

3 mars 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-20.791

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00282

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 3 mars 2021

Cassation partielle sans renvoi

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 282 F-D

Pourvoi n° S 19-20.791

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 3 MARS 2021

La société La Maison Bleue-Thiais, dont le siège est [...], venant aux droits de la société Eveil et Sens, a formé le pourvoi n° S 19-20.791 contre l'arrêt rendu le 6 juin 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 5), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. E... H..., domicilié [...],

2°/ à Mme D... H..., domiciliée [...],

3°/ à M. S... H..., domicilié [...],

tous trois pris en leur qualité d'ayants droit de T... H...,

4°/ à M. Q... H..., domicilié [...],

défendeurs à la cassation.

MM. E... et S... H... et Mme D... H... ainsi que M. Q... H... ont formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

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

Les demandeurs au pourvoi incident invoquent, à l'appui de leur recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Joly, conseiller référendaire, les observations de la SCP Rousseau et Tapie, avocat de la société La Maison Bleue-Thiais, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de MM. E... et S... H... et de Mme D... H... ainsi que de M. Q... H..., après débats en l'audience publique du 13 janvier 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Joly, conseiller référendaire rapporteur, Mme Sommé, conseiller, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 juin 2019), T... H... a été engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée à compter du 10 septembre 2007 par la société Eveil et Sens, aux droits de laquelle vient la société La Maison Bleue-Thiais (la société), en qualité d'auxiliaire de puériculture.

2. Le 16 décembre 2008, elle a été élue en qualité de délégué du personnel titulaire et le 17 mars 2010, elle a été désignée en qualité de délégué syndical de l'établissement de Thiais de la société.
3. Le 31 mars 2011, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement.
4. T... H... étant décédée le [...], MM. E... H... et S... H... et Mme D... H... ont repris l'instance devant la cour d'appel en leur qualité d'ayants droit successoraux, ainsi que M. Q... H....

Moyens

Examen des moyens

Sur les deux premiers moyens du pourvoi principal et le moyen du pourvoi incident, ci-après annexés

Motivation

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 ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le troisième moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

6. La société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à MM. E... H... et S... H... et Mme D... H..., en leur qualité d'ayants droit successoraux de leur mère T... H..., certaines sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents avec intérêts au taux légal à compter du 10 juin 2010, alors « que l'indemnité de préavis étant une créance de nature salariale, les intérêts moratoires ne peuvent courir qu'à compter de son exigibilité ; qu'en faisant courir les intérêts sur ces sommes à compter du 10 juin 2010, alors pourtant qu'elle avait constaté que si la salariée avait saisi, le 31 mars 2011, le conseil de prud'hommes de Créteil de " demandes en paiement ", elle n'avait été licenciée que le 9 août 2013, la cour d'appel a violé l'article 1153 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

7. Les ayants droit de la salariée contestent la recevabilité du moyen. Il soutiennent qu'il est nouveau et mêlé de fait et de

droit.

8. Cependant, le moyen étant de pur droit, il est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article 1153 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

9. La cour d'appel a fixé au 10 juin 2010 le point de départ des intérêts légaux sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents.

10. En statuant ainsi, alors que la salariée avait été licenciée le 9 août 2013 et que l'indemnité de préavis étant une créance de nature salariale, les intérêts moratoires ne peuvent courir qu'à compter de son exigibilité, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

11. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

12. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il fixe à la date du 10 juin 2010 le point de départ des intérêts sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, l'arrêt rendu le 6 juin 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

DIT que les sommes dues au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents porteront intérêts au taux légal à compter du 9 août 2013 ;

ORDONNE la capitalisation des intérêts ;

Condamne MM. E... et S... H... et Mme D... H... ainsi que M. Q... H... aux dépens ;

