

9 octobre 2019

Cour de cassation

Pourvoi n° 17-24.773

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01396

Titres et sommaires

PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE - Libertés fondamentales - Domaine d'application - Droit d'agir en justice - Droit exercé par le salarié - Atteinte - Preuve - Charge - Détermination - Portée

Lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une action en justice introduite pour faire valoir ses droits

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Licenciement postérieur à la demande en justice du salarié - Atteinte à une liberté fondamentale - Exclusion - Détermination - Portée

PREUVE - Règles générales - Charge - Applications diverses - Contrat de travail - Licenciement - Licenciement postérieur à la demande en justice du salarié - Preuve d'une mesure de rétorsion de l'employeur - Conditions - Détermination

Texte de la décision

Entête

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 9 octobre 2019

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1396 FS-P+B

Pourvoi n° D 17-24.773

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

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. O... Y..., domicilié [...],

contre l'arrêt rendu le 4 juillet 2017 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 3), dans le litige l'opposant à la société Assurances 2000, société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

La société Assurances 2000 a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 10 septembre 2019, où étaient présents : M. Cathala, président, Mme Duvallet, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, MM. Maron, Pietton, Mme Richard, conseillers, Mme Depelley, M. Le Corre, Mmes Prache, Marguerite, conseillers référendaires, Mme Berriat, avocat général, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Duvallet, conseiller référendaire, les observations de la SCP Rousseau et Tapie, avocat de M. Y..., de la SCP Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat de la société Assurances 2000, l'avis de Mme Berriat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 4 juillet 2017), qu'engagé le 8 mars 2004 par la société Assurances 2000 en qualité d'attaché commercial, M. Y... a saisi le 15 septembre 2011 la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'heures supplémentaires et de primes ; que mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable le 29 septembre 2011, il a été licencié pour faute grave par lettre du 13 octobre 2011, au motif qu'il aurait eu le 29 septembre 2011 une attitude agressive et injurieuse à l'égard de deux supérieurs hiérarchiques et aurait dénigré l'entreprise ;

Moyens

Sur les trois dernières branches du moyen unique du pourvoi principal du salarié et le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Motivation

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Moyens

Sur les autres branches du moyen unique du pourvoi principal du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire son licenciement justifié et de rejeter l'ensemble de ses demandes à ce titre, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque le licenciement intervient concomitamment à la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié, il appartient à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice ; qu'à défaut, le licenciement est nul ; qu'en déboutant le salarié de sa demande en nullité du licenciement qui a suivi sa saisine du conseil de prud'hommes, au motif qu'il n'apportait pas la preuve de ce que les événements du 29 septembre 2011 qui ont motivé son licenciement avaient eu pour origine son action prud'homale, quand il bénéficiait d'une présomption à cet égard qu'il appartenait à l'employeur de renverser en apportant la preuve contraire, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil, l'article L. 1221-1 du code du travail et l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°/ qu'en jugeant qu'aucun élément ne permettait de rattacher les événements du 29 septembre 2011 à la procédure prud'homale qu'il venait d'initier à l'encontre de son employeur, sans avoir recherché si, comme le salarié le soutenait dans ses conclusions d'appel, la société ASSU 2000 n'avait pas soudainement évoqué de prétendues difficultés commerciales de l'agence depuis 2008, sans aucune remarque ni rappel à l'ordre préalable, le mois précisément où le salarié avait réalisé le meilleur chiffre commercial des agences de son secteur, ce qui était de nature à établir que l'incident et la décision de le licencier était en lien avec la procédure prud'homale récemment initiée par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail et 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Motivation

Mais attendu que lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une action en justice introduite pour faire valoir ses droits ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté, d'une part, que les faits invoqués dans la lettre de licenciement étaient caractérisés, et, d'autre part, procédant implicitement mais nécessairement à la recherche prétendument omise, que le déplacement à l'agence de deux supérieurs hiérarchiques avait pour but de trouver une solution concernant les mauvais résultats commerciaux de l'agence, lesquels étaient établis par la production d'extraits informatiques, ce dont il résultait que le salarié ne démontrait pas l'existence d'éléments permettant de rattacher les événements du 29 septembre 2011 à la procédure prud'homale précédemment engagée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge de ses propres dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi principal par la SCP Rousseau et Tapie, avocat aux Conseils, pour M. Y....

