

7 février 2018

Cour de cassation

Pourvoi n° 16-24.472

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00208

Texte de la décision

Entête

SOC.

JL

COUR DE CASSATION

Audience publique du 7 février 2018

Cassation partielle

M. X..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 208 F-D

Pourvoi n° F 16-24.472

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 la société SKF France, société par actions simplifiée, dont le siège est [...]

,
contre l'arrêt rendu le 20 septembre 2016 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant à M. Y... Z..., domicilié [...]

défendeur à la cassation ;

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

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 10 janvier 2018, où étaient présents : M. X..., conseiller doyen faisant fonction de président, Mme A..., conseiller rapporteur, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme A..., conseiller, les observations de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société SKF France, de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de M. Z..., et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Moyens

Sur le moyen unique :

Motivation

Vu les articles 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 9 du code de procédure civile ;

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé, que M. Z..., délégué du personnel et membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein de la société SKF, a le 5 décembre 2012 assisté un salarié lors de l'entretien préalable à un licenciement ; que ce dernier a été licencié pour des faits de harcèlement sexuel ; que ce salarié ayant contesté le bien fondé de son licenciement, l'employeur a produit devant la juridiction prud'homale un courriel que M. Z... avait adressé le lendemain de l'entretien préalable à plusieurs membres de la direction, pour appeler leur

attention sur la gravité extrême de ces faits s'ils étaient avérés et préconiser un certain nombre de mesures générales relatives à la prévention du harcèlement sexuel ; que M. Z... a saisi le conseil de prud'hommes statuant dans sa formation de référé aux fins d'indemnisation du préjudice subi du fait de la divulgation de sa correspondance ;

Attendu que pour faire droit à cette demande, l'arrêt retient que cette lettre n'était pas destinée à être produite en justice, que la communication incriminée procède d'un détournement de la correspondance litigieuse et d'un abus de pouvoir de la part de l'employeur, en dépit des droits dont il disposait sur ladite correspondance, en sa qualité de destinataire de cette dernière, que la société SKF France a, de plus, doublement détourné l'objet de la missive, puisqu'elle a également fait état de cette correspondance qui visait à la mettre en garde contre la difficulté à appréhender le harcèlement - et à prendre des mesures rigoureuses permettant de mieux le prévenir- pour corroborer les faits précis à l'origine du licenciement du salarié pour harcèlement sexuel, que le résultat de cette communication a conduit la société SKF France à utiliser les réflexions générales et abstraites de M. Z... sur le harcèlement afin de justifier le comportement effectif reproché au salarié licencié, que cette manoeuvre imputable à la société SKF France caractérise un comportement fautif de la part de cette société, préjudiciable pour M. Z... qui, aux yeux du salarié et d'autres, a pu, ainsi, sembler faillir à sa mission d'élus du personnel et d'assistant du salarié concerné ;

Motivation

Qu'en se déterminant ainsi par des motifs impropres à caractériser l'usage abusif par l'employeur d'une correspondance dont il était destinataire pour les besoins de sa défense en justice, et alors qu'elle constatait que cette lettre se bornait à préconiser des mesures générales de prévention et avait été adressée à plusieurs membres de la direction, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société SKF à verser à M. Z... une indemnité provisionnelle de 1 000 euros au titre de l'usage abusif fait par cette société de la correspondance du 6 décembre 2012 que lui a adressée M. Z..., ainsi que la somme de 3000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 20 septembre 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 Versailles, autrement composée ;

Condamne M. Z... aux dépens ;

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

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 sept février deux mille dix-huit.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société SKF France