En application de 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 trois mars deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rousseau et Tapie, avocat aux Conseils, pour la société La Maison Bleue-Thiais, demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que T... H... a été l'objet d'un harcèlement moral de la part de la société La Maison Bleue-Thiais venant aux droits de la société Eveil et Sens et condamné cette dernière à payer à E... H..., D... H... et S... H..., en leur qualité d'ayants-droit successoraux de leur mère T... H..., décédée, la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Aux motifs que les ayants-droits de T... H... font valoir que l'exécution de la relation de travail a toujours été difficile pour leur mère du fait principalement des agissements de A... K..., directrice générale de la société et de UZ... G..., président de la société, dont les méthodes de gestion du personnel provoquaient de nombreux conflits entre les salariés et entre les salariés et la direction ; qu'à la suite de son refus d'établir un faux témoignage contre une autre salariée, I... V..., la salariée a été stigmatisée à de multiples reprises auprès de ses collègues ; que ce harcèlement a provoqué chez la salariée une grave dépression ; qu'elle a été en arrêt de travail à compter du 9 mars 2010 et a mis fin à ses jours le [...] ; qu'au soutien de leurs allégations de harcèlement moral, les ayants-droits de T... H... produisent : - des courriels et lettres adressés par T... H... à ses interlocuteurs de la société Eveil et Sens, à savoir UZ... G... et A... K..., en juillet 2008, juillet 2009, octobre 2009, mars 2010, janvier, juin, décembre 2012, dont il ressort que T... H... s'est plainte à plusieurs reprises à l'employeur de l'absence de délivrance ou avec retard des attestations de salaire pour le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, du paiement des salaires en retard et de la non-communication des coordonnées du médecin du travail ; - un compte-rendu d'entretien de T... H... signé par celle-ci le 17 juillet 2008 organisé par A... K... et madame U..., aux termes duquel il est indiqué « T... H... souhaite évoquer les événements survenus en avril 2008, elle indique que la directrice a multiplié les remarques concernant son travail et notamment ses compétences professionnelles et son implication. Elle indique que les réflexions, les réactions étaient pour la plupart non fondées », qu'elle regrette l'absence d'échanges avec la directrice (F... P...) qui imposait ses méthodes sans explication, que, évoquant des discordes survenues dans la section, « les médiations organisées par madame P... n'ont fait qu'envenimer une situation qui en outre avait été gérée entre collègues », qualifiant cette pratique d'humiliante et inutile, qu'elle souffre « énormément de cette situation », que ces « multiples faits l'ont bouleversée et qu'elle a pris le parti de ne plus prendre d'initiatives et de ne plus s'exprimer » « pour ne plus avoir d'ennuis avec la direction » ; - une lettre de démission de T... H... datée du 25 juillet 2008, à laquelle elle n'a finalement pas donné suite ; - une lettre de saisine de l'inspection du travail datée du 10 juillet 2012 aux termes de laquelle T... H... a dénoncé le fait que l'employeur « continue à ne pas envoyer le personnel d'Eveil et Sens aux consultations obligatoires à la médecine du travail », que les fiches de paie et solde de tout compte ne parviennent pas aux salariés et sollicitant son soutien ; - un procès-verbal d'audition de victime devant les services de gendarmerie daté du 17 mars 2010 aux termes duquel T... H... a déposé plainte pour harcèlement moral suite à son refus de faire un faux témoignage contre une collègue de la crèche, I... V..., à la demande de A... K... et UZ... G..., plus précisément d'attester faussement que celle-ci était absente de son poste le 12 septembre 2007, alors qu'elle était présente à son poste ce jour-là, précisant être au quotidien la « victime des manipulations de ces deux personnes », qui « montent mes collègues contre moi et me font des coups bas comme par exemple dire à tout le monde que je suis la cause de la mauvaise ambiance à la crèche », lancer « de fausses rumeurs » à son encontre et remettre en cause la qualité de son travail ; qu'elle précise avoir donné sa démission en 2008 qu'ils ont refusée ; que depuis janvier 2009, date à laquelle elle est devenue déléguée du personnel, elle est continuellement attaquée par ces personnes qui lui reprochent de ne pas connaître le code du travail et de ne pas être en mesure de défendre ses collègues, que « au quotidien je vis un calvaire qui me fatigue tant physiquement que moralement », qu'elle est en arrêt maladie depuis le 10 mars 2010, sujette à un syndrome anxio-dépressif ; que A... K... lui reproche ses arrêts maladie et ceux de ses collègues ; qu'elle ajoute que « l'ambiance dans cette crèche est particulièrement délétère » et qu'il y a un

