

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Cour d'appel de Riom  
Chambre sociale  
2 avril 2019

RG n° 18/00645

Arrêt rendu ce DEUX AVRIL DEUX MILLE DIX NEUF par la QUATRIEME CHAMBRE CIVILE (SOCIALE) de la Cour d'Appel de RIOM, composée lors des débats et du délibéré de :

M. Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président

Mme Hélène BOUTET, Conseiller

Mme Laurence BEDOS, Conseiller

En présence de Mme B C greffier lors des débats et du prononcé

ENTRE :

M. Z Y

[...]

[...]

Représenté par Me Sophie LACQUIT, avocat au barreau de CLERMONT-FERRAND, avocat constitué, substitué à l'audience par Me Valérie BARDIN-FOURNAIRON de la SELAS BARTHELEMY AVOCATS, avocat au barreau de CLERMONT-FERRAND

APPELANT

ET :

Mme D X

[...]

[...]

Représentée par Me Frédéric DUPLESSIS, avocat au barreau de CLERMONT-FERRAND

INTIMEE

Madame BEDOS Conseiller après avoir entendu, à l'audience publique du 4 février 2019, tenue en application de l'article 786 du code de procédure civile, sans qu'ils ne s'y soient opposés, les représentants des parties en leurs explications, en a rendu compte à la Cour dans son délibéré après avoir informé les parties que l'arrêt serait prononcé, ce jour, par mise à disposition au greffe conformément aux dispositions de l'article 450 du code de procédure civile.

## EXPOSÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Mme D X a été embauchée en qualité de traiteur par contrat à durée indéterminée du 11 septembre 2013 par M. Z Y, exploitant une entreprise de vente de produits de charcuterie.

La convention collective est celle de la charcuterie de détail du 4 avril 2007.

À partir du 22 septembre 2015, Mme X a été placée en arrêt de travail.

Par courrier du 29 septembre 2015, elle a proposé à son employeur la rupture conventionnelle du contrat de travail. Celui-ci lui a proposé par courrier du 6 octobre 2015 un entretien fixé au 16 octobre 2015 pour évoquer cette possibilité, et lui a confirmé, par une nouvelle lettre du 7 octobre 2015 son accord pour mettre fin au contrat par voie de rupture conventionnelle.

Toutefois, par lettre du 13 octobre 2015, Mme X a indiqué à son employeur qu'elle ne pourrait se présenter en raison de son état de santé. M. Y en a pris acte par lettre du même jour, et a relancé la salariée sur la possibilité d'une rupture amiable du contrat en décembre 2015, puis, par l'intermédiaire de son conseil, en février 2016.

À l'issue de la visite médicale de reprise du 2 mai 2016, le médecin du travail a déclaré Mme X inapte à tout poste au sein de l'entreprise en une seule visite en raison d'un danger immédiat. Il a également adressé à l'employeur un courrier précisant que l'état de santé de la salariée était totalement incompatible à son retour dans l'entreprise « que ce soit à son poste de travail d'employée en magasin de charcuterie traiteur ou à tout autre emploi au sein de [l'] établissement ».

Par courrier du 6 mai 2016, Mme X a été convoquée à un entretien préalable au prononcé éventuel d'une mesure de licenciement fixé au 14 mai suivant.

Elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement en ces termes par courrier du 19 mai 2016 (sic) :

"A la suite de votre visite médicale avec le médecin du travail, Docteur F G et à notre entretien du samedi 14 mai 2016, je vous informe que je suis contraint de vous licencier pour le motif suivant :

Selon l'article R 4624-31 du code du travail, et ce dès la première visite, le médecin du travail vous a déclaré inapte à tout poste de travail au sein de l'entreprise, sans donc possibilité de reclassement.

Votre licenciement sera donc effectif à la date de la première présentation de la lettre, soit le 20 mai 2016 au soir..."

Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Riom par requête du 14 décembre 2016 pour que soit constatée la nullité de son licenciement, son inaptitude résultant selon elle d'une situation de harcèlement.

