

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 17 octobre 2018

N° de pourvoi: 17-17985

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01507

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 1er juillet 2001 par la société d'expertise comptable Palmese et associés en qualité d'assistant confirmé, M. X... a exercé les fonctions de conseiller du salarié à compter de mars 2012 et s'est présenté comme candidat aux élections des délégués du personnel en avril 2015 ; que suivant autorisation de l'inspecteur du travail en date du 10 octobre 2015 confirmée le 27 mai 2016 par le ministre du travail, il a été licencié le 12 octobre 2015 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; que le 17 avril 2014, il avait saisi la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à diverses obligations, dont l'obligation de sécurité ;

Sur le pourvoi incident de l'employeur qui est préalable :

Sur le moyen unique :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une certaine somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'exécution déloyale du contrat de travail, alors, selon le moyen, que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé

physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté qu'à la suite de l'altercation verbale entre M. X... et M. Z..., le 29 juillet 2013, la société Palmese avait organisé une réunion en présence des deux protagonistes et de Mme A... pour résoudre leur différend lié à des difficultés de communication, que M. Z... s'est excusé au cours de cette réunion et que la société Palmese a ensuite organisé des réunions périodiques afin de faciliter l'échange d'informations entre services, et entre ces deux salariés notamment ; qu'en affirmant néanmoins que la société Palmese n'a pas mis en place les mesures nécessaires pour prévenir le risque de renouvellement de cet incident, sans expliquer quelle autre mesure concrète la société Palmese aurait dû prendre pour prévenir la réalisation de ce risque, indépendamment des responsabilités de chacun dans l'incident et alors que les salariés avaient jusqu'alors travaillé pendant 10 ans sans incident, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que bien qu'ayant connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident, la société n'avait pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés, qu'elle n'avait ainsi pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque, assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, la cour d'appel a caractérisé un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et a légalement justifié sa décision ;

Sur le pourvoi du salarié :

Sur le premier moyen en ce qu'il vise la demande de résiliation judiciaire :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire la juridiction prud'homale incompétente pour statuer sur sa demande de résiliation judiciaire, alors, selon le moyen :

1°/ que dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que cette inaptitude est réelle et justifie son licenciement ; qu'il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; que, ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations ; qu'en déclarant irrecevable la demande de résiliation judiciaire et de dommages et intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail présentée par M. X..., au motif inopérant que son licenciement pour inaptitude avait été autorisé par l'inspecteur du travail, quand le salarié soutenait que le manquement de la société Palmese à son obligation de sécurité, cause de cette inaptitude, était suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire de son contrat de travail, la cour d'appel a violé

la loi des 16-24 août 1790 et les articles L. 2421-3 et L. 4121-1 du code du travail ;

2°/ qu'en outre, en se déclarant incompétente pour statuer sur une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail fondée sur un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat à l'origine de l'inaptitude physique de M. X... à son emploi que l'autorité administrative n'avait pas elle-même le pouvoir de trancher, privant ainsi le salarié de toute possibilité de voir un juge se prononcer sur cette demande et ses conséquences, la cour d'appel a violé les articles 4 du code civil et 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu que dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que celle-ci est réelle et justifie son licenciement ; qu'il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail ; que, ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations ; que toutefois, le juge ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire postérieurement au prononcé du licenciement notifié sur le fondement d'une autorisation administrative de licenciement accordée à l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen en ce qu'il vise les dommages-intérêts au titre d'un licenciement abusif et l'indemnité compensatrice de préavis :

