

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er juillet 2020

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 530 F-P+B sur premier moyen

Pourvoi n° E 18-24.180

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 1ER JUILLET 2020

Mme F... A..., domiciliée [...], a formé le pourvoi n° E 18-24.180 contre l'arrêt rendu le 16 octobre 2018 par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Air Austral, société anonyme, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Leprieur, conseiller doyen, les observations écrites de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme A..., de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de la société Air Austral, après débats en l'audience publique du 19 mai 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Leprieur, conseiller doyen rapporteur, Mme Duvallet, conseiller référendaire ayant voix délibérative, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article L. 431-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Saint-Denis de la Réunion, 16 octobre 2018), Mme A... a été engagée par la société Air Austral le 28 octobre 2009 en qualité d'assistante du responsable de formation équipage.

2. Elle a saisi la juridiction prud'homale le 25 septembre 2015 de demandes tendant au paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral, s'estimant victime de faits de discrimination et de harcèlement moral.

3. Elle a été licenciée le 10 octobre 2016.

4. Elle a interjeté appel le 11 mai 2017 du jugement l'ayant déboutée de toutes ses demandes et a présenté en appel des demandes nouvelles au titre de la rupture de son contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le second moyen, ci-après annexé

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen

Enoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevables ses demandes nouvelles tendant à voir dire son licenciement nul, à voir ordonner sa réintégration et le paiement des salaires non perçus depuis la date du licenciement, subsidiairement à voir condamner l'employeur au paiement d'une somme en application de l'article L. 1134-4 du code du travail outre une indemnité de licenciement et des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi au titre de la procédure vexatoire, plus subsidiairement à voir dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et à obtenir des dommages-intérêts à ce titre ainsi qu'au titre du préjudice moral subi en raison de la procédure vexatoire alors « que la règle de l'unicité de l'instance, en application de laquelle toutes les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance, s'oppose à l'introduction d'une seconde instance devant le conseil de prud'hommes lorsque les causes du second litige relatif au contrat de travail sont connues avant la clôture des débats devant la cour d'appel saisie de la première instance et oblige

les parties à présenter leurs demandes au titre de ce second litige devant la cour d'appel saisie du premier ; que l'article 8 du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, qui porte suppression de cette règle d'unicité, n'est applicable qu'aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1er août 2016 ; que pour dire la salariée non fondée à invoquer le principe d'unicité de l'instance, même s'il était applicable devant les premiers juges en raison d'une requête introductive déposée le 25 septembre 2015, la cour d'appel a retenu que l'appel ayant été interjeté le 11 mai 2017, l'abrogation de l'article R. 1452-7 du code du travail énonçant le principe d'unicité de l'instance était alors effective ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles 8 et 45 du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail ensemble les articles R. 1452-6 et R. 1452-7 du code du travail alors en vigueur. »

Réponse de la Cour

Vu l'article R. 1452-7 du code du travail alors applicable, les articles 8 et 45 du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 :

7. Il résulte des articles 8 et 45 du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 que les dispositions de l'article R. 1452-7 du code du travail, aux termes desquelles les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel, demeurent applicables aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes antérieurement au 1er août 2016.

8. Pour déclarer irrecevables les demandes de la salariée au titre de la rupture de son contrat de travail, l'arrêt retient que ces demandes n'ont pas été présentées devant les premiers juges et sont donc nouvelles en cause d'appel. Il ajoute que l'article R. 1452-7 du code du travail a été abrogé par le décret du 20 mai 2016 mettant fin au principe de l'unicité de l'instance et que, s'agissant d'une règle de procédure, elle est d'application immédiate pour les instances postérieures à son entrée en vigueur. Dès lors, il en déduit que la salariée, ayant interjeté appel le 11 mai 2017, n'est pas fondée à invoquer ce principe, même s'il était applicable devant les premiers juges.

9. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déclare irrecevables les demandes de la salariée en nullité de son licenciement, en réintégration et en paiement des salaires non perçus depuis la date du licenciement, subsidiairement en condamnation de l'employeur au paiement d'une somme en application de l'article L. 1134-4 du code du travail outre d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi au titre de la procédure vexatoire, plus subsidiairement ses demandes tendant à voir juger que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et en paiement de dommages et intérêts à ce titre ainsi qu'au titre du préjudice moral subi en raison de la procédure vexatoire, l'arrêt rendu le 16 octobre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion autrement composée ;

Condamne la société Air Austral aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Air Austral et la condamne à payer à Mme A... 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, et prononcé par le président en son audience publique du premier juillet deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme A...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré irrecevables les demandes nouvelles de la salariée tendant à voir dire son licenciement nul, à voir ordonner sa réintégration et le paiement des salaires non perçus depuis la date du licenciement, subsidiairement à voir condamner l'employeur au paiement d'une somme en application de l'article L.1134-4 du code du travail, outre une indemnité de licenciement, et des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi au titre de la procédure vexatoire, plus subsidiairement à voir dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et à obtenir des dommages-intérêts à ce titre ainsi qu'au titre du préjudice moral subi en raison de la procédure vexatoire.

AUX MOTIFS QUE ces demandes n'ont pas été présentées, au fond, devant les premiers juges et sont donc nouvelles en cause d'appel ; qu'il convient de rappeler que Mme A... a saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes le 22 décembre 2016 aux fins d'annulation du licenciement (en cours de délibéré de la décision au fond), et qu'elle s'est désistée de ses demandes par un courrier du 05 mai 2017, son désistement ayant été constaté par une ordonnance du 04 juillet suivant ; qu'elle invoque l'article R. 1452-7 du code du travail aux termes duquel : "Les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel. L'absence de tentative de conciliation ne peut être opposée. Même si elles sont formées en cause d'appel, les juridictions statuant en matière prud'homale connaissent les demandes reconventionnelles ou en compensation qui entrent dans leur compétence" ; que ce texte a été abrogé le 1er août 2016 (décret n° 2016-660 du 20 mai 2016) mettant fin au principe de l'unicité de l'instance, exception processuelle spécifique au procès prud'homal ; que s'agissant d'une règle de procédure, elle est d'application immédiate pour les instances postérieures à son entrée en vigueur ; que Mme A... ayant interjeté appel le 11 mai 2017, elle n'est pas fondée à invoquer ce principe, même s'il était applicable devant les premiers juges en raison d'une requête introductive déposée le 25 septembre 2015 (article 45 du décret du 20 mai 2016 n° 2016-660, lequel ne concerne que les instances devant les CPH malgré les termes contraires de la circulaire du 27 mai 2016 dépourvue de tout effet juridique) ; que le licenciement est intervenu le 10 octobre 2016 alors que le dossier était en délibéré. Il convient de préciser que l'audience des plaidoiries devant les premiers juges a eu lieu le 30 septembre 2016 alors que la salariée s'était vue remettre en main propre la convocation préalable à un éventuel licenciement le 21 septembre et l'entretien ayant eu lieu le 28 suivant ; que le fait que la requête introductive d'instance ait été déposée avant le 1er août 2016 permettait à la salariée de conserver le bénéfice du principe de l'unicité de l'instance jusqu'à la fin de celle-ci devant le conseil de prud'hommes ; qu'il en aurait été de même si l'instance d'appel avait été introduite avant le 1er août 2016 ; que l'appel ayant été interjeté le 11 mai 2017, l'abrogation de l'article R. 1452-7 précité était alors effective ; que par ailleurs, le licenciement survenu avant l'extinction de l'instance devant le conseil de prud'hommes ne s'apparente pas à la survenance ou à la révélation d'un fait nouveau au sens de l'article 564 du code de procédure civile.