Par décision du 23 janvier 2017, le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes a confié à deux conseillers rapporteurs la mission de mettre l'affaire en état d'être jugée notamment en entendant :

— tout sachant,

— les salariés de l'entreprise,

— Mme D X,

— M. Z Y.

Les conseillers ont établi leur rapport le 6 juin 2017, précisant qu'il serait ordonné aux opérateurs SFR et Orange la communication des relevés SMS des portables respectifs des parties sur la période de janvier 2014 à mai 2014. Les deux opérateurs ont opposé un refus à cette demande respectivement le 21 mars et le 31 mars 2017.

Par jugement du 13 février 2018, le conseil de prud'hommes a :

— jugé que le licenciement de Mme X produit l'effet d'un licenciement nul en raison du harcèlement subi à l'origine de l'inaptitude ;

— condamné l'entreprise Y Z à payer à Mme X les sommes suivantes :

— 250 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;

-200 euros pour exécution déloyale du contrat de travail ;

— 4.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel ;

— 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

— 800 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

— débouté Mme X du surplus de ses demandes ;

— débouté M. Y de l'intégralité de ses demandes ;

— condamné M. Y aux dépens ;

— ordonné l'exécution provisoire de la décision à intervenir pour les sommes qui ne le seraient pas de plein droit.

Par acte du 22 mars 2018, M. Y a régulièrement interjeté appel de cette décision.

La clôture de la procédure a été prononcée par ordonnance du 7 janvier 2019.

#### PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Vu les écritures en date du du 4 janvier 2019 aux termes desquelles M. Y demande à la cour de :

— infirmer le jugement et rejeter la demande de nullité du licenciement pour harcèlement sexuel ;

— débouter Mme X de sa demande de dommages et intérêts et subsidiairement diminuer le montant des dommages et intérêts alloués à Mme X ;

— constater que le licenciement pour inaptitude de la salariée repose sur une cause réelle et sérieuse et la débouter de sa demande de dommages et intérêts et subsidiairement, diminuer les dommages et intérêts alloués à Mme X ;

— débouter Mme X de ses demandes de dommages et intérêts pour manquements à la sécurité et infirmer le jugement ; subsidiairement infirmer le jugement ; à titre infiniment subsidiaire, confirmer le montant des dommages et intérêts alloués à la salariée à hauteur de 250 euros ;

— condamner la salariée à lui payer la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu les conclusions en date 18 septembre 2018, aux termes desquelles Mme X demande à la cour de :

— débouter M. Y de l'ensemble de ses demandes ;

— confirmer le jugement entrepris sauf en ce qu'il a condamné M. Y à lui payer les sommes suivantes :

— 4.000 euros à titre de réparation pour le harcèlement sexuel subi ; statuer à nouveau et condamner l'employeur à lui payer la somme de 10.000 euros ;

— 10.000 euros à titre de réparation pour licenciement nul ; statuer à nouveau et condamner l'employeur à lui payer la somme de 17.200 euros ;

— condamner M. Y à lui payer la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

— dire que les sommes porteront intérêts au taux légal avec capitalisation à compter de la demande pour les sommes à caractère de salaire et à compter de la décision pour celles indemnitaires.

— condamner M. Y aux entiers dépens.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

— Sur les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité :

Mme X se plaint à ce titre de l'absence de visite médicale d'embauche, ce qui n'est pas contesté par l'employeur, et souligne qu'elle a subi un arrêt de maladie à partir de septembre 2015. Toutefois, cet élément est insuffisant pour établir l'existence d'un préjudice résultant de l'absence de visite médicale d'embauche, alors qu'un examen médical n'aurait pas permis de détecter une pathologie qui s'est déclenchée deux années après l'engagement de la salariée, et est étrangère aux conditions matérielles de travail.