Vu la loi des 16-24 août 1790 ensemble le principe de séparation des pouvoirs, l'article L. 2421-3, alors applicable, et l'article L. 4121-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire la juridiction prud'homale incompétente pour statuer sur la demande de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et la demande d'indemnité compensatrice de préavis, l'arrêt énonce qu'au vu de la loi des 16-24 août 1790 et de l'article L. 2411-1 du code du travail, le juge judiciaire ne peut sans violer le principe de séparation des pouvoirs se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire postérieurement au prononcé du licenciement notifié sur le fondement d'une autorisation administrative de licenciement accordée à l'employeur et, par voie de conséquence, sur les demandes afférentes à un licenciement abusif, même si, comme en l'espèce, la saisine du conseil des prud'hommes est antérieure à la rupture ;

Attendu, cependant, que dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que celle-ci est réelle et justifie son licenciement ; qu'il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du code du

travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail ; que, ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations ; qu'à cet égard, si le juge ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire postérieurement au prononcé du licenciement notifié sur le fondement d'une autorisation administrative de licenciement accordée à l'employeur, il lui appartient, le cas échéant, de faire droit aux demandes de dommages-intérêts au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans examiner la demande de dommages-intérêts pour rupture abusive fondée sur les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité à l'origine de l'inaptitude et d'indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi du salarié :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit la juridiction prud'homale incompétente pour statuer sur la demande de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et déboute M. X... de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis, l'arrêt rendu le 14 mars 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Montpellier ;

Condamne la société Palmese et associés aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Palmese et associés à payer à M. X... la somme de 3 000 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, prononcé et signé par M. Huglo, conseiller doyen en ayant délibéré, en remplacement du président empêché, conformément aux dispositions des articles 452 et 456 du code de procédure civile, en son audience publique du dix-sept octobre deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR "déclaré fondée l'exception d'incompétence soulevée par la Société Palmese ; dit que la juridiction prud'homale est incompétente pour statuer sur la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur Eric X...", ainsi que sur "[sa] demande de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail" et débouté Monsieur X... de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis ;

AUX MOTIFS QUE " Sur l'exception d'incompétence : Monsieur Eric X... s'oppose à cette demande en expliquant que le contrôle de l'autorité administrative n'a porté que sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement et non pas sur l'origine de l'inaptitude du salarié, due en l'espèce à la violation par l'employeur de l'obligation de sécurité ;

QU' au vu de la loi des 16-24 août 1790 et de l'article L.2411-1 du code du travail, le juge judiciaire ne peut sans violer le principe de séparation des pouvoirs se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire postérieurement au prononcé du licenciement notifié sur le fondement d'une autorisation administrative de licenciement accordée à l'employeur, même si, comme en l'espèce, la saisine du conseil des prud'hommes est antérieure à la rupture ;

QUE par conséquent, le conseil de prud'hommes n'était pas compétent pour statuer sur la demande en résiliation judiciaire présentée par monsieur Eric X... et par voie de conséquence sur les demandes afférentes à un licenciement nul ou abusif ;

QUE la décision déferée qui a dit que la prise d'acte de rupture du contrat de travail s'analyse en une démission et débouté monsieur Eric X... de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et congés payés y afférents et de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail est infirmée en ce sens et [que] statuant à nouveau la cour constate son incompétence pour connaître d'une part des demandes en résiliation judiciaire du contrat de travail et de la demande en paiement de la somme de 60.000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail formées par l'appelant en première instance et maintenues en cause d'appel et d'autre part de la demande en paiement des sommes de 133.224,00 euros et 13.322,24 euros au titre de l'indemnisation de la violation du statut protecteur (

)" (arrêt p.5 §.1 à 4) ;

1°) ALORS QUE dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que cette inaptitude est réelle et justifie son licenciement ; qu'il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; que, ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations ; qu'en déclarant irrecevable la demande de résiliation judiciaire et de dommages et intérêts pour rupture abusive de

son contrat de travail présentée par Monsieur X..., au motif inopérant que son licenciement pour inaptitude avait été autorisé par l'inspecteur du travail, quand le salarié soutenait que le manquement de la Société Palmese à son obligation de sécurité, cause de cette inaptitude, était suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire de son contrat de travail, la Cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790 et les articles L.2421-3 et L. 4121-1 du Code du travail ;

