

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 31 mars 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 401 P sur le 1er moyen

Pourvoi n° B 15-19.979

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 31 MARS 2021

M. N... A..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° B 15-19.979 contre l'arrêt rendu le 9 avril 2015 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 8), dans le litige l'opposant à la Régie autonome des transports parisiens (RATP), établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège est [...], défendeur à la cassation.

Le demandeur 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 M. Pietton, conseiller, les observations de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de M. A..., de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la Régie autonome des transports parisiens, et l'avis de Mme Trassoudaine-Verger, avocat général, après débats en l'audience publique du 9 février 2021 où étaient présents M. Cathala, président, M. Pietton, conseiller rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, Mmes Le Lay, Mariette, MM. Barincou, Seguy, conseillers, Mme Duvallet, M. Le Corre, Mmes Prache, Marguerite, conseillers référendaires, Mme Trassoudaine-Verger, avocat général, et

Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 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 (Paris, 9 avril 2015), M. A..., engagé le 11 juillet 1994 par la Régie autonome des transports parisiens (RATP), a fait l'objet, à la suite de faits de vol, d'une mesure de rétrogradation qu'il a contestée devant la juridiction prud'homale.
2. Par arrêt du 9 avril 2015, la cour d'appel l'a débouté de sa demande d'annulation de la rétrogradation.
3. Saisie du pourvoi du salarié, la chambre sociale de la Cour de cassation (Soc., 20 avril 2017, pourvoi n° 15-19.979, Bull. 2017, V, n° 63) a renvoyé au Conseil d'Etat la question préjudicielle tenant à l'appréciation de la légalité de l'article 149 du statut du personnel de la RATP, pris en application de l'article 31 de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948 relative à la réorganisation et à la coordination des transports des usagers dans la région parisienne, en ce qu'il déroge au principe général du droit du travail selon lequel un employeur ne peut pas imposer à un salarié soumis au code du travail, comme sanction d'un comportement fautif, une rétrogradation impliquant la modification de son contrat de travail et a sursis à statuer sur le pourvoi.
4. Par jugement du 11 juin 2018, le tribunal administratif, à qui la question de légalité posée par la Cour de cassation a été attribuée, a jugé que le pouvoir de modification unilatérale du contrat de travail d'un agent commissionné, que confèrent au directeur général de la RATP les dispositions du 8° de l'article 149 du statut du personnel, ne porte pas, compte tenu de l'économie générale de ce statut, telle qu'elle découle notamment des garanties résultant de ses articles 43, 47 b) et c), 48, 149, 152, 154, 156, 160, 163, 164, une limitation excessive au principe général d'immutabilité du contrat de travail. Il a en conséquence déclaré légales les dispositions du 8° de l'article 149 du statut du personnel de la RATP.

Examen des moyens

Sur le second moyen :

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.

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire bien-fondée la mesure disciplinaire prononcée à son encontre et de le débouter de ses demandes subséquentes en rappels de salaires et dommages-intérêts, alors :

« 1°/ qu'une modification du contrat de travail prononcée à titre disciplinaire contre un salarié ne peut lui être imposée; qu'en énonçant que les sanctions sont par nature des mesures unilatérales exclusives de tout respect des règles régissant le contrat, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ que les dispositions d'ordre public de l'article 1134 du code civil et des articles L.1221-1 et s. du code du travail s'appliquent de plein droit aux agents de la RATP sauf dispositions plus favorables du statut ; qu'en écartant les règles qui régissent la modification du contrat de travail sans constater que l'application de ces règles et l'exigence du consentement du salarié à la modification de son contrat de travail contrevenait aux nécessités du service public confié à

la RATP, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que les dispositions d'ordre public qui régissent le contrat de travail s'appliquent de plein droit aux agents de la RATP à la seule exception des hypothèses dans lesquelles les nécessités du service public confié à l'entreprise feraient obstacle à leur application ; qu'en écartant les règles qui régissent la modification du contrat de travail sans rechercher et constater en quoi l'application de ces règles et l'exigence du consentement du salarié à la modification de son contrat de travail contreviendraient aux nécessités du service public confié à la RATP, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

7. La juridiction administrative a jugé, par une décision devenue définitive, que les dispositions de l'article 149-8° du statut du personnel de la RATP selon lesquelles l'employeur, dans l'exercice de ses pouvoirs de sanction disciplinaire, peut, sans recueillir l'accord de l'agent, le rétrograder dans une échelle inférieure et changer ses fonctions, ne portent pas une limitation excessive au principe général d'immutabilité du contrat de travail et sont légales.