important « turn-over » en raison des pressions exercées sur le personnel ; - un tableau de 45 salariés de la société accompagné de commentaires, mentionnant leurs démissions, ruptures de contrat, arrêts maladie suite à des pressions subies sur le lieu de travail, entre le 12 septembre 2007 et le 29 août 2010 ; - des attestations et écrits établis par d'anciennes collègues de T... H..., à savoir notamment : * R... W... le 29 avril 2008 indiquant que T... H... a été agressée par A... K... le 23 avril 2008 et F... P..., à plusieurs reprises et sans motifs valables, dans le bureau de celle-ci ; * X... O... le 17 mai 2010 indiquant avoir entendu A... K... « crier » sur T... H... un jour particulier avant que celle-ci ne parte pour ses heures de délégation ; * P... N... indiquant que A... K... a « réussi à mettre toutes les filles » contre T... H... ; * Y... C... le 13 mars 2010 rapportant avoir été témoin des tensions sur T... H... en avril 2008 lorsque toutes les collègues de sa section étaient « montées » contre elle et avoir été mise en garde par une collègue contre elle, qu'à chaque fois qu'elle entrait dans la section elle entendait des reproches contre elle, qu'elle l'a vue affaiblie et pleurant et être convoquée dans le bureau de la directrice ; * J... B... le 14 mars 2010 rapportant avoir été mise en garde à son arrivée contre T... H... par ses collègues, avoir été témoin de pratiques consistant à monter les salariés les unes contre les autres de la part de la direction, et de critiques émises par A... K... contre T... H... accusée de mal faire son travail de déléguée du personnel ; * M... L... le 21 mars 2010 rapportant les reproches émis à l'encontre de T... H..., les recadrages dont elle faisait l'objet de la part de la direction, qu'elle en « sortait très éprouvée » jusqu'à terminer en dépression, qu'elle « l'a trouvée très souvent en pleurs, elle n'en pouvait plus, un jour à son arrivée, elle était en larmes, à bout de nerfs comme jamais », qu'elle a alerté l'adjointe, madame GU... de son état qui est montée la voir avec F... P..., puis qu'elle a été arrêtée en maladie, et précisant que toutes ses collègues ont démissionné fin juillet 2008, rapportant avoir été témoin en novembre 2007 des propos désagréables tenus par A... K... à l'encontre de T... H... pour « la rabaisser devant tout le monde » et qu'à la fin de la réunion « T... était en pleurs » ; * KR... KV... le 3 avril 2010, témoignant des méthodes de management critiquables de A... K..., exemples précis à l'appui (les 14 novembre 2009, 6, 16, 19 janvier 2010, 4 février, 3 mars, 24 mars 2010), consistant à créer des discordes entre les salariés et à dégrader le climat de la crèche, et de scènes de mise à l'écart et d'humiliation dont T... H... a été l'objet ; * FJ... WS... le 28 mars 2010 stigmatisant, exemples à l'appui, le comportement général de A... K... dans ses fonctions de management, qui a « fait traîner les choses le plus longtemps possible », « lui mentant » lorsqu'elle a démissionné, et refusant de lui régler son salaire et son solde par courrier ; * PG... SI... en qualité de directrice adjointe, rapportant qu'en février 2010, A... K... lui a dit que T... H... était « une très mauvaise déléguée du personnel, qu'elle ne connaissait pas le code du travail et que de toutes les façons seuls comptaient ses intérêts », et que « ses heures de DP ne lui servant qu'à rester chez elle », que dès son arrivée à la crèche le 1 février 2010, et T... H... lui a été présentée par LW... U..., RH de l'établissement comme une « personne dont on devait se méfier qui était très personnelle » ; * YC... OD... le 10 mai 2010 témoignant d'un épisode survenu le 9 mars 2010 dont elle a été témoin au cours duquel A... K... hurlait contre T... H... et l'empêchait de sortir de son bureau en refermant à plusieurs reprises et brutalement la porte, ainsi que du refus de communiquer les coordonnées du médecin du travail par A... K... à T... H... en mars 2010 alors que celle-ci les demandait par téléphone étant arrêtée, et lui hurlant dessus ; * PG... SI... le 27 avril 2010 et HC... SW... le 21 mai 2008, témoignant des qualités et de l'engagement professionnel de T... H... ; - de nombreux écrits, attestations et courriels établis par des parents d'enfants accueillis dans la crèche dont T... H... était chargée, témoignant de leur satisfaction quant aux qualités professionnelles et humaines de celle-ci ; - des certificats médicaux pour accident du travail et maladie professionnelle à compter du 9 mars 2010, initiaux et de prolongation, mentionnant « syndrome anxio-dépressif réactionnel suite dépression réactionnelle par harcèlement de l'employeur », « nervosité, insomnie, anxiété », des certificats médicaux et prescriptions médicamenteuses délivrées par le docteur X... MS..., psychiatre les 8 septembre, 8 octobre 2010 (celui-ci faisant état d'un « état dépressif profond centré sur son employeur »), 5 janvier 2011 (indiquant que T... H... « ne pourra jamais « aller bien » dans le cadre de son emploi actuel »), un certificat médical du docteur TL... du 8 février 2011 (indiquant que son état psychologique s'est dégradé progressivement suite à des problèmes de harcèlement par sa supérieure hiérarchique, se référant à une « dépression sévère » étant donné la longueur de la procédure et l'impossibilité dans laquelle elle s'est trouvée de pouvoir changer de poste et donc de continuer à travailler), un compte-rendu de consultation de pathologie professionnelle daté du 9 février 2011 signé par le docteur PE... RL... concluant à « un épisode dépressif majeur d'intensité sévère réactionnelle, selon ses dires, à ses conditions de travail », un compte-rendu d'hospitalisation du 7 au 14 mars 2011 pour « prise en charge d'un épisode dépressif majeur résistant », des certificats médicaux des 3, 30 mai, 1er juillet 2011, 16 juillet 2013, 25 octobre 2014 se référant à un épisode dépressif majeur et persistant, des attestations de suivi psychologique datées des 10 mai et 6 septembre 2010 décrivant des symptômes témoignant de l'impact traumatique causé par le harcèlement psychologique dont la salariée allègue avoir été victime pendant deux ans, des bulletins d'hospitalisation en service de psychiatrie du 19 au 27 janvier 2012, des certificats d'examen par le médecin conseil de l'assurance maladie des 29 mars et 9 juillet 2010, 4 janvier et 23 septembre 2011, des rapports médicaux d'attribution d'invalidité datés des 4 juillet 2012 et 25 octobre 2014,