2°) ALORS en outre QU'en se déclarant incompétente pour statuer sur une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail fondée sur un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat à l'origine de l'inaptitude physique de Monsieur X... à son emploi que l'autorité administrative n'avait pas elle-même le pouvoir de trancher, privant ainsi le salarié de toute possibilité de voir un juge se prononcer sur cette demande et ses conséquences, la Cour d'appel a violé les articles 4 du Code civil et 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis par la Société Palmese ;

AUX MOTIFS QUE “ Il ressort de la lecture des pièces versées aux débats par la Société Palmese que par courrier du 29 juin 2015, celle-ci a consulté le médecin du travail concernant l'aménagement du poste proposé à Monsieur Eric X... et précisé que son nouveau lieu de travail pourrait se situer selon son choix non plus à Apt mais à Avignon, commune plus proche de son domicile que celle d'Apt, au Pertuis ou à Saint Rémy de Provence, que le médecin du travail a répondu le 1er juillet 2015 puis le 7 juillet 2015 qu'il n'avait aucune réserve à formuler quant aux nouveaux postes proposés, que ceux-ci ont été clairement définis puisque seul le lieu de travail était modifié, que le délai de réflexion laissé au salarié lui a permis de prendre sa décision en toute connaissance de cause, qu'aucun élément ne permet de douter de la réalité de la consultation effective des délégués du personnel et du fait que Monsieur Z... n'était pas en charge du service social mais comptable et responsable informatique ;

QUE par conséquent, le refus par Monsieur Eric X... du reclassement proposé, qui n'est fondé sur aucun motif légitime alors que le poste proposé répondait aux prescriptions du médecin du travail consulté spécialement à ce propos, était approprié à ses capacités et était comparable à l'emploi précédemment occupé, est abusif et le prive, par application de l'article L.1226-14 alinéa 2 du code du travail, de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'alinéa 1 dudit article ;

QUE la décision déférée qui a rejeté les demandes de Monsieur Eric X... aux fins de paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés y afférents et d'une indemnité de licenciement est confirmée de ces chefs, sauf à substituer la présente motivation à celle des premiers juges” ;