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué, d'avoir jugé que le licenciement de M. Y... était justifié et de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes à ce titre ;

Aux motifs que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie son départ immédiat ; que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ; qu'à défaut de faute grave, le licenciement pour motif disciplinaire doit reposer sur des faits précis et matériellement vérifiables présentant un caractère fautif réel et sérieux ; que la société fait grief à Monsieur Y..., le 29 septembre 2011, d'avoir adopté à l'égard de deux supérieurs hiérarchiques, une attitude agressive et injurieuse et d'avoir dans le même temps dénigré en public l'entreprise ; que la société justifie par les attestations de Monsieur G... et Monsieur W... de la réalité de la situation intervenue le 29 septembre 2011 ; que ni le fait pour un témoin d'avoir aperçu le salarié serrant la main de ses supérieurs, ni les attestations laconiques de deux clients, Messieurs I... et N... qui n'ont pas perçu de tensions au sein de l'agence, ne permettent de contredire la description très circonstanciée des faits figurant dans les attestations de Monsieur G... et Monsieur W... ; que le récit précis du contexte, dans lequel sont intervenus Monsieur G... et Monsieur W..., permet de conférer aux témoignages versés aux débats par la société, une force probante particulière ; qu'en effet, ces pièces confirment que les deux managers avaient fait le déplacement jusqu'à Troyes pour évaluer avec le responsable de l'agence, M. Y..., les difficultés rencontrées dans ses résultats et le salarié voulant déporter le débat sur son contentieux prud'homal a eu un comportement totalement inadapté face au refus manifesté par ces deux supérieures d'aborder ce problème ; que la programmation de ce déplacement prévue de longue date, comme les circonstances de la mise à pied du salarié, apparaissent autant d'éléments venant confirmer l'altercation intervenue entre les parties ; que le dépôt de plainte de M. Y... qui constitue un élément de preuve unilatérale, est également inopérant à faire la preuve inverse ; que M. Y... apparaît mal fondé à soutenir que le licenciement aurait été pris en réaction à son action devant la juridiction prud'homale ; qu'en effet, il convient de souligner que la procédure engagée par le salarié en septembre 2011 sur le fondement des heures supplémentaires et des primes suite aux modifications de juin 2010, ne correspondait en rien aux préoccupations de Monsieur G... et Monsieur W... sur les difficultés relatives aux chiffres d'affaires de l'agence ; que ces difficultés sont établies par la société au travers d'extraits informatiques comparatifs par portefeuille de produits depuis 2008 jusqu'à 2011 et les attestations confirment que les démarches des managers avaient pour but de trouver une solution concernant les mauvais résultats commerciaux de l'agence ; qu'aucun élément ne permet de rattacher les événements du 29 septembre 2011 à la procédure prud'homale ; qu'ainsi la société rapporte la preuve des faits allégués à l'appui du licenciement ; que la nature des injures, la violence des propos et plus généralement l'attitude du salarié à l'égard de deux de ses supérieurs et de la société constitue une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible la poursuite du contrat de travail ; qu'il convient donc d'infirmar la décision des premiers juges sur ce point et de considérer le licenciement pour faute grave justifié ;

Alors, 1°) que lorsque le licenciement intervient concomitamment à la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié, il appartient à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice ; qu'à défaut, le licenciement est nul ; qu'en déboutant M. Y... de sa demande en nullité du licenciement qui a suivi sa saisine du conseil de prud'hommes, au motif qu'il n'apportait pas la preuve de ce que les événements du 29 septembre 2011 qui ont motivé son licenciement avaient eu pour origine son action prud'homale, quand il bénéficiait d'une présomption à cet égard qu'il appartenait à l'employeur de renverser en