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société SKF FRANCE à verser à M. Z... une indemnité provisionnelle de 1.000 € au titre de l'usage abusif fait par cette société de la correspondance du 6 décembre 2012 que lui a adressée M. Z..., et de l'AVOIR condamnée à payer à Monsieur Z... la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « qu'il résulte des pièces et conclusions que M. Z..., engagé le 21 mai 1990, en qualité de « technicien développement » par la société SKF France, est devenu en 2012 membre du CHSCT -dont il est le secrétaire- et délégué du personnel de cette société; qu' à l'époque, il a été élu sur la liste présentée par un autre syndicat que le syndicat CGT SKF MONTIGNY dont il est aujourd'hui adhérent ; Que le 5 décembre 2012, M. Z... a assisté l'un des salariés de l'entreprise, lors de l'entretien préalable à son éventuel licenciement pour des faits de harcèlement sexuel, sur la personne d'une de ses collègues ; Que M. Z... a rédigé un compte rendu de cet entretien et a adressé le lendemain, 6 décembre 2012, à divers membres de la direction -dont, son supérieur hiérarchique et le directeur des ressources humaines- un courriel mettant en garde la direction, à la fois, sur « la gravité extrême des faits reprochés, s'ils étaient vérifiés », et sur les mesures nécessaires à entreprendre à l'avenir, pour modifier certaines pratiques de comportement et de langage en vigueur dans l'entreprise, revoir la formation des élus sur les risques psycho sociaux et mettre en place des « mesures et des décisions fortes » -d'après les termes de certains salariés- de façon à marquer la détermination de la société à prévenir tout risque de harcèlement ; Que le 14 décembre suivant, la société a licencié l'intéressé pour faute grave et le 4 janvier 2013, M. Z... a adressé un nouveau courrier électronique à divers membres du personnel, dans lequel il s'étonnait du licenciement intervenu qui, selon lui, avait fait fi des témoignages, pourtant invoqués lors de l'entretien préalable du salarié, avant de conclure : « j'espère vivement que la démarche (du salarié licencié) portera ses fruits et qu'en cas d'annulation vous n'hésitez pas un instant à le réintégrer et ce ne serait que justice » ; Que le 28 février 2013, la société SKF France a reproché cet envoi à M. Z... qui, précisait-elle « met gravement en péril la sécurité de notre salariée (à l'origine de la plainte pour harcèlement moral) en arrêt de travail », menaçant M. Z... de sanction, en cas de récidive ; que la société précisait, en outre, dans cette correspondance que la lettre de M. Z... du 4 janvier 2013 contenait un compte rendu de l'entretien préalable, « fort différent du contenu du courrier » qu'il lui avait adressé le 6 décembre 2012 ; Que dans sa réponse du 6 mars suivant, M. Z... s'insurgeait en ces termes, notamment contre l'usage fait de ce courriel du 6 décembre 2013, par la société SKF France, dans le cadre de la procédure prud'homale visant le salarié licencié pour harcèlement sexuel : « l'utilisation de mon mail sans mon accord contre les salariés devant le conseil de prud'hommes est non seulement illégale mais complètement inacceptable pour moi car vous auriez dû prendre la peine, si ce n'est d'avoir mon autorisation, de m'en informer » ; Que par arrêt confirmatif de la cour d'appel d'Orléans du 19 février 2015, le salarié, licencié pour harcèlement sexuel, a été débouté de sa contestation, la cour se référant dans sa décision, notamment, au courriel précité de M. Z... en date du 6 décembre 2012 ; Que le 19 janvier 2015, M. Z... a saisi, en référé, le conseil de prud'hommes afin de voir interdire à la société SKF France d'utiliser les correspondances qu'il lui adresse, liées à ses mandats d'élu du personnel ; Que par l'ordonnance entreprise, le conseil de prud'hommes a constaté l'absence de trouble manifestement illicite imputable à la société SKF France -en l'absence de disposition légale prohibant l'usage contesté fait par celle-ci, de la correspondance de M. Z... - et a rejeté, en conséquence, les prétentions de M. Z... ; que le litige tient, en définitive à la production en justice, qu' a faite, sans autorisation, la société SKF France, du courriel de l'appelant en date du 6 décembre 2012 ; que, plus précisément, M. Z... reproche à la société d'avoir utilisé cette pièce, contre le salarié concerné, pour faire échec à la contestation de son licenciement, alors que tel n'était pas l'objet de la note litigieuse ; il est vrai, que cette lettre de l'appelant n'était pas destinée à être produite en justice ; que la communication incriminée procède donc d'un détournement de la correspondance litigieuse et donc d'un abus de pouvoir, de la part de la société SKF France , en dépit des droits dont elle disposait sur ladite correspondance, en sa qualité de destinataire de cette dernière ; Que la société SKF France a, de plus, doublement détourné l'objet de la missive, puisqu'elle a également fait état de cette correspondance qui visait à la mettre en garde contre la difficulté à appréhender le harcèlement -et à prendre des mesures rigoureuses permettant de mieux le prévenir- pour corroborer les faits précis à l'origine du licenciement du salarié pour harcèlement sexuel ; que le résultat de cette communication a conduit la société SKF France à utiliser les réflexions générales et abstraites de M. Z... sur le harcèlement afin de justifier le comportement effectif reproché au salarié licencié ; que cette manoeuvre imputable à la société SKF France caractérise un comportement fautif de la part de cette société, préjudiciable pour M. Z... qui, aux yeux du salarié et d'autres, a pu,