un jugement du tribunal du contentieux de l'incapacité de Paris du 15 février 2012 lui attribuant une incapacité permanente partielle en relation avec la maladie déclarée comme professionnelle le 9 mars 2010 au moins égale à 25 %, une décision de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour la période du 21 décembre 2012 au 30 novembre 2017, la notification de montant de la pension d'invalidité de l'assurance maladie datée du 24 octobre 2012 ; qu'au regard des pièces sus-analysées, la matérialité des faits allégués par T... H... est établie et ces faits pris dans leur ensemble laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral dont celle-ci a été l'objet de la part de l'employeur ; qu'il convient d'examiner les éléments fournis par la société pour prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que la société Maison Bleue-Thiais venant aux droits de la société Eveil et Sens fait valoir que les allégations de la salariée ne sont pas précises et critique la teneur de attestations produites par la salariée qu'elle qualifie de « hors sujet » ; toutefois, ces critiques ne s'appuient sur aucun élément objectif de nature à remettre en cause les faits rapportés par les anciennes collègues de la salariée, témoins directs des faits sus-mentionnés qu'elles décrivent ; que la société fait en outre valoir que l'assurance maladie n'a pas reconnu le caractère professionnel de la pathologie déclarée par la salariée et que celle-ci avait déjà connu un épisode dépressif dans le passé ; que toutefois, ce fait est indifférent à la caractérisation du harcèlement moral allégué par la salariée devant le juge du travail ; que puis la société fait valoir que l'incident de paiement du salaire est resté un fait isolé, dû à une erreur de la banque et indépendante de sa volonté ; qu'ensuite, la société fait valoir que la salariée entretenait un climat délétère à l'intérieur de la crèche au regard de son comportement agressif, personnel et manipulateur qui n'a cessé de se dégrader jusqu'à un incident du 9 mars 2010 où elle a quitté la crèche de manière anticipée et précipitée en prétextant un rendez-vous avec le contrôleur de travail ; que la société produit un avertissement notifié le 15 mai 2008 à T... H... à la suite d'une altercation le 19 mars 2008 avec des collègues à la suite d'une divergence de pratiques professionnelles ayant donné lieu à un entretien de recadrage par F... P... ; que toutefois elle produit aussi une lettre de T... H... datée du 27 mai 2008 aux termes de laquelle celle-ci conteste de manière détaillée et précise la présentation des faits faite par l'employeur et l'interprétation qu'il en donne ; qu'en outre, la cour relève que cet avertissement a été notifié sur intervention de F... P..., mise en cause par T... H... comme ayant adopté un comportement harcelant à son endroit et celui d'autres salariées ; que les notes manuscrites produites en pièce 15 par la société La Maison Bleue ne comportent pas l'identité de leur rédacteur, ce dont il s'ensuit que celles-ci ne sont pas pertinentes dans sa démonstration ; que I... EJ..., directrice de la crèche à partir du 8 mars 2010, relate dans son attestation les conditions du départ de T... H... le 9 mars 2010, celle-ci ayant demandé à prendre des heures de délégation de 15 heures 30 à 19 heures, ce qui lui avait été refusé par A... K... en raison du taux d'encadrement des enfants à respecter ; qu'il en résulte que I... EJ... n'a donc travaillé avec T... H... qu'un jour, ce qui est insuffisant pour lui permettre d'apprécier le comportement de la salariée ; que la société fait valoir enfin que A... K... n'avait pratiquement aucun contact direct avec les salariés de la crèche et que, dans la mesure où T... H... n'était pas la seule à se plaindre du comportement de F... P..., celle-ci a été remplacée ; que la société produit un courriel adressé par GK... BL... le 31 janvier 2009 et un courriel adressé par BQ... NO... le 5 octobre 2009, en leur qualité de directrices successives de la crèche à A... K... ; qu'outre que ces courriels font état d'un ressenti de ces salariées non objectivé quant au comportement de T... H..., ils expriment un mal-être au travail de leur part, faisant état de conflits entre les salariées et d'un état d'esprit malsain, ce qui corrobore les appréciations portées par T... H... sur l'ambiance de travail délétère régnant dans la crèche ; qu'il ressort de l'attestation de CX... YL..., éducatrice de jeunes enfants, que A... K... se déplaçait régulièrement dans la crèche pour assurer notamment la réunion de délégués du personnel avec T... H... et pour visiter la crèche avec des partenaires et des clients ; que l'appréciation de HY... HG..., auxiliaire de puériculture recrutée le 16 septembre 2008, qui indique avoir entretenu de bonnes relations avec la direction, est sans portée sur les faits décrits par T... H... ; qu'au regard de tout ce qui précède, considérant que la société ne prouve pas que les agissements répétés allégués par la salariée, étaient objectivement justifiés par des considérations étrangères à un harcèlement moral, la cour a la conviction que T... H... a été l'objet d'un harcèlement moral de la part de l'employeur ; que le moyen tiré de la violation de l'obligation de sécurité étant formé subsidiairement au moyen tiré du harcèlement moral, il n'y a pas lieu de l'examiner ; qu'au regard des éléments produits aux débats, le préjudice moral subi par T... H... du fait du harcèlement moral sera réparé par l'allocation de dommages et intérêts à hauteur de 20 000,00 euros que la société La Maison Bleue - Thiais devra payer à ses ayants-droits ;