apportant la preuve contraire, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil, l'article L. 1221-1 du code du travail et l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Alors, 2°) qu'en jugeant qu'aucun élément ne permettait de rattacher les évènements du 29 septembre 2011 à la procédure prud'homale qu'il venait d'initier à l'encontre de son employeur, sans avoir recherché si, comme le salarié le soutenait dans ses conclusions d'appel (p. 15 à 18), la société ASSU 2000 n'avait pas soudainement évoqué de prétendues difficultés commerciales de l'agence depuis 2008, sans aucune remarque ni rappel à l'ordre préalable, le mois précisément où M. Y... avait réalisé le meilleur chiffre commercial des agences de son secteur, ce qui était de nature à établir que l'incident et la décision de le licencier était en lien avec la procédure prud'homale récemment initiée par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail et 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Alors 3°) et à tout le moins, que nul ne peut se constituer de preuve à soi-même ; qu'en jugeant que l'employeur justifiait de la réalité des insultes qu'aurait proférées M. Y..., le 29 septembre 2011, à l'encontre de MM. G... et W..., respectivement directeur commercial et directeur région Ile-de-France Ouest, au vu des attestations qu'ils avaient eux-mêmes établies, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

Alors 4°) qu'en matière de licenciement disciplinaire, lorsqu'un doute subsiste, il profite au salarié ; qu'en retenant l'existence d'une faute grave après avoir constaté que les propos insultants qu'aurait tenus M. Y... à l'égard de MM. G... et W... le 29 septembre 2011, n'étaient établis que par les seules allégations des deux directeurs concernés, contestées par le salarié et non corroborées par MM. I... et N..., clients présents aux moments des faits qui attestaient qu'ils n'avaient perçu aucune tension entre eux, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il résultait qu'un doute subsistait sur la réalité du comportement fautif du salarié qui aurait dû lui profiter, a violé les articles L. 1333-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Alors, 5°) et subsidiairement que la faute grave s'apprécie in concreto notamment au regard du caractère isolé du grief retenu contre le salarié et du contexte dans lequel il est intervenu ; que le grief reproché au salarié résulte de propos déplacés qu'il aurait tenus devant MM. G... et W... mais qui auraient porté exclusivement le non-paiement d'éléments de salaire qui lui étaient effectivement dus et en paiement desquels l'employeur a d'ailleurs été condamné dans le cadre de la présente instance (pour un montant total d'environ 25 000 euros) ; que cet incident, outre qu'il serait survenu dans un contexte aussi particulier d'exaspération légitime du salarié, aurait par ailleurs été unique en sept années d'ancienneté dans l'entreprise sans que le salarié n'ait jamais fait l'objet d'aucune remarque ni d'aucun rappel à l'ordre, ni dans son travail ni dans son comportement général ; qu'en qualifiant de faute grave en pareilles circonstances la tenue de tels propos, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat aux Conseils, pour la société Assurances 2000.

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir condamné la société Assurances 2000, employeur, à payer à monsieur Y..., salarié, les sommes de 14.569,39 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires, de 1.456,93 euros à titre de congés payés ;

Aux motifs propres que, sur les heures supplémentaires, monsieur Y... sollicite la somme de 14.569,39 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires et les congés payés afférents, en faisant valoir qu'en contradiction avec les documents conventionnels, il exécutait 40 heures de travail par semaine, sans que ses heures supplémentaires ne soient payées ou majorées ou qu'elles soient compensées par des repos compensateurs ; que la société estime que le salarié bénéficiait d'une convention de forfait conforme au contrat de travail et aux avenants, sans qu'il soit nécessaire qu'un accord collectif soit établi ; qu'elle fait valoir que la rémunération annuelle de monsieur Y... était largement supérieure aux minimas conventionnels ; qu'elle indique enfin qu'en juin 2010, la modification intervenue sur l'établissement des rémunérations, en accord avec les institutions représentatives du personnel et les salariés, a permis de faire apparaître sur une ligne distincte, le montant correspondant aux heures supplémentaires alors qu'antérieurement ce montant était inclus dans le salaire de base mais que les calculs et majorations n'en ont pas été modifiées ; qu'en application de l'article L. 3121-39 du code du travail, toute convention individuelle de forfait en jours ou en heures sur l'année doit être prévue par un accord collectif de branche étendu ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ; qu'avant la loi du 20 août 2008, la convention se devait de définir les catégories de cadres concernés, fixer le nombre de jours travaillés (maximum

