



**EPREUVE DE : DROIT PENAL GENERAL ET  
SPECIAL**  
Durée : 3 heures

*Ce sujet comporte 2 pages*

Document(s) autorisé(s) :

*Ceux visés à l'article 11 de l'arrêté du 11 septembre 2003*

Matériel(s) autorisé(s) :

*Aucun*

Sujet :

Chambre sociale- 25 janvier 2011  
N° de pourvoi: 09-42766

Cassation partielle

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 6 novembre 1978 par l'Association roussillonnaise d'action sociale (ARAS) en qualité d'infirmière au sein du Centre professionnel Aristide Maillol, institut médico-éducatif relevant de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ; qu'elle a fait l'objet de plusieurs arrêts de travail pour maladie puis a été mise en invalidité deuxième catégorie à compter du 1er juin 2005, ce dont elle a informé l'employeur par courrier du 13 juin ; que celui-ci l'a invitée le 29 juin 2005 à prendre rendez-vous auprès de la médecine du travail ; qu'après avoir mis en demeure son employeur le 16 mai 2006 d'organiser les visites de reprise, la salariée a été déclarée, à l'issue de deux visites médicales des 13 et 30 juin 2006, inapte à tout poste dans l'entreprise puis licenciée le 2 août 2006 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes notamment au titre de la rupture de son contrat de travail, au titre d'un rappel de salaire sur la base du coefficient 735 de la convention collective et au titre du harcèlement moral ;

Sur le pourvoi incident de l'employeur :

(...)

Mais sur le moyen unique du pourvoi principal de la salariée :

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 débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient que l'essentiel des pièces produites par l'intéressée concerne uniquement les multiples courriers que cette dernière a écrits, à partir de 1999, à son employeur (soit au président de l'ARAS, soit au directeur général, soit au directeur de l'établissement) mais aussi aux membres du CHSCT, à l'inspection du travail et à la DDASS, courriers par lesquels elle dénonce les moindre décisions, les réponses, les remarques de sa hiérarchie tant sur le fonctionnement de l'établissement que sur les points qui la concernent personnellement ; que les trois ou quatre attestations qu'elle verse aux débats ne concernent pas son litige, mais celui de M. Y... qui a été son ami, travaillait dans le même établissement et a été en conflit également avec l'employeur ; que, quant aux documents médicaux, il est communiqué un certificat d'un psychiatre en date du 22 novembre 1999 attestant qu'elle avait avec ce médecin une consultation à l'époque de deux fois par semaine, et les avis d'arrêt de travail mentionnant qu'elle était en dépression, mais sans qu'aucun lien ne soit évoqué avec son activité professionnelle ; qu'il n'existe aucun élément pouvant laisser présumer l'existence d'un harcèlement quant aux faits que la salariée invoque notamment sur les propos menaçants et déplacés de M. Z... à son encontre, ni sur le discrédit jeté sur la qualité de son travail ou son isolement ; qu'il appartient au pouvoir de direction de l'employeur de contrôler le travail des salariés et l'amplitude de leurs horaires, aucun reproche à ce titre ne peut donc prospérer ; que, quant au retrait des moyens nécessaires à l'exécution de son travail, là encore l'analyse avancée par la salariée ne peut être accueillie, l'employeur ayant pris l'option après avis du comité d'entreprise de limiter le recours systématique à un chauffeur pour accompagner les jeunes chez le dentiste, de choisir un dentiste plus proche de l'établissement et ce pour des contraintes imposées par des impératifs de gestion et d'organisation de la vie de l'établissement auquel l'infirmière ne pouvait s'opposer, décision validée au demeurant par le médecin de la commission départementale de l'éducation spéciale ainsi qu'il en est justifié ; que, s'agissant de la permutation des locaux d'infirmier avec ceux du psychologue et du psychiatre, cette décision a été prise avec l'accord de la DDASS et ce pour une mise aux normes ; qu'il en est de même du changement de clefs du secrétariat, décidé par l'inspecteur de la DDASS suite à différents vols constatés, rien ne permettant d'établir que la salariée ne pouvait avoir la clef du local de l'infirmier ; que, sur le fait de la "pousser à la faute", les demandes de régularisation des attestations de soins ou de communication de registre d'accidents bénins et de bilan de protocole ressortent du pouvoir de direction de l'employeur auquel ne peut échapper la salariée et qui en aucun cas ne peuvent laisser présumer un quelconque harcèlement, l'employeur n'ayant d'ailleurs pas soumis le défaut d'obtempérer à une sanction disciplinaire ; qu'en ce qui concerne l'atteinte à ses droits, aucune action répétée ne peut être retenue à l'encontre de l'employeur lequel a réglé la prime de camp après vérification comme il en avait le droit auprès de la commission d'interprétation de la convention collective et, s'agissant de la revalorisation de son coefficient, c'est la salariée qui a saisi directement le comptable et non l'employeur qui est à l'origine du conflit ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de se prononcer sur l'ensemble des éléments retenus afin de dire s'ils laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi incident de l'employeur ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté Mme X... de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 6 mai 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; 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 Nîmes ;

Condamne l'ARAS aux dépens.