ALORS QUE la règle de l'unicité de l'instance, en application de laquelle toutes les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance, s'oppose à l'introduction d'une seconde instance devant le conseil de prud'hommes lorsque les causes du second litige relatif au contrat de travail sont connues avant la clôture des débats devant la cour d'appel saisie de la première instance et oblige les parties à présenter leurs demandes au titre de ce second litige devant la cour d'appel saisie du premier ; que l'article 8 du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à

la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, qui porte suppression de cette règle d'unicité, n'est applicable qu'aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1er août 2016 ; que pour dire la salariée non fondée à invoquer le principe d'unicité de l'instance, même s'il était applicable devant les premiers juges en raison d'une requête introductive déposée le 25 septembre 2015, la cour d'appel a retenu que l'appel ayant été interjeté le 11 mai 2017, l'abrogation de l'article R. 1452-7 du code du travail énonçant le principe d'unicité de l'instance était alors effective ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles 8 et 45 du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail ensemble les articles R.1452-6 et R.1452-7 du code du travail alors en vigueur.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral.

AUX MOTIFS propres QUE quant à la dégradation de son état de santé, Mme A... justifie d'un suivi par un médecin psychiatre à compter de juin 2015 pour un état anxio dépressif réactionnel à une souffrance au travail (pièce 134) ; que son allégation quant au fait que son poste aurait été "vidé de ses fonctions substantielles transmises à M. X...", laissant à l'appelante l'archivage et les impressions de documents" n'est pas corroborée par les éléments qu'elle produit ; qu'il doit être souligné que la pièce 107 qu'elle cite dans ses conclusions et censée établir qu'elle "a demandé à plusieurs reprises à son responsable hiérarchique d'y remédier, lui rappelant à plusieurs reprises qu'elle n'était pas cantonnée à l'archivage et aux impressions, du seul fait qu'elle était une femme" est notamment contredite par la prise en compte de sa remarque de l'existence d'un service de reprographie à l'accueil (courriel du 17 mars) ; que quant à la justification tenant à sa féminité, elle ne résulte que de sa propre conviction. Si elle fait état d'une nouvelle fiche de poste (septembre 2015) la cantonnant aux tâches de secrétariat, elle ne fait nullement référence à l'une de ses pièces produites à ce propos ; que la privation des "fonctions substantielles" relève alors d'un ressenti mais nullement des pièces du dossier, étant précisé que le détail des attributions de M. X... n'est pas significatif en l'absence d'éléments de comparaison avec les missions de la salariée avant et après l'embauche de celui-ci ; qu'il convient de préciser que le retrait de la fonction de formatrice sûreté n'est pas invoqué de ce chef ; que quant aux nombreuses convocations du DRH dont la salariée fait état au titre d'une déstabilisation, elle s'inscrit dans la gestion de ses insatisfactions et revendications exprimées à de multiples reprises, la société Air Austral ayant été jusqu'à lui proposer une promotion sur un poste d'agent de maîtrise (pièce 121), dans le cadre d'une recherche de transaction, qui n'a pas abouti en raison des atermoiements de Mme A... ; que le dénigrement systématique par son supérieur hiérarchique auprès de la direction ne repose sur aucun fait précis établi. ; que Mme A... n'a pas obtenu les deux postes pour lesquels elle a candidaté (adjoint à la programmation et approvisionnement achats) mais elle n'invoque nullement un harcèlement moral de ce chef ; que sur la demande de congé pour la journée du 16 novembre en vue de sa comparution devant les premiers juges, la salariée se réfère aux règles afférentes aux congés annuels inapplicables en l'espèce ; que le fait que sa demande ait été transmise par son supérieur au service RH est alors indifférent sauf à rappeler que la salariée était en contact fréquent avec la direction comme il en a déjà été fait état, ce qui justifie la transmission précitée ; que l'octroi éventuellement tardif d'une tablette IPAD n'est pas plus significatif dès lors que Mme A... précise que c'est M. K... qui avait pour mission de préparer une éventuelle transition de la formation sol en "e-learning" ; que s'agissant d'un projet spécifique non confié à la salariée, celle-ci n'est pas fondée à se comparer à M. K... ; que si la mésentente entre Mme A... et M. X... est avérée, en imputer la responsabilité exclusive à l'un ou l'autre des protagonistes n'est pas l'objet du litige, aucune accusation de harcèlement ne visant ce dernier ; que le fait que M. X... ait bénéficié du soutien de sa hiérarchie est à mettre en parallèle avec les nombreuses tentatives de la direction de trouver une solution au mal être de la salariée ; qu'ainsi, les deux salariés ont fait l'objet d'une attention particulière de l'employeur ; qu'il n'en résulte pas que l'ensemble des faits présentés par Mme A... suffisent à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral.

