

CONTRAT DE TRAVAIL Licenciement pour faute grave – Conditions de travail – Tension professionnelle extrême – Pressions diverses – Conditions dégradantes – Alerte du CHSCT – Défaut de prise en compte – Suicide du salarié – Manquement à l’obligation de sécurité de résultat – Rupture privée de cause réelle et sérieuse – Atteinte à l’intérêt collectif de la profession.

COUR D’APPEL DE VERSAILLES (6^{ème} ch.) 28 janvier 2014

Consorts C. et CFDT Betor Pub contre SA Polymont

EXPOSÉ DU LITIGE

M. C. a été engagé par la société Polymont, suivant contrat à durée indéterminée, le 12 juillet 2005, en qualité d’ingénieur méthodes. La société est spécialisée dans les services aux industries dans le domaine des études de la qualité des essais de la maintenance et de l’industrialisation. M. C. a d’abord été affecté chez la société cliente Renault à Rueil-Malmaison jusqu’en juillet 2006. Après une intermission jusqu’au 20 novembre il a été affecté à l’équipe chargée de répondre à un appel d’offre d’Air France jusqu’au 8 janvier 2007. À partir du 2 avril 2007 il est affecté à une mission chez la société Vallourec à Rouen.

Il a fait l’objet, le 1^{er} février 2008, d’une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, tenu le 11, et a été licencié le 15 février 2008 pour faute grave.

M. C. a saisi le Conseil des prud’hommes le 10 juin 2008. Le 10 juillet 2008, il décédait par autolyse. (...). Le syndicat CFDT Betor Pub, intervenant volontaire, a demandé des dommages-intérêts pour réparer le préjudice d’atteinte à l’intérêt collectif de la profession.

MOTIFS DE LA DÉCISION

À titre préliminaire, il est rappelé que la société Polymont a précisé, par déclaration à l’audience, qu’elle avait soulevé l’irrecevabilité de l’action des ayants droit de M. C., mais qu’il s’agissait d’une formule de style, sans soutenir en tant que telle cette fin de non-recevoir. Ce moyen sera donc écarté, l’action des ayants droit de M. C. étant jugée recevable en tant que de besoin.

Sur l’obligation de sécurité

L’article L.4121-1 du Code du travail met à la charge de l’employeur une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la santé physique et mentale et la sécurité des salariés.

La loi ne définit pas limitativement quelles sont les mesures qu’il doit prendre, mais lui impose d’atteindre le résultat ainsi défini.

Contrairement à ce que soutient la société Polymont, seul l’employeur est débiteur de cette obligation et engage sa responsabilité s’il ne la respecte pas.

Pour soutenir que l'employeur n'a pas respecté cette obligation envers M. C., ses ayants droits considèrent qu'il a géré la carrière du salarié en générant du stress et de la souffrance et, d'autre part, qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé du salarié, qu'il savait pourtant en danger et en souffrance compte tenu des signes d'alerte dont il avait connaissance.

Ils ajoutent que le licenciement ne repose sur aucun motif précis et que la preuve des griefs n'est pas rapportée par l'employeur.

De son côté, la société Polymont répond qu'elle a adopté des méthodes de gestion qui s'inscrivaient dans son pouvoir de direction, exercé loyalement, y compris dans les affectations de M. C., l'application du régime d'intercontrats et qu'elle a respecté et appliqué la procédure du droit d'alerte mise en œuvre par un délégué du personnel, précisant qu'elle ne le savait pas en danger avant cette alerte, qui a abouti à exclure tout agissement critiquable de la part de l'employeur. Elle ajoute que les difficultés psychiatriques de M. C. ont été indépendantes de son activité professionnelle. S'agissant du licenciement pour faute grave elle le considère justifié.