Alors 1°) que l'employeur n'est tenu de prouver que les agissements invoqués par le salarié ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, qu'à la condition que le salarié ait, préalablement, établi l'existence de faits laissant présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'à cet égard, le juge doit constater de manière précise lesquels, parmi les faits allégués par le salarié qui prétend avoir

subi un harcèlement, sont établis et laissent présumer l'existence du harcèlement ; qu'en l'espèce, après avoir énuméré différentes pièces versées aux débats, telles que lettres, attestations, certificats, etc. émanant tant de la salariée que de ses anciens collègues et médecins, la cour d'appel a affirmé péremptoirement que la matérialité des faits allégués par la salariée était établie et que ces faits laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en statuant ainsi, sans préciser ceux dont elle a retenu la matérialité, empêchant ainsi la Cour de cassation de s'assurer que seuls les faits matériellement établis avaient été pris en considération pour établir une présomption de harcèlement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, applicable en la cause ;

Alors 2°) que nul ne peut se constituer de preuve à lui-même ; que pour considérer que les ayants-droit établissaient des faits permettant de présumer un harcèlement moral, la cour d'appel s'est fondée sur les courriels, lettres, procès verbal d'audition et un tableau émanant de la salariée elle-même ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 1315 devenu l'article 1353 du code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement de départage en ce qu'il a déclaré le licenciement de T... H... nul pour défaut d'autorisation préalable de l'inspection du travail s'agissant d'une salariée protégée et en qu'il a condamné l'employeur à payer à la salariée les sommes de 4 280,12 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 428,06 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis et 30 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

