

Note.

Vendeuse-livreuse dans une boulangerie de campagne, la salariée avait exercé son droit de retrait, l'employeur ne prenant pas en compte ses demandes portant sur les réparations à effectuer sur le véhicule affecté aux tournées (pneus usés, absence de klaxon, jeu important dans la direction). Très affectée par cet état de fait, la salariée s'était vue prescrire un long arrêt de travail par son médecin-traitant. Au cours de cet arrêt de travail, l'employeur n'a cessé de harceler par courriers la salariée. À l'issue de l'arrêt de travail, le médecin du travail a déclaré, en une seule visite, la salariée inapte à tout emploi dans l'entreprise pour cause de danger immédiat.

L'employeur s'est saisi de cet avis pour licencier la salariée. Le Conseil de prud'hommes, s'il a bien reconnu le harcèlement moral et accordé une indemnisation à ce titre, a refusé l'indemnisation au titre de la nullité du licenciement en relevant que c'était l'inaptitude qui était à l'origine du licenciement. Dans une parfaite motivation, la Cour d'appel considère à juste titre que c'est bien une faute patronale, le harcèlement, qui est à l'origine de licenciement pour inaptitude et conclut à la nullité de la rupture. Elle se rapproche en cela une précédente décision de la Cour de cassation qui, après avoir rappelé que l'article L. 4121-1 du Code du travail devait être interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989, énonce que « *l'employeur, tenu d'une obligation*

de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité » ; suivant cette formule, elle censure pour défaut de base légale, une Cour d'appel qui avait débouté une salariée qui contestait l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement pour inaptitude : « sans vérifier si, comme le faisait valoir la salariée, l'employeur n'avait pas commis de faute

privant le licenciement pour inaptitude de cause réelle et sérieuse en s'abstenant de prendre des mesures qui auraient prémuni la salariée contre la réaction allergique et auraient évité la dégradation de son état de santé antérieurement à la reconnaissance de sa maladie professionnelle » (1).

Alain Pionnier, Défenseur syndical

(1) Cass. Soc. 2 déc. 2009, n° 08-44.969, Dr. Ouv. 2010, p. 389, n. M. Pécher.