S'il n'est pas démontré la mise en concurrence entre les salariés, ni que la succession de périodes d'inactivité ou d'intercontrats a pu créer, en tant que telle, une atteinte à la santé mentale de M. C., il ressort que celui-ci a fait l'objet, au cours de l'exécution du contrat de travail, d'une succession d'agissements de la part de l'employeur qui ont eu une incidence sur sa santé. En effet, il est démontré que la société Polymont a envisagé de le licencier en lui adressant une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement au mois d'octobre 2006, et qu'il ne s'est pas agi seulement d'une rupture amiable envisagée, comme l'entreprise le soutient à tort. Les ayants droits de M. C. font état aussi de comportements déplacés de la part de supérieurs du salarié au cours du début du mois de janvier 2007, reprenant les éléments factuels qui ont été décrits par le représentant du personnel au CHSCT pour exercer un droit d'alerte, à savoir des moqueries de la part de M. Lallart le 8 janvier, une mise sous pression de la part de M. Porquez pour qu'il remette les dossiers du client Air France, dont on lui a annoncé, 4 jours, avant qu'il ne participait plus à cette mission dans un climat d'agressivité verbale, le 15 janvier : des propos déplacés de la part de M. Chenot sur son arrêt de travail du 8 au 12 janvier, des réclamations réitérées de M. P. pour qu'il remette les dossiers du client Air France. Il est constant que, le 8 janvier, M. C. a eu un malaise sur le lieu de travail à la suite des agissements décrits ci-dessus et un arrêt de travail lui a été prescrit par un médecin généraliste. Il n'est pas non plus discuté que, le 16 janvier au matin, l'épouse M. C. le conduira aux urgences de l'hôpital de Poissy et que M. C. va demeurer hospitalisé en service de psychiatrie jusqu'au 9 février 2007, suivi d'un arrêt de travail jusqu'au 26 février au matin. S'il n'y a pas eu de déclaration d'accident de travail, comme l'indique la société, elle a été informée le 22 février 2007 du droit d'alerte déclenché par un représentant du personnel sur la situation de M. C. au regard, notamment, des faits décrits ci-dessus et cités, parmi d'autres, dans le document annexé au droit d'alerte et dont l'employeur a nécessairement eu alors connaissance, ce document portant en bas de page la mention, après le 12 mars

2007, des noms et qualités du président du CHSCT et du représentant au CHSCT, auteur de l'alerte.

Contrairement à ce que soutient la société Polymont, il n'y a pas eu d'enquête contradictoire suite à ce droit d'alerte, en violation des dispositions de l'article L.4132-2, alinéa 2 du Code du travail. En effet, ce texte fait obligation à l'employeur de procéder alors immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger. Or, le déroulement de cette enquête n'a pas respecté ces conditions impératives, puisqu'il est mentionné, dans un document signé de la part d'un autre représentant élu au CHSCT, M. Le Behec, que M. Gausseres (a demandé) à M. Capo, président du CHSCT, d'interroger le responsable de M. C. et son chef de département M. Lallart, mais a refusé la demande du représentant élu qui sollicitait d'entendre aussi M. Pallier, responsable logistique. En outre, l'audition de MM. Lallart et Rodriguez n'a été réalisée que par le seul président du CHSCT, M. Capo, ce dernier prenant l'initiative de les entendre seul sans en aviser, *a priori*, M. Pruvost, représentant élu du CHSCT également chargé de l'enquête, et qui n'a donc pas pu leur poser aucune question.

Les conclusions mentionnées sur les documents relatant ces auditions ne portent que la signature du président du CHSCT et n'ont pas été approuvées par l'autre membre chargé de cette enquête.

Il n'est produit aux débats aucun procès-verbal du CHSCT faisant état de ce qu'à l'issue de cette enquête, il a été mis fin aux dangers signalés. Le compte rendu des réponses données aux délégués du personnel le 25 octobre 2007 ne remplace pas la réponse qu'il incombe à l'employeur de donner au CHSCT, institution distincte et qui est la seule habilitée à se réunir suite à la mise en place d'un droit d'alerte. En outre, le représentant du CHSCT à l'origine de cette alerte a écrit le 25 novembre 2007 à l'employeur pour faire état des anomalies au cours de cette enquête, critiquant les conclusions prises, à savoir uniquement un problème de communication auquel il avait été remédié par une redéfinition du processus des affectations successives du personnel et l'insertion d'une clause d'affectation dans les contrats de travail. Il a, en effet, considéré que ces préconisations ne répondaient pas aux propositions d'action succédant à une enquête véritable, et a demandé d'inscrire de nouveau les droits d'alerte, y compris pour M. C., à l'ordre du jour du prochain CHSCT, ce dont il n'a pas été justifié. Le seul fait que l'employeur a adressé à l'inspection du travail, suite à sa demande, des éléments en réponse ne suffit pas à démontrer que l'enquête a été effectuée conformément aux dispositions légales précitées alors, en outre, qu'il ne justifie pas d'une suite donnée à la dernière demande du représentant élu le 25 novembre 2007.