Aux motifs propres que les ayants-droits de T... H... demandent la confirmation du jugement en ce qu'il a annulé le licenciement pour absence d'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail ; que la société La Maison Bleue - Thiais demande l'infirmité du jugement en ce qu'il a prononcé la nullité du licenciement en faisant valoir que durant son arrêt maladie, la salariée n'a pas exercé son mandat de déléguée du personnel, ni communiqué d'autorisation de son médecin pour l'exercer ; qu'aux termes de l'article L. 2411-5 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, le licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail et cette autorisation est également requise durant les six premiers mois suivant l'expiration du mandat de délégué du personnel ou de la disparition de l'institution ; qu'aux termes de l'article L. 2411-3 du code du travail, le licenciement d'un délégué syndical, titulaire ou suppléant, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail et cette autorisation est également requise pour l'ancien délégué syndical durant les douze mois suivant la date de cessation des fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an ; que compte-tenu de la durée du mandat de délégué du personnel de quatre ans en application de l'article L. 2314-26 du code du travail alors applicable au litige, le mandat de déléguée du personnel de T... H..., débuté le 16 décembre 2008, est arrivé à son terme le 16 décembre 2012 et la protection attachée à ce mandat a donc été prolongée jusqu'au 16 juin 2013 ; que le mandat de déléguée du personnel de T... H... étant arrivé à son terme le 16 décembre 2012, sa désignation en qualité de déléguée syndicale a pris fin à la même date, en application de l'article L. 2143-6 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige ; qu'en application des dispositions de l'article L. 2411-3 sus-cité, le terme de la protection dont la salariée a bénéficié du fait de sa désignation en qualité de déléguée syndicale était donc fixé au 16 décembre 2013 ; que le statut protecteur accordé aux délégués syndicaux bénéficiant aux titulaires d'un tel mandat indépendamment de son exercice, il en résulte que le licenciement de T... H... notifié le 9 août 2013 sans autorisation de l'inspecteur du travail, est nul, comme retenu par le jugement ; que T... H... était donc en droit d'obtenir la réparation de la nullité du licenciement ; qu'agée de 52 ans au moment du licenciement, T... H... présentait une ancienneté de cinq ans et 11 mois environ et percevait une rémunération mensuelle moyenne de 2 140,06 euros selon les parties ; que celle-ci a subi un préjudice causé par la nullité de la rupture qui sera réparé par l'allocation de dommages et intérêts à hauteur de 30 000,00 euros que la société La Maison Bleue - Thiais sera condamnée à payer à ses ayants-droits, ainsi que retenu par le jugement qui sera confirmé sur ce point ;

Aux motifs adoptés qu'il résulte des écritures des parties, notamment de la société Eveil et Sens, à défaut de pièce sur ce point, que Mme T... H... a été élue déléguée du personnel le 16 décembre 2008 et qu'elle a été désignée en qualité de déléguée syndicale à compter du 17 mars 2010 ; que la durée du mandat de délégué du personnel étant de quatre ans en application de l'article L. 2314-26 du code du travail, il est acquis que le mandat de Mme T... H... est arrivée à expiration le 16 décembre 2012 et que la prorogation de protection offerte par l'article L. 2411-5 susvisé est arrivée à son

terme le 16 juin 2013 ; [] ; que l'article L. 2143-6 du code du travail précise, par ailleurs que, dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical ; qu'il n'est pas contesté que la société Eveil et Sens employait moins de cinquante salariés en mars 2010, de sorte que la désignation de Mme T... H... en qualité de déléguée syndicale est intervenue en application de ce texte ; que le mandat de déléguée du personnel de Mme T... H... étant arrivé à son terme le 16 décembre 2012, il doit être considéré que sa désignation en tant que déléguée syndicale a pris fin à la même date, étant relevé que l'exercice de ce mandat désignatif a duré plus d'un an ; que la date du 26 décembre 2013 doit donc être retenue comme étant le terme de la protection dont elle a bénéficié du fait de cette désignation, conformément à l'article L. 2411-3 susvisé ; qu'il ressort des pièces produites que Mme T... H... a été licenciée le 9 août 2013, soit avant le terme de sa protection, sans qu'une autorisation de l'inspection du travail n'ait préalablement été requise ; qu'il s'en déduit, [] , que le licenciement dont elle a fait l'objet est nul pour non respect de la procédure spéciale de licenciement liée au statut de salariée protégée dont elle bénéficiait encore le 9 août 2013 ;