ALORS QUE lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts

de l'employeur, l'indemnité de préavis est toujours due ; que la cassation à intervenir du chef de l'arrêt attaqué ayant déclaré la juridiction prud'homale incompétente pour statuer sur la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail formée par Monsieur X... emportera en application de l'article 624 du Code de procédure civile celle des dispositions l'ayant débouté de sa demande de condamnation de son ancien employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Célice, Soltnner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Palmese et associés.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Palmese à payer à M. X... la somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'exécution déloyale du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE « l'appelant fait valoir que la société Palmese n'a pris aucune disposition pour sauvegarder son intégrité physique et que le préjudice qui en est résulté est démontré par la production de son dossier médical, que son employeur l'a rémunéré pendant près de 10 ans à un taux inférieur à celui correspondant à ses fonctions et qu'enfin il a été privé alors qu'il se trouvait en arrêt de travail de l'accès au serveur du cabinet depuis son ordinateur personnel ; que l'intimée réplique, que le 25 juin 2013 Monsieur Éric X... avait été déclaré apte par le médecin du travail, qu'après les altercations avec Monsieur Z..., il a bénéficié de soins sans arrêts de travail, que de simples disputes ou divergences de vue avec un collègue de travail qu'il côtoie depuis 10 ans ne saurait établir une exécution déloyale du contrat de travail de la part de l'employeur, que son dossier médical ne permet pas d'établir que son état de santé est lié à la relation de travail d'autant que l'appelant avait déjà connu des épisodes dépressifs antérieurs, que ce dernier a retrouvé l'accès à ses outils de travail dès sa reprise ; qu'elle explique que suite au 1^{er} incident, Monsieur Palmese a organisé une réunion le 31 juillet 2013 en présence des deux protagonistes et de Madame A... au cours de laquelle Monsieur Z... s'est excusé, qu'elle a considéré que l'incident était clos, que les relations de travail se sont poursuivies sans encombre, que des rencontres périodiques se sont tenues les 2 septembre et 7 octobre 2013 entre les salariés du cabinet et qu'après l'incident du 11 décembre 2013, elle a adressé un courrier à Monsieur Z..., dans lequel elle lui demandait de cesser tout comportement agressif envers Monsieur Éric X..., mais qui n'avait pas le caractère d'une sanction disciplinaire, car elle a estimé que les torts étaient partagés, l'appelant refusant toute communication avec Monsieur Z..., et, enfin, que Monsieur Éric X..., alors qu'il était délégué du personnel et responsable du service social, n'a pas alerté le médecin du travail et a repris normalement ses fonctions pendant plusieurs mois ; que bien qu'elle soit incompétente pour statuer sur la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur Éric X..., il appartient à la juridiction prud'homale d'examiner les demandes de dommages-intérêts formées au titre des fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement lorsque les manquements invoqués par le salarié n'ont pas été pris en considération par l'autorité administrative dans le cadre de la procédure d'autorisation ; que la décision du Ministre du travail du 17 mai 2015 ayant confirmée la décision implicite de rejet du recours hiérarchique formée à l'encontre de l'autorisation de licenciement de Monsieur Éric X... s'appuie sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement et l'absence de lien entre les mandats de représentation détenus par le salarié et la demande d'autorisation de licencier mais n'examine nullement les manquements invoqués par l'appelant à savoir le non-respect de l'obligation de sécurité et de l'obligation de rémunérer selon les fonctions exercées par le salarié et qui fondent sa demande de dommages et intérêts au titre d'une exécution déloyale du contrat de travail ; que la cour d'appel ayant déjà estimé que l'appelant ne