Dans cet écrit, M. Pruvost rappelle aussi que le salarié était sous traitement médical au moment de la mise en œuvre de l'alerte, puisqu'il n'est revenu au travail que le 26 février.

Il n'est pas discuté que M. C. s'est vu prescrire des anxiolytiques et des sédatifs au cours de ses arrêts de travail au mois de janvier et de février 2007. Les deux arrêts sont immédiatement survenus à la suite de plusieurs agissements mettant en cause des supérieurs de M. C., dans un climat de tension professionnelle tel que

décrit par le représentant du personnel dans son droit d'alerte. Si le salarié a été déclaré apte par le médecin du travail lors de la visite de reprise le 26 février 2007, la société Polymont ne rapporte pas la preuve qu'elle a rempli son obligation de sécurité envers lui en raison de son abstention à mener une enquête conforme pour rechercher s'il existait ou non des risques auquel il avait été exposé au cours des mois de janvier 2007, compte tenu du danger dont elle avait une parfaite connaissance depuis le 22 février 2007 en raison du droit d'alerte.

Dans un courrier électronique daté du 12 janvier 2007, envoyé au délégué syndical CFDT M. Pruvost, M. C. a écrit, à propos de la société Polymont : « *Ils vont essayer de te faire craquer, comme moi* », « *En effet, Polymont (comme toutes les autres sociétés) m'ont rendu fou à cause de la mauvaise foi de leur client* » et, à la fin de ce courrier électronique : « *Je suis de nature très impulsive et il (est) vrai que, lorsque je découvre la mauvaise foi, eh bien, j'explose et je me défends en attaquant sans pouvoir malheureusement me calmer... Garde ce mail au cas où, car je ne sais pas si je suis capable de m'arrêter à combattre tout un système bien rôdé pour contourner les rigidités du droit du travail* ».

Les termes employés par le salarié ne visent pas seulement l'ensemble du droit du travail, contrairement à ce qu'évoque la société dans ses conclusions, mais font le lien entre les conditions dégradantes de travail auxquelles il avait été très récemment exposées, et qui viennent d'être énoncées ci-dessus, et les répercussions qu'elles ont provoquées sur sa santé mentale. Il est donc établi que les agissements subis par le salarié ont eu des répercussions sur sa santé et que la société Polymont n'a pas respecté, dès lors, son obligation de sécurité de résultat.

Les ayants droit de M. C. font aussi justement état du traitement imposé au salarié au cours de la période d'inter-contrats, puisqu'il lui a été demandé de solder ses congés payés. S'il semble que, selon un accord d'entreprise sur le temps de travail, il soit prévu qu'en cas d'intercontrats, les jours d'attente chantier sont décomptés automatiquement sur le solde de RTT acquis, il n'est justifié d'aucune disposition conventionnelle pour expliquer le régime d'incitation relatif aux congés payés pris au cours de ces inter-contrats.

La société Polymont se contente d'écrire dans ses conclusions que ce régime était celui appliqué dans l'entreprise pour tous les salariés, mettant la cour dans l'impossibilité de vérifier la réalité ou non de dispositions conventionnelles et, surtout, ne répondant pas aux moyens des appelants, qui exposent à juste titre que ce système aboutissait à imposer au salarié de prendre des congés payés tout en lui demandant de rester à la disposition de l'employeur. Or, ce système aboutissait à une antinomie, puisque, comme cela est rappelé par les dispositions de la convention collective Syntec, à savoir l'article 1^{er} de l'accord 1999-06-22 étendu par arrêté du 21 décembre 1999.