Mme X fait valoir encore que l'employeur d'une part ne justifie pas de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques, d'autre part ne lui a pas fourni les équipements individuels nécessaires à sa sécurité, en particulier un tablier, dont le port est obligatoire en vertu des dispositions de la convention collective, pour les opérations de découpe, ainsi que des gants en métal.

Au-delà du débat qui oppose les parties sur la question de savoir si Mme X procédait ou non à des opérations de découpe, et qui n'est éclairé par aucune pièce particulière, force est de constater que la

salariée ne justifie d'aucun préjudice résultant des manquements qu'elle impute à l'employeur au titre de son obligation de sécurité.

Il convient en conséquence de débouter Mme X de sa demande indemnitaire à ce titre, et d'infirmier sur ce point le jugement du conseil de prud'hommes.

-Sur l'existence d'une situation de harcèlement sexuel :

Aux termes de l'article L1153-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Selon l'article L.1154-1 du même code lorsque survient un litige de chef, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il appartient ainsi au juge dans ce cadre de rechercher d'une part si le salarié établit la matérialité des faits qu'il invoque au soutien de ses allégations, d'autre part si les faits considérés comme établis, appréhendés dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et, enfin, dans

le cas où cette présomption est retenue, si l'employeur prouve que les agissements établis ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que les décisions prises à l'égard du salarié sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute situation de harcèlement.

L'article L1153-4 du même code prévoit que toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

En l'espèce, Mme X explique aux termes d'une attestation détaillée qu'après une période de six mois de relation professionnelle dans des conditions satisfaisantes, M. Y a changé d'attitude à son égard multipliant les gestes déplacés (tentant de l'embrasser sur la bouche les matins pour lui dire bonjour, mettant son bras autour de sa taille, se collant fréquemment derrière elle), la retenant après le travail, ou s'isolant volontairement avec elle dans la chambre froide, lui faisant part de ses irrépressibles sentiments amoureux... Elle soutient que ce comportement a persisté dans le temps, nonobstant la mise au point qu'elle a été amenée à faire pour que son employeur adopte une attitude adaptée. M. Y conteste le caractère probant de cette attestation, en soulignant notamment que Mme X fait état d'une scène qui serait survenue le 8 mai 2014, alors que ce jour-là elle ne travaillait pas.

Toutefois, à l'appui de ses prétentions, Mme X, qui a confirmé ses accusations devant les conseillers prud'hommes, produit également une attestation circonstanciée de Mme H I, employée au sein de l'entreprise d'août 2013 à novembre 2014, qui indique qu'à l'arrivée de D X, le comportement de M. Y a changé, que tous les matins, pour lui dire bonjour, il tentait de l'embrasser sur la bouche, que souvent dans la journée il envoyait D dans la réserve ou dans la chambre froide et en profitait pour la suivre, ce qui lui paraissait suspect, qu'à maintes reprises elle avait surpris M. Y avec la main sur les

fesses ou sur l'épaule de D, celui-ci s'empresse de la retirer lorsqu'il la voyait arriver, et que progressivement, M. Y était devenu possessif avec sa collègue. Elle affirme encore avoir vu « les nombreux messages douteux qu'il lui envoyait par SMS ou réseaux sociaux » et que très souvent, à la fin de la journée de travail, « il demandait à D de rester en prétextant vouloir lui parler ».

Elle communique en outre un procès-verbal de constat d'huissier dressé le 2 septembre 2016 reproduisant la transcription de messages, photographies, et vidéos adressés par son employeur via Messenger, messagerie privée de l'application Facebook. Ces constatations révèlent un fil de conversation régulière et très dense entretenue par M. Y à partir du mois de juillet 2014 avec des messages, parfois familiers, soit directement (ainsi le 28 septembre 2014 : « joyeux anniversaire ma belle que cette journée soit un rayon de soleil pour vous. Un admirateur. Gros bisous), soit par le transfert d'autres pages Facebook (« Bisoutendresse », « La page du bonheur », « I love you I need you »), ou encore de photographies ou vidéos, parfois grossiers, suivant le même procédé, ou encore clairement à connotation sexuelle (« la main de l'homme est créée spécialement pour caresser le corps entier de la femme, pas pour la frapper », « la meilleure courbe sur une fille est son sourire' je rigole' regardez moi ce Q ! »). Il sera observé en outre que de nombreuses pièces jointes aux messages adressés par M. Y à Mme X ont été supprimées automatiquement par Facebook, étant rappelé, ainsi d'ailleurs que le souligne M. Y lui-même, que Facebook supprime automatiquement par défaut les images à caractère sexuel.