pouvait prétendre à la classification revendiquée de chef de service au coefficient 500, et la lecture des bulletins de salaire produits démontrant que le salaire versé à Monsieur Éric X... correspondait bien à celui fixé conventionnellement pour la classification de cadre confirmé coefficient 385 à laquelle il appartenait, le manquement tiré d'une rémunération non conforme au minimum conventionnel n'est pas établi ; que l'appelant ne peut davantage reprocher à son employeur une impossibilité d'accès à sa messagerie professionnelle et à la documentation du service social depuis son domicile alors qu'étant en arrêt de travail, son contrat de travail est suspendu, et qu'il n'est pas censé travailler et qu'il ne conteste pas avoir retrouvé tous ses outils de travail à l'issue de son congé maladie ; que dans son audition à la gendarmerie et ses conclusions écrites, Monsieur Éric X... déclare qu'il a été victime le 29 juillet 2013 d'agressions verbales et physiques de la part de Monsieur Z..., un salarié de la société, que le 11 décembre 2013 il se trouvait avec monsieur B..., un administrateur du cabinet, lorsque ce même collègue est arrivé, que ce dernier l'a copieusement insulté puis l'a plaqué avec son avant-bras, au niveau du cou, pour l'empêcher de sortir de la pièce et que monsieur B... a dû intervenir pour lui permettre de sortir ; que Madame Nadine C..., comptable à la société Palmese depuis 20 ans explique, dans le cadre de-cette enquête, qu'elle n'a pas été témoin d'incident entre le plaignant et Monsieur Z..., que ce dernier est une personne expansive qui venait parfois provoquer de manière un peu agressive Monsieur Éric X... qui, lui, est une personne plutôt calme et renfermée, et conclut que connaissant le caractère de ce dernier elle peut comprendre qu'il vive mal la manière dont lui parlait son collègue ; que Madame Annie A..., comptable dans la société Palmese depuis 14 ans, déclare que Messieurs X... et Z... étaient en conflit car tous deux ont des caractères forts, qu'elle n'a pas été témoin des incidents qui lui ont été rapportés par Monsieur X..., mais qu'elle-même a été importunée par Monsieur Z... qui s'était montré agressif en paroles envers elle en raison d'un repas de départ d'un-collègue auquel il n'avait pas été invité, Elle confirme dans son attestation produite par l'intimée que Monsieur Z... leur a présenté des excuses lors de la réunion du 31 juillet 2013 ; qu'aucune pièce du dossier ne permet de connaître précisément la nature des agressions verbales commises le 29 juillet 2013 par Monsieur Z.... Monsieur Éric X... dans ses observations n'est pas plus précis que dans son audition à la gendarmerie ou dans son courriel du 30 juillet 2013 envoyé à son employeur et intitulé "droit de retrait" dans lequel il parle de comportement agressif et violent puis de "menaces de violence physique dont Madame D... Sandrine pourra témoigner" ; que dans le procès-verbal de synthèse, l'enquêteur ayant entendu Mesdames C... et A... note que Madame E... déclare avoir assisté à une petite dispute verbale entre Monsieur Éric X... et Monsieur Z..., mais rien d'alarmant, qu'elle n'a jamais assisté à d'autres disputes mais reconnaît qu'elle sentait une tension entre les deux personnes par la suite. Madame F... avait également entendu dire qu'il y avait un différend entre -ces deux collègues qui ne se parlaient jamais au travail ; qu'il ressort ainsi de l'ensemble des éléments du dossier et des observations des parties qu'hormis la rencontre du 30 juillet 2013 et les réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés, la société Palmese, qui pensait l'incident clos, n'a pris aucune mesure concrète pour éviter le renouvellement d'un incident entre les deux protagonistes, alors que leurs divergences de vues et leurs caractères très différents, voire incompatibles, étaient de notoriété publique au sein du cabinet et qu'elle avait connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé de Monsieur Éric X... par l'incident du 29 juillet 2013, pris en charge par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Vaucluse au titre d'un accident du travail, peu important à ce stade l'origine et les responsabilités de chacun des protagonistes et le fait qu'ils aient travaillé ensemble sans problème apparent pendant 10 ans ; que connaissant la personnalité impulsive de Monsieur Z... qui s'était déjà heurté à Madame A..., le caractère introverti de Monsieur X... et la -dégradation-de la relation de travail entre ces deux salariés amenés à collaborer, même ponctuellement, pour traiter leurs dossiers, et donc le risque d'un nouvel incident, la société Palmese n'a cependant pas mis en place les mesures nécessaires permettant de

prévenir ce risque et assurer la sécurité de l'appelant et protéger sa santé physique et mentale conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et par conséquent a manqué à son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité des salariés ; que la cour dispose des éléments suffisants à la lecture des pièces du dossier pour fixer, en réparation du préjudice subi par Monsieur Éric X... du fait de la violation de cette obligation de sécurité de la part de l'employeur, le montant des dommages et intérêts à la somme de 3.000 € » ;

ALORS QUE ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté qu'à la suite de l'altercation verbale entre M. X... et M. Z..., le 29 juillet 2013, la société Palmese avait organisé une réunion en présence des deux protagonistes et de Mme A... pour résoudre leur différend lié à des difficultés de communication, que M. Z... s'est excusé au cours de cette réunion et que la société Palmese a ensuite organisé des réunions périodiques afin de faciliter l'échange d'informations entre services, et entre ces deux salariés notamment ; qu'en affirmant néanmoins que la société Palmese n'a pas mis en place les mesures nécessaires pour prévenir le risque de renouvellement de cet incident, sans expliquer quelle autre mesure concrète la société Palmese aurait dû prendre pour prévenir la réalisation de ce risque, indépendamment des responsabilités de chacun dans l'incident et alors que les salariés avaient jusqu'alors travaillé pendant 10 ans sans incident, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Nîmes , du 14 mars 2017