

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR DE CASSATION
Chambre sociale
Audience publique du 10 mai 2012

N° de pourvoi : 11-11252
Président : M. BAILLY (Président)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 17 septembre 1993 par la société Bati Dole en qualité de vendeuse, en dernier lieu, cadre responsable de magasin, a été licenciée selon lettre du 5 septembre 2007 pour absences répétées perturbant gravement le fonctionnement de l'entreprise ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu qu'en application de ces textes, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur 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 ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter la salariée de sa demande en paiement d'indemnités et de dommages-intérêts pour harcèlement moral l'arrêt retient qu'elle a obtenu l'annulation de la deuxième sanction de mise à pied de 5 jours ouvrables du 9 février 2007 dans le cadre d'une procédure prudhomale de conciliation, résultat qui témoigne d'une volonté certaine de son employeur de passer outre les difficultés vécues et de permettre l'amélioration des relations futures, la salariée n'ayant nullement évoqué dans sa saisine une situation de harcèlement moral dont elle était victime depuis 2004; qu'une lecture attentive des attestations dont elle se prévaut ne permet de retenir aucun fait précis de harcèlement si ce n'est des débordements verbaux de M. Y... à l'égard de Mme X... avec des termes " vous êtes nulle " proférés en public dont la brutalité est incontestable ; que s'il ressort de ces éléments que M. Y... pouvait être excessif dans ses reproches, il ne ressort toutefois de ces témoignages aucune chronologie, aucune aggravation dans les relations entre Mme X... et M. Y..., aucune illustration d'une dégradation des conditions de travail de Mme X... de nature à établir un lien entre la survenance de faits répétés de harcèlement et les arrêts maladie qui se sont cumulés à compter de juin 2006, que le médecin généraliste qui fait état en mai 2010 de ce que les arrêts maladie au cours de l'année 2007 étaient en rapport avec un syndrome dépressif avéré indique dans un écrit postérieur au licenciement qu'elle suit la salariée depuis environ un an pour syndrome anxio-dépressif dans un contexte de conflit du travail, que son état s'est aggravé progressivement puis stabilisé grâce au suivi et aux arrêts, l'état anxieux persistant, que l'évocation par le médecin d'un conflit du travail rapporté par la salariée ne permet nullement d'imputer à son supérieur hiérarchique la responsabilité de ces troubles de santé ; que la salariée produit un écrit du médecin du travail constatant le 15 juin

2007 une grande fatigue et une détresse importante qui selon les dires de la salariée étaient attribués à des conflits professionnels avec son employeur ; que le médecin du travail qui a eu plusieurs occasions d'examiner la salariée lors des visites de reprise l'a toujours déclarée apte sans autres commentaires ou réserves y compris le 15 juin 2007 et n'évoque aucune doléance faite par la salariée relative à une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé en raison d'une situation de harcèlement vécue depuis plusieurs années ; que de l'ensemble de ces éléments versés aux débats il ne ressort pas que Mme X... ait été victime à partir de 2004 comme elle le prétend de faits de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique qui ne venait d'ailleurs sur le site du magasin de Dole que ponctuellement ayant également à visiter d'autres sites comme Villefranche et Lons le Saunier ; qu'il n'est pas plus établi que les arrêts de travail aient été occasionnés par une dégradation des conditions de travail de la salariée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée produisait des éléments faisant présumer un harcèlement moral et qu'il lui appartenait en conséquence de vérifier si les éléments de preuve communiqués par l'employeur établissaient que les mesures prises à l'encontre de la salariée étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen :

Vu les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 9 du code civil ;

Attendu que pour infirmer le jugement ayant alloué à la salariée des dommages-intérêts au titre d'une violation de sa vie privée et la débouter de cette demande, la cour d'appel a retenu que les connexions établies par un salarié sur des sites internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur sont présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, hors la présence du salarié ; que la mauvaise foi de l'employeur est d'autant moins crédible que la découverte des courriels en cause est intervenue après le licenciement ; que la salariée ne prétend pas avoir utilisé un mode d'identification de ses correspondances informatiques leur conférant un caractère personnel ; et que, soutenant que les courriels produits sont des faux, ce que conteste l'employeur, elle ne peut réclamer réparation pour des courriels qui ne comporteraient par là même aucune violation du secret des correspondances et aucune indiscretion véridique sur sa vie privée ;

Attendu cependant que si l'employeur peut toujours consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut toutefois les produire dans une procédure judiciaire, si leur contenu relève de la vie privée sans l'accord de ce dernier ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il lui appartenait de vérifier si les courriels produits concernaient des faits de la vie privée de la salariée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de ses demandes indemnitaires en dommages-intérêts au titre du harcèlement moral et pour violation de la vie privée, l'arrêt rendu le 5 novembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon ;

remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Dijon ;

Condamne la société Bati Dole aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Bati Dole à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix mai deux mille douze.