AUX MOTIFS adoptés QUE Mme F... A... soutient avoir subi une véritable opération de déstabilisation : isolement et mise à l'écart, tâches ingrates à effectuer, refus de donner suite à ses différentes candidatures,

critiques colportées, refus de valider son congé pour se présenter devant la juridiction de céans, refus ou oubli de lui donner un IPAD alors que M. K... arrivé après elle en avait eu un (pièces 62 à 68 ; que la preuve du harcèlement moral doit être établie par certaine matérialité, que les faits doivent être établis et concordants (Cass, soc, 28 janvier 2015, n°13-22378) ; qu'ici il s'agit de simples allégations en terme généraux sans élément de faits et ne reposant sur aucun témoignage solide, le comportement attribué à ses supérieurs ou collègue à son égard ou les critiques émises sont uniquement subjectifs ; que Mme F... A... pose sa candidature depuis son embauche à tous les postes qui se présentent alors que l'employeur est libre de ses choix fondés sur des compétences que Mme F... A... ne possède manifestement pas ; que le refus de laisser Mme F... A... prendre un congé pour se présenter au Conseil de Prud'hommes est contredit par sa présence régulière à toutes les audiences sans que manifestement ces absences à son poste de travail lui aient valu sanction ; que Mme F... A... a bien reçu un Ipad dès son retour de congés ; qu'enfin s'agissant de la mésentente avérée de Mme F... A... avec M. X..., du fait essentiellement de Mme F... A... d'après les pièces produites et explications données, l'employeur s'est attaché à résoudre cette situation par l'éloignement de M. X... et non de Mme F... A... qui a conservé son bureau commun avec un collègue, et a essayé de mettre en place une médiation dont il n'est pas démontré que l'échec soit de son fait ; qu'il n'est pas démontré non plus que l'état de santé de Mme F... A... dont l'insatisfaction est constante se soit dégradée du fait de l'employeur, celui-ci s'étant attaché à résoudre au mieux tous les problèmes soulevés ; que la Dirrecte n'a pas poursuivi son enquête après réception des explications de la société Air Austral ; qu'il résulte de toutes les allégations de Mme F... A... sur un harcèlement moral qu'elles sont sans fondement et que ce n'est pas la société Air Austral ou les collègues de Mme F... A... qui s'y sont livrés ; qu'il n'y a donc pas eu de harcèlement moral envers la demanderesse.

ALORS QU'au titre du harcèlement moral qu'elle dénonçait, la salariée, dont la dégradation de l'état de santé était établie et imputée par son médecin à une souffrance au travail, faisait valoir que son poste avait été vidé de ses fonctions substantielles et que lui avaient été laissés l'archivage et les impressions de documents (conclusions d'appel, p. 40) ; que pour refuser d'examiner le grief tiré du retrait de la fonction de formatrice sureté, dont elle a constaté qu'il était établi et constitutif d'une discrimination, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas invoquée du chef du harcèlement par la salariée ; qu'en statuant ainsi, en l'état des écritures de la salariée qui dénonçait le retrait de ses fonctions au titre du harcèlement moral, la cour d'appel a dénaturé ces écritures en violation du principe selon lequel obligation est faite au juge de ne pas dénaturer les éléments de la cause.