8. Il ressort de cette décision de la juridiction administrative quant à la légalité de l'article 149-8° du statut du personnel que l'agent n'est pas fondé à demander que son application soit écartée en tant qu'il méconnaissait le principe général de l'immutabilité du contrat.

9. Le moyen n'est dès lors pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. A... aux dépens ;

En application de 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 trente et un mars deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour M. A...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché reproché à l'arrêt attaqué d'avoir dit bien fondée la mise à pied disciplinaire prononcée à l'encontre de M. A... et débouté le salarié de ses demandes subséquentes en rappels de salaires et dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE N... A... fait valoir que la rétrogradation est une mesure de déclassement qui s'accompagne d'une baisse de rémunération, qu'elle entraîne nécessairement une modification de la relation de travail, qu'elle a été prononcée pour une durée indéterminée, qu'une modification du contrat de travail prononcée à titre de sanction disciplinaire ne peut être imposée au salarié sans son accord ; qu'il estime par ailleurs cette sanction disproportionnée par rapport aux faits reprochés ; que l'article 149 du statut relatif à l'échelle des mesures disciplinaires, prévoit que tout manquement à la réglementation peut donner lieu à dix mesures parmi lesquelles la descente d'échelle avec changement de fonctions sans qu'il soit prévu que la RATP doit recueillir le consentement de l'agent au demeurant tant pour cette mesure disciplinaire que pour les autres sanctions de gravité supérieure ; que c'est en effet dans le cadre de son pouvoir de direction et notamment de son pouvoir disciplinaire, que la Ratp a prononcé, dans le respect de la procédure applicable, une mesure de "rétrogradation au niveau 10 de base et affectation sur un poste d'animateur agent

mobile" dont il y a lieu de relever qu'elle est conforme à l'avis émis par le conseil de discipline ; que les sanctions prévues par le statut sont par nature des décisions unilatérales de l'employeur comme relevant du champ disciplinaire ; qu'elles sont comme telles exclues des règles et principes exigés, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, en matière de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, impliquant l'accord du salarié ; que N... A... ne peut par conséquent soutenir que la rétrogradation dont il a fait l'objet est nulle faute pour la Ratp d'avoir préalablement à la mise en oeuvre de cette sanction, sollicité son consentement, l'employeur n'étant tenu au respect que des seules conditions de nécessité et proportionnalité exigées par le droit disciplinaire ;

1) ALORS QU'une modification du contrat de travail prononcée à titre disciplinaire contre un salarié ne peut lui être imposée; qu'en énonçant que les sanctions sont par nature des mesures unilatérales exclusives de tout respect des règles régissant le contrat, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et l'article L1221-1 du code du travail ;

2) ALORS QUE les dispositions d'ordre public de l'article 1134 du code civil et des articles L.1221-1 et s. du code du travail s'appliquent de plein droit aux agents de la RATP sauf dispositions plus favorables du statut ; qu'en écartant les règles qui régissent la modification du contrat de travail sans constater que l'application de ces règles et l'exigence du consentement du salarié à la modification de son contrat de travail contrevient aux nécessités du service public confié à la RATP, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et l'article L1221-1 du code du travail ;

3) ALORS QUE les dispositions d'ordre public qui régissent le contrat de travail s'appliquent de plein droit aux agents de la RATP à la seule exception des hypothèses dans lesquelles les nécessités du service public confié à l'entreprise feraient obstacle à leur application ; qu'en écartant les règles qui régissent la modification du contrat de travail sans rechercher et constater en quoi l'application de ces règles et l'exigence du consentement du salarié à la modification de son contrat de travail contreviendraient aux nécessités du service public confié à la RATP, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil et l'article L1221-1 du code du travail

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté la demande de dommages et intérêts présentée par M. A... pour faits de harcèlement ;