Mme X verse encore aux débats une sommation interpellative délivrée le 30 mai 2017 par huissier de justice à une autre salariée de l'entreprise, Mme J K qui a notamment confirmé que M. Y était « très proche avec Mme X », qu'il avait « des gestes tactiles avec elle ».

Il apparaît que Mme X établit ainsi la matérialité de faits qui, appréhendés dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'une situation de harcèlement sexuel.

M. Y, pour expliquer son comportement, se retranche derrière le caractère humoristique des échanges sur Facebook, et produit en outre des attestations de salariés de l'entreprise qui affirment que de son côté la salariée, qui semble entretenir avec son employeur une relation basée sur la familiarité et l'humour, lui envoyait parfois également des messages par SMS assez « osés » ou déplacés. Il souligne encore que la mission de conseillers rapporteurs a permis de constater qu'il existait au sein de l'entreprise une ambiance de travail très familiale, respectueuse de chacun, ce dont les mêmes salariés attestent dans le cadre de la présente procédure, en soulignant également n'avoir jamais constaté une attitude inadaptée de la part de M. Y.

Ces éléments sont toutefois insuffisants pour établir que le comportement de M. Y envers Mme X était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute situation de harcèlement à caractère sexuel, étant observé qu'il n'entretenait pas de relation sur les réseaux sociaux avec les autres salariées de l'entreprise, et que le fait qu'il se soit toujours montré correct envers ces dernières n'est aucunement exclusif d'une situation de harcèlement dont Mme X a pu être la seule victime.

Il convient de rappeler qu'à l'occasion de la visite de reprise du 2 mai 2016, le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude en une seule visite, pour cause de danger immédiat. Il apparaît ainsi que l'inaptitude au travail de la salariée trouve son origine dans la situation de harcèlement sexuel qu'elle a subie de sorte que le licenciement prononcé à son égard est nul. Le jugement du conseil de prud'hommes sera confirmé sur ce point.

Il sera également confirmé sur le montant des sommes allouées à Mme X d'une part au titre du préjudice moral résultant de la situation de harcèlement sexuel, d'autre part au titre du préjudice

résultant de la rupture abusive du contrat de travail, qui sont de nature à réparer le préjudice réellement subi.

-Sur les dommages et intérêts alloués au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail :

Si M. Y a relevé appel de ce chef du jugement, il ne développe en cause d'appel aucune critique particulière sur cette condamnation qui ne peut qu'être confirmée.

— Sur les dépens et les frais irrépétibles :

M. Y devra supporter les entiers dépens d'appel ce qui exclut qu'il puisse bénéficier des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Il serait en revanche inéquitable de laisser Mme X supporter l'intégralité des frais qu'elle a dû exposer pour faire assurer la défense de ses intérêts. M. Y sera condamné à lui payer la somme de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant publiquement par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en dernier ressort,

Infirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné M. Y à payer à Mme X la somme de 250 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité,

Statuant à nouveau sur ce point ,

— déboute Mme X de sa demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité,

Confirme pour le surplus le jugement entrepris,

Y ajoutant,

Condamne M. Y à payer à Mme X la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne M. Y à supporter les dépens d'appel.

Ainsi fait et prononcé lesdits jour, mois et an.

LE GREFFIER, LE PRESIDENT,

E. C Y. ROUQUETTE DUGARET