ainsi, sembler accuser l'intéressé de faillir à sa mission d'élus du personnel et d'assistant du salarié concerné ; que l'indemnité provisionnelle de 1000 euros sollicitée par M. Z... est dès lors justifiée ; cependant, que le caractère systématique et indéterminé de l'interdiction, également requise par M. Z..., quant à la « divulgation » de ses futures correspondances, adressées à la société en qualité de délégué du personnel, conduit à rejeter le surplus de la demande de M. Z... ; qu'en effet, seul, l'usage éventuel de ces correspondances étant de nature à être sanctionné, la prohibition générale et non circonstanciée sollicitée est irrecevable ; qu'enfin, les droits méconnus par la société SKF France revêtent un caractère éminemment personnel à M. Z... ; que le syndicat intervenant n'établit pas quelle prérogative le concernant serait en cause ; que l'ordonnance sera dès lors confirmée, en ce que le conseil de prud'hommes a rejeté les prétentions du syndicat CGT SKF MONTIGNY ; qu'en vertu des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile la société SKF France versera à M. Z... la somme de 3.000 euros, la condamnation de ce dernier et du syndicat intervenant, prononcée au même titre en première instance, étant infirmée» ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le juge doit trancher les litiges qui lui sont soumis au regard des règles de droit applicables et doit indiquer le fondement juridique de sa décision ; qu'en se bornant à affirmer que la production en justice par la société SKF FRANCE d'un courrier dont elle était destinataire relativement aux conditions de travail dans l'entreprise aurait été constitutive d'un abus de pouvoir, sans préciser le fondement juridique de nature à justifier l'illicéité d'une telle production, la cour d'appel a violé les articles 12 du code de procédure civile et R.1455-6 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE les correspondances adressées par un représentant du personnel à l'employeur dans le cadre de ses mandats ne présentent aucun caractère confidentiel, ni aucun caractère personnel ; que, dès lors qu'il en est le destinataire et que la correspondance concerne les relations de travail au sein de l'entreprise, l'employeur peut librement produire le courrier d'un représentant du personnel en justice s'il estime cette production utile à la défense de ses droits, peu important que le représentant du personnel soit ou non partie au litige ; qu'il incombe, dans une telle hypothèse, au seul juge du fond, saisi du litige, d'apprécier la pertinence et la valeur probante d'un tel document ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que le courrier électronique du 6 décembre 2012 avait été adressé le lendemain de l'entretien préalable d'un salarié auquel il était reproché des faits de harcèlement sexuel, spontanément par M. Z... à plusieurs membres de la direction de l'entreprise et mettait en garde la direction « sur la gravité extrême des faits reprochés, s'ils étaient vérifiés », sur les mesures nécessaires « pour modifier le comportement et le langage en vigueur dans l'entreprise » et sur la mise en place de « mesures et décisions fortes [] de façon à marquer la détermination de la société à prévenir tout risque de harcèlement » (arrêt p. 2 al. 6) ; qu'il résulte, par ailleurs des constatations de l'arrêt attaqué que, par arrêt confirmatif du 19 février 2015, la cour d'appel d'Orléans a considéré que les faits de harcèlement sexuel étaient établis « en se référant dans sa décision, notamment, au courriel précité de M. Z... en date du 6 décembre 2012 » (arrêt p. 3 al. 4), ce dont il résulte qu'elle a souverainement apprécié la valeur probante de ce document ; que dès lors que le courrier électronique de M. Z... avait été adressé à des membres de la direction de la société SKF FRANCE et portait sur les conditions de travail au sein de l'entreprise, il ne présentait aucun caractère personnel ou confidentiel s'opposant à sa production en justice par l'employeur ; qu'en estimant qu'une telle production par la société SKF FRANCE d'un courrier dont elle était destinataire relativement aux conditions de travail dans l'entreprise était constitutive d'une faute, la cour d'appel a violé les articles 9 du code de procédure civile, 1147 du code civil et R.1455-6 du code du travail ;

ALORS, ENFIN ET SUBSIDIAIREMENT, QU'en toute hypothèse, à supposer qu'il existe une quelconque justification permettant de conférer un caractère confidentiel à un courrier relatif aux conditions de travail dans l'entreprise adressé par un représentant du personnel à la direction, la production d'un tel document peut être justifiée par l'exercice des droits de la défense ; que la société SKF FRANCE faisait valoir que le courrier électronique que lui avait adressé M. Z... le 6 décembre 2012 à la suite de l'entretien préalable de M. B..., auquel il était reproché des actes de harcèlement sexuel, dans lequel il soulignait la « gravité extrême des faits » et que M. B... ne comprenait pas ce qui lui arrivait dès lors qu'il n'était pas le seul à tenir les propos et comportements qui lui étaient reprochés, contredisait le compte-rendu d'entretien ultérieur établi par M. Z... pour le compte de M. B... dans lequel l'existence de propos et comportements répréhensibles auraient été niée par M. B... ; qu'en s'abstenant de rechercher si la production du courriel du 6 décembre 2012 n'était pas justifiée par l'exercice par la société SKF FRANCE de ses droits de la défense dans le contentieux prud'homal relatif au licenciement fondé sur des faits de harcèlement sexuel l'opposant à M. B..., la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 6-1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de versailles 6e chambre
20 septembre 2016 (n°15/05249)

[VOIR LA DÉCISION](#)

Textes **appliqués**

Articles 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 9 du code de procédure civile.