Conformément à l'ancien article avant recodification L. 212-4 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives générales, sans pouvoir vaquer librement à

des occupations personnelles. C'est ainsi que le salarié s'est vu convoqué à un rendez-vous pour le 14 mars 2007, alors qu'il était en période d'inter-contrat, mais en congés payés.

À propos de la mission auprès de la société Vallourec à Rouen, la société Polymont ne peut pas opposer le seul avis d'aptitude du salarié pour soutenir qu'elle a rempli son obligation de sécurité envers lui. En effet, l'enquête n'ayant pas eu lieu en tant que telle après le droit d'alerte, les conditions du déroulement de cette nouvelle mission, située à plus de 100 km du domicile de M. C., n'ont pas été ni approfondies, ni même examinées par l'employeur, alors qu'il restait débiteur d'une obligation de sécurité qu'il n'avait pas respectée depuis la mise en œuvre du droit d'alerte.

Or, les ayants droits du salarié établissent que ce dernier n'a pas reçu, de la part de sa hiérarchie, le soutien et l'encadrement nécessaires dans un contexte qui faisait immédiatement suite au déclenchement du droit d'alerte le concernant et compte tenu de la lettre de réclamation du représentant élu au CHSCT au mois de novembre 2007. Contrairement à ce qu'indique la société, il n'est pas justifié de multiples exemples de critiques du travail du salarié par le client. En effet, il est constant que cette mission, prévue initialement pour une durée de trois mois (d'avril à fin juin 2007), a été prolongée et ce n'est que dans un courrier reçu le 1^{er} février 2008 du client que la société Polymont a eu connaissance de difficultés de fonctionnement, selon la société Vallourec & Mannesmann Tubes, entre M. C. et les équipes projet de ce client. L'employeur considère que, face à ces critiques portées à sa connaissance par le client, il se devait d'y croire. Or, les ayants droit n'ont pas été critiqués lorsqu'ils ont fait état des remarques que le salarié avait adressées préalablement à son employeur sur ses difficultés : pour obtenir toutes les informations pour sa mission, pour être destinataire des échanges par voie électronique, remarques dont la société Polymont ne justifie pas qu'elle les a prises en compte, ni qu'elle les avait vérifiées, comme les critiques envoyées postérieurement par son client. C'est pourquoi les griefs qui ont motivé le licenciement pour faute grave de M. C. ne sont pas prouvés de la part de la société, à qui incombe la preuve de la faute grave.

Il est donc démontré que la société Polymont a manqué à plusieurs reprises à son obligation de sécurité de résultat, dès lors que M. C. avait été victime, à l'occasion de l'exercice du travail, d'agissements de la part de l'employeur ou de ses subordonnés ayant eu des répercussions sur sa santé. La société Polymont ne prouve pas que les faits reprochés ne résultent pas de ce manquement, mais d'une cause extérieure, seule susceptible de l'exonérer.

Il découle de l'ensemble de ces éléments que la rupture des relations contractuelles ne repose pas sur une faute grave, mais résulte de l'inexécution par l'employeur de son obligation de sécurité, et qu'elle s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

C'est pourquoi le jugement qui a rejeté les demandes des ayants droit de M. C. à propos de l'obligation de sécurité et d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse doit être infirmé.

Sur les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Il est alloué aux ayants droit de M. C. les indemnités de rupture non critiquées dans leur quantum, soit respectivement 10059,30 euros d'indemnité compensatrice de préavis et 1005,93 euros d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, d'une part, et 2933,97 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'autre part. Le jugement qui a alloué ces indemnités de rupture avec les intérêts légaux sur les créances salariales à compter du 12 juin 2008 sera donc confirmé.

Sur le fondement de l'article L. 1235-3 du Code du travail, M. C. ayant eu plus de deux ans d'ancienneté et la société Polymont occupant plus de 10 salariés, ses ayants droit peuvent prétendre à une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant minimal correspondant aux salaires des six derniers mois. Au-delà de cette indemnité minimale, ils établissent qu'il a subi un préjudice supplémentaire compte tenu de la durée des relations contractuelles et des effets de ce licenciement injustifié sur son état de santé, ce qui justifie d'allouer la somme de 30 000 euros d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le non-respect réitéré de l'obligation de sécurité de résultat par la société Polymont a causé un préjudice à M. C. qui sera réparé par le versement à ses ayants droit de 20 000 euros de dommages-intérêts.