AUX MOTIFS QU'en l'espèce, N... A... invoque les faits suivants : que la Ratp a délibérément pris une seconde sanction en dépit de son état de santé, dès lors qu'il a été reconnu en accident du travail ; qu'elle a refusé de suivre l'avis unanime du conseil de discipline en lui infligeant une première sanction disproportionnée et de réviser sa position malgré les éléments de son dossier médical ; que la situation s'est aggravée, la Ratp entretenant une situation administrative confuse et multipliant les tracasseries : affectation sans bureau, dans un soussol sans téléphone et sans tâche, refus de ses congés de fin d'année, stage imposé en dehors des prescriptions médicales ; qu'il a fait l'objet de brimades : non remise d'une carte de cantine, absence de boîte mail et de codes, proposition de reclassement imposant des conditions de travail « particulières voire impossibles », absence d'entretiens d'évaluation ; que pour étayer ses affirmations N... A... produit notamment de nombreuses attestations de collègues de travail témoignant de ce qu'il était dans un état psychologique fragile au moment des faits ; que toutefois, il résulte des pièces de la procédure qu'antérieurement au 6 octobre 2003, deux témoins entendus lors du conseil de discipline, MM K... et Y..., ont indiqué n'avoir pas décelé l'état dépressif du salarié, que ce dernier, ainsi que M. U... l'a précisé, rencontrait des difficultés au plan personnel comme "ayant mal ressenti les quatre jugements concernant la garde de ses enfants" et enfin qu'une aide de l'assistante sociale de la ligne 9 ainsi que celle de l'institut d'accompagnement psychologique post traumatique de prévention et de recherche lui ont été proposées, à charge pour lui de les contacter ; que concernant les autres faits invoqués, c'est par une analyse aussi exacte qu'approfondie des éléments de la cause et par de justes motifs qu'au vu des pièces qui lui sont soumises, la cour adopte les motifs des premiers juges qui ont estimé que le refus de l'employeur d'accorder à N... A... des congés début décembre 2010, avec toutefois une exception pour la journée du 11 décembre 2010, était motivé par le fait qu'il était inscrit à une formation destinée à le faire évoluer vers un autre emploi après une longue période d'arrêt faisant suite à un accident du travail et dont les dates sont fixées à l'avance et qu'il ne peut donc être perçu comme une volonté de lui nuire ; qu'il ne peut être reproché à la Ratp d'avoir, eu égard à la situation confuse de l'aptitude du salarié

à son nouveau poste, multiplié les sollicitations de la médecine du travail et de s'être finalement pourvu devant l'inspection du travail, ces démarches ayant pour but de proposer au salarié un emploi compatible avec son état de santé ; que les affectations successives de N... A... ne permettent pas de constater de la part de la Ratp un comportement prohibé par l'article L1154 du code du travail dès lors qu'elles sont la conséquence de ses choix, puisqu'il a contesté dès le lendemain de son arrivée sur les lieux sa nouvelle affectation sur le site de [...], qu'il a remis en cause sa nouvelle affectation sur le site de [...] pour n'avoir pas disposé immédiatement d'une ligne téléphonique et d'un bureau alors que le service était en cours de déménagement, qu'il a ensuite refusé de rejoindre le quatrième poste de reclassement qui lui était proposé en raison des temps de trajets, qu'il a laissé sans réponse l'ultime proposition d'assistant logistique et administratif ; que par ailleurs, la non-délivrance d'une carte de cantine, outre qu'elle est justifiée, ainsi qu'en atteste le responsable du secrétariat « Mts/horaires et trafic », par le fait que le nombre de cartes d'accès est limité et subordonné à la restitution préalable d'une carte par un agent quittant le service, ne permet pas plus d'étayer les faits de harcèlement allégués par l'appelant ; qu'en l'état des explications et des pièces fournies, la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral n'est pas démontrée ; que la demande de dommages et intérêts pour faits de harcèlement doit par conséquent être rejetée et le jugement confirmé en toutes ses dispositions ;

1) ALORS QUE lorsque survient un litige relatif à l'application de l'article L1152-1 du code du travail prohibant les agissements constitutifs d'un harcèlement moral, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que les agissements en cause ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement; qu'en jugeant que le salarié n'avait pas démontré la matérialité d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement après avoir pourtant constaté l'état dépressif du salarié et les difficultés nées des nouvelles affectations successives qui lui étaient imposées, d'où résultait une présomption de harcèlement qu'il appartenait à l'employeur de combattre en justifiant ses comportements par des éléments objectifs, la cour d'appel a fait peser sur le salarié la charge d'une preuve qui ne lui incombait pas en violation de l'article L 1154-1 du code du travail ;

2) ALORS QU' il appartenait à la cour d'appel de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral ; qu'en procédant à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par le salarié la cour d'appel a violé les articles L1152-1 et L1154-1 du code du travail.