218), préciser les modalités de décompte des jours travaillés, les conditions de contrôle de son application, prévoir les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leur journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ; que ces stipulations se devaient d'assurer la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ; qu'ainsi, les conventions individuelles de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle doivent nécessairement être passées par écrit et être rédigées avec précision, sans se contenter de renvoyer à un accord collectif ; qu'en l'absence d'écrit, le forfait jours est inopposable au salarié ; qu'en l'espèce, il n'est pas contestable que le contrat de travail mentionne :« La durée hebdomadaire du travail de X

sera celle des heures d'ouverture de l'agence à laquelle il sera affecté à savoir : lundi : 14 heures ' 19 heures, mardi à vendredi : 9h30 ' 12h30/14 heures ' 19 heures, samedi : 9h30 ' 12h30.Cette durée hebdomadaire s'inscrit dans le cadre de la programmation annuelle du temps de travail en vigueur dans l'entreprise et prévue par l'accord d'entreprise, issue de la négociation annuelle obligatoire sur la durée et l'organisation du temps de travail signé le 27 décembre 2001, faisant l'objet d'avenants annuels fixant les durées pour l'année suivante, signée au plus tard le 15 décembre de chaque année et instaurant la fixation d'une durée annuelle de travail et garantissant au salarié un lissage de la rémunération mensuelle. Cette durée suivra de plein droit les variations ultérieures de l'horaire collectif. En cas de réduction du temps de travail, il est convenu que la rémunération pourra être réduite de plein droit proportionnellement et selon les modalités fixées par l'accord de branche ou d'entreprise appliqué légalement au sein de la société ASSURANCES 2000 » ; que la société produit l'accord d'entreprise du 26 octobre 2001 qui n'envisage d'organisation spécifique du temps de travail que pour les cadres ; que rien dans cet accord ne prévoit de convention de forfait pour les salariés tels que monsieur Y... ; qu'à l'inverse, la référence aux dispositions légales relatives aux heures supplémentaires et à la durée quotidienne du travail s'y trouve rappelée ; qu'il convient d'ajouter que les dispositions du contrat de travail sont insuffisantes à considérer qu'une convention de forfait a été établie entre les parties. Aucune disposition ne fixe le régime des heures supplémentaires, la modalité de calcul dans la rémunération et de leur majoration ; qu'ainsi conformément à la décision déférée, il y a lieu de considérer qu'il n'existe aucune convention de forfait (arrêt, pp. 4 et 5) ;

Et aux motifs adoptés qu'en l'espèce, si la société Assu 2000 se prévaut d'une convention de forfait, elle n'établit pas qu'une telle convention respecte les conditions légales précitées (jugement, p. 3, § 13) ;

Alors qu'en l'absence de détermination du nombre d'heures supplémentaires incluses dans une rémunération forfaitaire, une convention de forfait individuelle en heures sur la semaine ou le mois peut néanmoins être caractérisée, dès lors que le contrat de travail détaille les horaires de travail, que le salarié a eu connaissance de ces horaires et que la rémunération qu'il a perçue était au moins égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir augmentée des heures supplémentaires ; qu'en se bornant à retenir, pour exclure l'existence d'une convention de forfait, que le contrat de travail n'aurait pas fixé le régimes des heures supplémentaires, la modalité de calcul dans la rémunération et celle de leur majoration, sans rechercher si, concrètement, ainsi que le faisait valoir l'employeur (conclusions pp. 21 à 23), le salarié avait perçu pour les heures supplémentaires qu'il avait effectuées, une rémunération au moins égale à celle à laquelle celles-ci lui donnaient droit, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3121-38 du code du travail, devenu l'article L.3121-55 de ce même code.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k3
4 juillet 2017 (n°14/11903)

Textes **appliqués**

Article L. 1221-1 du code du travail.

Article 1315 du code civil, dans sa version alors applicable.

Article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamenta.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-20.460, Bull. 2017, V, n° 146 (cassation partielle).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 09-10-2019
- Cour d'appel de Paris K3 04-07-2017