Tenue aux dépens de première instance et d'appel, la société Polymont versera aux ayants droit de M. C. la somme de 3 000 euros pour les frais non compris dans les dépens en cause d'appel, l'indemnité allouée par le Conseil des prud'hommes étant confirmée.

Sur l'intervention volontaire du syndicat CFDT Betor Pub

Dès lors qu'il est jugé que la société Polymont n'a pas respecté son obligation de sécurité de résultat, y compris en ne mettant pas en œuvre l'enquête consécutive au droit d'alerte conformément aux règles fixées dans le Code du travail, le syndicat établit qu'il a subi un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente qui justifie de lui allouer la somme de 5 000 euros de dommages-intérêts.

PAR CES MOTIFS

Infirmes le jugement en toutes ses dispositions SAUF en ce qu'il : - a alloué aux ayants droit de M. C. les sommes suivantes : 10059,30 € d'indemnité compensatrice de préavis et 1005,93 € d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, d'une part ; 2933,97 € d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'autre part, avec les intérêts légaux sur les créances salariales à compter du 12 juin 2008 et 1 000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile

Statuant à nouveau sur les chefs de jugement infirmés ;

Juge que la société Polymont n'a pas respecté son obligation de sécurité de résultat envers M. C. ;

Juge que le licenciement de M. C. est sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société Polymont à verser [aux] ayants droit de M. C., les sommes de :

- 30 000 € d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- 20 000 € de dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité, avec les intérêts légaux à partir du jour du prononcé du présent arrêt ;

Condamne la société Polymont à verser au syndicat CFDT Betor Pub la somme de 5 000 € de dommages-intérêts pour le préjudice subi par l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession, avec les intérêts légaux à partir du jour du prononcé du présent arrêt ;

Y ajoutant, condamne la société Polymont à verser [aux] ayants droit de M. David C., la somme de 3 000 € et au syndicat CFDT Betor Pub la somme de 1 000 €, en application de l'article 700 du Code de procédure civile en appel ;

(Mme Descard-Mazabraud, prés. – M^{es} Chanu, Sagny, av.)

Note.

Issu de la transposition de la directive de l'Union européenne n°89/391 du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail, l'article L.4121-1 du Code du travail devient une source incontournable et riche en opportunités pour la défense des droits des salariés (1). Malheureusement, parfois, la reconnaissance des droits en question arrive bien tard ! Au cas particulier, la décision de la Cour d'appel de Versailles a été rendue après que Monsieur C., victime de comportements attentatoires à sa dignité dans son entreprise, ait choisi de se donner la mort.

Les circonstances relatées dans l'arrêt étudié posent nombre de questions quant à ce qu'une société accepte de tolérer en ce qui concerne la vie au travail, et donne par ailleurs un sens tout particulier à l'expression « perdre sa vie à la gagner ». Les travailleurs français – c'est une donnée statistique – affichent une productivité parmi les plus élevées au monde, mais à quel prix ! Et donc, les conséquences des logiques de management, dont l'organisation ne considère pas, ou peu, la résistance physique ou psychologique de l'organisme humain (2), finissent par arriver devant les tribunaux, et notamment ceux dont la mission est de considérer la protection de la santé et la sécurité au travail des salariés.

Devant la Cour d'appel de Versailles, les questions posées reposaient sur le fait que l'état de santé mental du salarié avait été gravement atteint par des comportements condamnables dont les supérieurs hiérarchiques du salarié étaient à l'origine ; l'employeur

(1) P. Lokiec, *Droit du travail, Les relations individuelles*, 2011, PUF Thémis, § 432.

(2) Rappr. pour l'examen d'un système dit de « benchmark » dans une banque : CA Lyon 21 fév. 2014, Dr. Ouv. 2014, p. 417, n. J. Cadot et C. Gallon.

avait laissé perdurer cette situation, malgré l'exercice du droit d'alerte mis en œuvre par un élu du personnel, membre du CHSCT, et malgré les arrêts de travail pour maladie de l'employé. Qui pis est, prenant prétexte de plaintes d'un client de l'entreprise concernant la qualité du travail réalisé, la société a licencié ce dernier pour faute grave. Après ces événements, le salarié s'est suicidé.

