

COUR DE CASSATION
Chambre sociale, 4 octobre 2007

Pourvoi n° 06-42908
Président : Mme MAZARS

Au nom du peuple français,

La Cour de cassation, chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant:

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 23 mars 2006), qu'engagée le 3 mai 1972 par la Régie nationale des usines Renault, devenue la société Renault, Mme X... a été en arrêts de travail pour maladie pour la période du 2 février 2002 au 13 avril 2003, date à laquelle cette salariée a été déclarée apte à reprendre une activité à mi-temps ; que cette société a, le 1er avril 2003, procédé à son remplacement et l'a affectée à de nouveaux postes ; qu'elle a été déclarée apte à reprendre son poste à temps complet à compter du 20 juillet suivant ; que l'employeur l'ayant, le 9 février 2004, licenciée pour refus d'accepter un poste conforme à son niveau de qualification et à ses aptitudes, la salariée a demandé sa condamnation à lui payer diverses sommes à titre notamment de dommages et intérêts pour harcèlement moral et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à la salariée une somme à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1) qu'à l'issue de son absence prolongée pour cause de maladie, le salarié doit être réintégré dans son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ; que l'emploi similaire ou équivalent s'entend comme celui qui comporte un même niveau de rémunération, une même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial ; qu'en l'espèce, il était objectivement justifié de ce que le poste de "secrétaire-assistante à la Direction du conseil en management" était d'un même niveau hiérarchique, relevait de la même qualification et comportait la même rémunération que le poste de "secrétaire-assistante à la Direction ressources humaines finance gestion" occupé par Mme X... avant son congé maladie ; qu'en considérant que cette dernière aurait cependant été en droit de refuser sa nouvelle affectation par des considérations qui ne caractérisent en réalité que de simples changements dans les conditions de travail de la salariée, pour en déduire que son licenciement aurait été dépourvu de cause réelle et sérieuse,

la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 120-4, L. 121-1, L. 122-4 et L. 122-14-3 du code du travail ;

2) que le contrat de travail s'exécute de bonne foi, qu'en l'espèce, ayant constaté que Mme X... avait refusé le poste qui lui était proposé seulement "une semaine après son entrée en fonction" prive sa décision de toute base légale au regard des articles L. 121-1, L. 120-4, L. 122-4, L. 122-14-3 du code du travail et 1134 du code civil, la cour d'appel qui s'abstient de rechercher si ce refus hâtif, qui avait interdit toute comparaison utile entre les tâches qui auraient effectivement été les siennes au poste litigieux et celles qu'elle effectuait auparavant, ne correspondait pas à une exécution de mauvaise foi de son contrat de travail par la salariée ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui, appréciant souverainement les éléments de preuve produits devant elle, a constaté que Mme X... occupait, avant ses arrêts de travail, le poste de secrétaire de direction, assistante ressources humaines, avec la charge du secrétariat, de la gestion administrative des dossiers, des plans de promotions, de la gestion de la base informatique du personnel pour la population ETAM et cadre de la direction financière, et que le nouveau poste de secrétaire-assistante, comportait quasi exclusivement des missions de secrétariat, a pu en déduire que la salariée ne retrouvait pas un poste similaire à celui initialement occupé ; que, sans avoir à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, elle a légalement justifié sa décision ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande en paiement d'une somme à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, alors, selon le moyen, qu'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 de sorte qu'en retenant que les faits dommageables, qu'elle constatait souverainement, ne caractérisaient pas un harcèlement moral à l'égard de la salariée dès lors qu'ils s'étaient produits sur une très courte durée, la cour d'appel, qui a ajouté à l'article L. 122-49 du code du travail une condition qu'il ne comporte pas, a violé le texte susvisé ;

Mais attendu que la cour d'appel n'a pas ajouté une condition à l'application de l'article L. 122-49 du code du travail en retenant, par motifs propres et adoptés, l'absence d'actes répétés ayant eu pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits ou à la dignité de Mme X...,

d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Renault aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, la condamne à payer à Mme X... la somme de 1 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre octobre deux mille sept.