Alors qu'aux termes de l'article L. 2411-3 du code du travail, le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ; que cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an ; qu'il en résulte que la protection conférée par ce texte à l'ancien délégué syndical dépend de l'exercice effectif du mandat ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 2411-3 du code travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement de départage en ce qu'il a condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 4 280,12 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de 428,06 euros au titre des congés payés y afférents, le tout avec intérêts au taux légal à compter du 10 juin 2010 ;

Aux motifs propres qu'en application des articles 1153 et 1153-1 du code civil, recodifiés sous les articles 1231-6 et 1231-7 du même code par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, les créances salariales produisent des intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation, et les créances indemnitaires produisent des intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Aux motifs adoptés que l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés y afférents, qui ne sont pas laissés à l'appréciation du juge, mais résultent de l'application de la loi ou de la convention collective, portent intérêts, conformément à l'article 1153 du code civil, au jour de la demande, et non de la décision ayant déterminé leur montant ; qu'il y a lieu, dès lors, de rappeler que les sommes ainsi allouées porteront intérêts au taux légal à compter du 10 juin 2010, date de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes valant mise en demeure ;

Alors que l'indemnité de préavis étant une créance de nature salariale, les intérêts moratoires ne peuvent courir qu'à compter de son exigibilité ; qu'en faisant courir les intérêts sur ces sommes à compter du 10 juin 2010, alors pourtant qu'elle avait constaté que si la salariée avait saisi, le 31 mars 2011, le conseil de prud'hommes de Créteil de « demandes en paiement », elle n'avait été licenciée que le 9 août 2013, la cour d'appel a violé l'article 1153 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour MM. E... et S... H... et Mme D... H... ainsi que M. Q... H..., demandeurs au pourvoi incident

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. E... H..., Mme D... H... et M. S... H..., en leur qualité d'ayants-droit successoraux de leur mère T... H..., décédée ainsi que M. Q... H... de leur demande de réparation du préjudice causé par les agissements déloyaux de la société LA MAISON BLEUE-THIAIS dans la procédure judiciaire devant la cour d'appel

AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué,

« Sur les agissements déloyaux lors de la procédure Les ayants-droits de T... H... forment une demande indemnitaire en

cause d'appel en faisant valoir que la société La Maison Bleue - Thiais a multiplié les agissements déloyaux dilatoires ayant retardé la procédure.

La société La Maison Bleue - Thiais fait valoir que sa demande de renvoi formée lors de l'audience de la cour du 30 octobre 2018 était justifiée par la tardiveté de la production des conclusions des ayants-droits de l'appelante le 20 juillet 2018, soit 4 ans après la déclaration d'appel qui ne lui permettait pas de se mettre en état durant la période de congés estivaux.

Cette demande qui a donné lieu à un renvoi ordonné par la cour ne présente aucun caractère abusif ou dilatoire. La demande d'indemnisation au titre de la procédure abusive et dilatoire sera rejetée. » ;

ALORS QUE tout jugement ou arrêt doit être motivé ; que le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; que les ayants-droit de T... H... et M. Q... H... faisaient valoir dans leurs écritures d'appel (conclusions, pp. 20 à 23) que la société LA MAISON BLEUE-THIAIS avait agi de manière déloyale dans la conduite de la procédure devant la cour d'appel en ayant sollicité tardivement le report de l'audience initialement fixée au 30 octobre 2018 et en ayant faussement invoqué le fait que son conseil n'avait pas été en mesure d'accéder aux conclusions et pièces produites par les ayants-droit de T... H... et M. Q... H... ; qu'ils ont principalement soutenu que la communication de ces documents par le RPVA était accessible au conseil de la société ; que, pour écarter la demande de ceux-ci, la cour d'appel s'est bornée à reprendre l'argumentation de la société et à affirmer que la demande de renvoi, qui a donné lieu à un renvoi qu'elle a ordonné, ne présentait aucun caractère abusif ou dilatoire ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas répondu aux conclusions susvisées et a ainsi violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris k5
6 juin 2019 (n°14/08125)

Textes appliqués

Article 1153 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 03-03-2021
- Cour d'appel de Paris K5 06-06-2019