Le raisonnement suivi dans l'arrêt rapporté s'inscrit dans la construction jurisprudentielle de la Cour de cassation en élaborant une démonstration qui peut parfaitement servir de guide quant à la construction de dossiers contentieux en rapport avec le non-respect de l'obligation de sécurité de l'employeur :

- Une alerte est lancée par un membre du CHSCT en application de l'article L. 4131-2 du Code du travail, au sujet de la situation vécue par le salarié. Cette alerte aurait dû avoir pour effet le déclenchement d'une enquête menée par l'employeur avec la participation du membre du CHSCT qui a exercé le droit d'alerte (3). En l'occurrence, le dirigeant de l'entreprise s'entretient, seul, notamment avec les supérieurs hiérarchiques du salarié, sans la présence de l'élu du CHSCT. Ce alors que le comportement desdits managers est éminemment mis en cause, puisque les arrêts de travail du salarié sont consécutifs à la manière de se comporter des collègues en question de la victime. L'employeur était donc informé des atteintes subies par le salarié grâce à l'exercice du droit d'alerte. En outre, l'employeur ne s'est pas conformé au régime prévu par ce texte, comportement qui est caractéristique d'une entrave (4).

- Le salarié victime agit de lui-même, en écrivant un courrier à son délégué syndical pour lui faire part de ce qu'il vivait et à quel point il se trouvait affecté : « *Ils vont essayer de te faire craquer, comme moi* », « *En effet, Polymont (comme toutes les autres sociétés) m'ont rendu fou à cause de la mauvaise foi de leur client...* ». Ici, relève la Cour, le lien est explicitement fait entre les conditions dégradantes de travail et les répercussions sur la santé mentale de la victime.

À travers l'attachement marqué par la juridiction aux faits qui détermineront sa solution, on voit apparaître un schéma ressemblant à celui élaboré par la Cour de cassation. Peut être cité à ce sujet une décision de la Cour de cassation en date du 7 décembre 2011 (5) : la Haute juridiction avait approuvé les juges du fond ayant retenu un manquement à l'obligation

de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité d'un travailleur qui exerçait son emploi dans un lieu particulièrement exposé au risque et qui avait, à plusieurs reprises, alerté son employeur sur la situation. L'entreprise n'avait apporté aucune réponse aux craintes exprimées et n'avait pris aucune mesure de protection pour prévenir le dommage prévisible. En visant ce caractère prévisible, les juges écartent toute échappatoire possible pour l'employeur, en rappelant la conscience du danger qui aurait dû être la sienne. De la même façon, dans une autre affaire, l'altération de la santé de la salariée, dénoncée à plusieurs reprises par cette dernière, qui résulte de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise, constitue un manquement à l'obligation de sécurité de résultat (6).

Il semble que la logique soit très semblable à celle présidant à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur par les juridictions de Sécurité sociale : existence d'un dommage - lien de causalité entre le dommage subi et le travail dévolu au salarié - conscience du danger du chef de l'employeur. Un arrêt de la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation du 8 novembre 2012 (7) en est une illustration : a été reconnue comme conséquence d'une faute inexcusable de l'employeur, la crise cardiaque générée par le stress subi par un employé en raison d'une politique d'objectifs inatteignables - confirmée par des attestations - et d'une surcharge de travail liée à la décision de réduction des coûts.

L'arrêt ci-dessus de la Cour d'appel de Versailles adopte ce même type de raisonnement, alors même, soulignons-le, que la seule réalisation du risque suffit à caractériser le manquement à une obligation de résultat (8). On remarque une emphase particulière sur le lien avec le contexte de travail et la preuve des manquements de l'entreprise : c'est ainsi qu'est notée la critique faite par écrit par le représentant au CHSCT, qui met en lumière les anomalies au cours de l'enquête unilatérale menée par l'employeur. Le représentant du personnel conteste également la position de l'entreprise, qui se borne à considérer la situation comme un problème de communication.

De surcroît, il a été jugé que l'employeur est responsable d'un manquement à son obligation de préservation de la santé et de la sécurité de ses subordonnés si un employé est victime de violences physiques ou

(3) Article L. 4132-2 ; RPDS sept.-oct. 2012, numéro spécial *Le CHSCT*, spéc. p. 330.

(4) Rapp. TGI Paris (31^{ème} ch. correc.) 21 janv. 2014, Dr. Ouv. 2014, p. 561, n. E. Tuailon-Hibon.

(5) Pourvoi n° 10-22.875, Dr. Soc. 2012, p. 208, n. P. Chaumette.

(6) Cass. Soc. 17 fév. 2010, pourvoi n° 08-44.298, Dr. Ouv. 2010, p. 374, n. P. Adam.

(7) Pourvoi n° 11-23.855, Dr. Ouv. 2013, p. 264, n. A. Olivier.

(8) Sur le développement de cette obligation : P. Lokiec, préc., § 433 s. ; S. Tourneaux, L'intensité de l'obligation de sécurité de l'employeur : un traitement aux effets mal mesurés, Dr. Ouv. 2012, p. 571.

morales de la part d'un collègue. L'entreprise dispose du pouvoir de direction et du pouvoir de sanction, il lui revient d'en faire (bon) usage (9).

En revanche, au chapitre du dommage, la cour fait état des arrêts de maladie, bien sûr, et du courrier du salarié, mais s'appesantit peu sur cet aspect, et avec raison puisque l'on sait, depuis un arrêt de la Cour de cassation du 30 novembre 2010 (10), que la seule exposition au risque de dommage en raison de l'emploi occupé du fait de la mise en place avec retard des équipements de protection adéquats aboutit à ce que le manquement de l'entreprise à son obligation de sécurité de résultat soit constitué.

En ce qui concerne la rupture du contrat de travail, le point de départ est constitué par le manquement à l'obligation de sécurité de résultat ; les juges d'appel notent que les ayants-droits du salarié ne sont pas contredits dans leur affirmation selon laquelle il a informé l'employeur de ce qu'il avait peine à obtenir les informations nécessaires à sa mission, la société échouant à montrer qu'elle avait répondu à ces demandes.

Dès lors, la responsabilité que l'entreprise a entendu imputer au salarié, en le licenciant pour faute

grave, retombe sur elle ; sa faute dans l'organisation du travail, dont on peut légitimement présumer qu'elle participe de la même démarche que celle de tensions relationnelles entretenue dans l'équipe, se confond avec le prétendu grief (11).

Une remarque terminale concernant l'intervention volontaire du syndicat pour obtenir une réparation. La juridiction souligne le défaut de respect des dispositions sur le droit d'alerte des articles L. 4131-2 et L. 4132-2 ; dans la mesure où il s'agit là de l'exercice d'un droit collectif, peut-être le rapport est-il plus aisé à établir quant à l'intérêt collectif de la profession, dont la défense est une condition de la recevabilité de l'action de l'organisation. Cependant, le principe du respect par les entreprises de leur obligation de sécurité de résultat présente un caractère tout aussi collectif à défendre et il faut s'y attacher, sans quoi il faut s'attendre à de trop nombreux drames, aux progrès du mépris et de la déshumanisation des relations de travail, un travail dont l'intérêt et la logique échappent de plus en plus à ceux qui y prêtent leur force.

Simon Daudet,

DLAJ, UD CGT Haute-Vienne

(9) Cass. Soc. 23 janv. 2013, pourvoi n°11-18.855, D. 2013. 1026, n. P. Lokiec.

(10) Pourvoi n°08-70.390, rapp. annuel C. cass., p. 320.

(11) NDLR : en parallèle à ce contentieux individuel dramatique, une action pénale a abouti à la condamnation de cette entreprise pour avoir procédé à plus d'une centaine de ruptures de contrats de travail pour motif économique sans consultation du Comité d'entreprise ni établissement d'un PSE (TGI Versailles, 5^{ème} ch. correc., 27 mai 2014, n° 760/2014).