

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué que M. X..., engagé le 1er octobre 2001 par la société Travaux publics énergie services (TPES) en qualité de chauffeur, a été victime d'un accident du travail le 29 septembre 2004 ; qu'il a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement le 22 novembre 2004 puis a fait l'objet de deux avertissements notifiés le 22 décembre 2004 ; qu'après avoir été mis à pied le 24 janvier 2005, il a contesté les sanctions disciplinaires et notifié à son employeur le 7 février 2005 la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en annulation de l'avertissement du 23 décembre 2004 et de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral en résultant, alors, selon le moyen, que M. André X... poursuivait l'annulation et la réparation du préjudice causé par chacun des deux avertissements dont il avait fait l'objet ; qu'après avoir dit le premier avertissement du 23 décembre 2004 injustifié, la cour d'appel a néanmoins cru pouvoir débouter le salarié de sa demande en annulation et en réparation du préjudice consécutif ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L. 122-43 du code du travail alors en vigueur, actuellement articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail ;

Mais attendu que sous le couvert d'une violation de la loi, le moyen critique une omission de statuer sur ce chef de demande ;

Que l'omission de statuer pouvant être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du code de procédure civile, le moyen est irrecevable ;

Sur les troisième, quatrième, cinquième et sixième moyens :

Attendu que ces moyens ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 122-49 et L. 122-52 du code du travail devenus les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du même code ;

Attendu que peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre d'un harcèlement moral, la cour d'appel a retenu que s'il a fait l'objet, en l'espace de deux mois à partir de novembre 2004, d'une procédure de licenciement, de deux avertissements et d'une seconde procédure de licenciement, la première procédure a été abandonnée, que le second entretien préalable a débouché sur le prononcé d'une sanction disciplinaire et que cette mesure ainsi que les avertissements relèvent du pouvoir de direction de l'employeur sans que soit établie une volonté de nuire de ce dernier ; qu'elle en déduit qu'il n'existe ni dégradation des conditions de travail de M. X..., ni atteinte à ses droits et à sa dignité, à sa santé physique et mentale ou à son avenir professionnel ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants tirés de ce que les mesures disciplinaires relèvent du pouvoir de direction et de l'absence de volonté de nuire de l'employeur, alors qu'elle avait constaté une accumulation de procédures disciplinaires à partir de novembre 2004 et sans s'expliquer sur la circonstance, invoquée par le salarié, qu'il s'était vu prescrire un arrêt de travail pour "asthénie, trouble du sommeil, situation conflictuelle" du 5 au 30 janvier 2005, la cour d'appel, qui devait rechercher si l'ensemble de ces éléments n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes précités, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le septième moyen :

Attendu que la cassation sur le deuxième moyen emporte la cassation par voie de conséquence sur les dispositions de l'arrêt relatives à la rupture du contrat de travail ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions rejetant les demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral et en ce qu'il a décidé que la rupture s'analysait en une démission et débouté M. X... de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 6 décembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Caen ;

Condamne la société TPES aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société TPES à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. André X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur André X... de sa demande en annulation de l'avertissement du 23 décembre 2004 et en paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral en résultant.

AUX MOTIFS QU'il est reproché à Monsieur X... d'être arrivé à 14 heures le 17 décembre 2004 sur le chantier MAC DONALD de CHATEAULIN au lieu de 13h30 ; que l'heure de reprise du travail n'est pas contestée ; que toutefois Monsieur X... a rappelé, ce qui n'est pas contesté, qu'il avait normalement embauché le matin sur le chantier avant 8h30 et avait cessé son travail à 12h20, pour aller déjeuner, ce qui est confirmé par l'attestation de Monsieur Z... ; que dans ces conditions la sanction n'est pas justifiée.

ALORS QUE Monsieur André X... poursuivait l'annulation et la réparation du préjudice causé par chacun des deux avertissements dont il avait fait l'objet ; qu'après avoir dit le premier avertissement du 23 décembre 2004 injustifié, la Cour d'appel a néanmoins cru pouvoir débouter le salarié de sa demande en annulation et en réparation du préjudice consécutif ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L. 122-43 du Code du travail alors en vigueur, actuellement articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur André X... de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L. 122-49 alinéa 1 du Code du Travail un salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en l'espèce à partir du mois de novembre 2004, Monsieur X... a fait en l'espace de 2 mois, l'objet d'une procédure de licenciement, de 2 avertissements notifiés le même jour, d'une nouvelle procédure de licenciement, qui a abouti à la notification de la mise à pied disciplinaire ; que la première procédure de licenciement a été abandonnée par l'employeur, qu'il résulte des énonciations de Monsieur A..., qui a assisté à l'entretien, qu'en l'absence de griefs professionnels il était invoqué une incompatibilité de caractère et un harcèlement continu du couple X... ; que le témoin n'a relevé aucune agressivité, ni intention de nuire de l'employeur, ce dernier abandonnant sa procédure à condition que le salarié cesse "le harcèlement continu" ; que le second entretien préalable a débouché sur le prononcé d'une sanction disciplinaire ; que cette mesure ainsi que les avertissements relèvent du pouvoir de Direction de l'employeur sans que soit établie en l'espèce une volonté de nuire de l'employeur ; qu'ultérieurement l'annulation qui est prononcée par l'autorité judiciaire au vu des faits et circonstances qui les entourent, dans la mesure où elles ne relèvent pas d'attitude discriminatoire de l'employeur vis à vis de son salarié, ne constituent pas des faits de harcèlement ; qu'il n'existe donc pas en la cause de dégradations des conditions de travail de Monsieur X..., ni atteinte à ses droits, à sa dignité, à sa santé physique et mentale, ni à son avenir professionnel ; qu'il convient de réformer la décision du premier jugement qui a considéré comme établi le harcèlement moral de l'employeur de nature à rendre la rupture du contrat de travail imputable à ce dernier.

ALORS QU'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que Monsieur André X... a fait en l'espace de 2 mois, l'objet d'une procédure de licenciement abandonnée par l'employeur, de

deux avertissements notifiés le même jour, dont l'un annulé par la Cour, d'une nouvelle procédure de licenciement, qui a abouti à la notification d'une mise à pied disciplinaire, également annulée par la Cour ; qu'en déboutant néanmoins Monsieur André X... de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L. 122-49 du Code du travail alors en vigueur, actuellement article L. 1152-1 du Code du travail.

ET ALORS QU'en retenant encore que l'employeur aurait fait usage de son pouvoir de direction après avoir annulé la mise à pied et dit injustifié l'avertissement infligé le 23 décembre 2004 et constaté que les procédures de licenciement engagées à l'encontre du salarié n'avaient pas conduit au licenciement dont il était menacé, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard des article 1134 du Code civil et L. 122-49 du Code du travail alors en vigueur, actuellement article L. 1152-1 du Code du travail.

ALORS encore QU'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en retenant que la volonté de nuire de l'employeur ne serait pas établie pour débouter Monsieur André X... de ce chef de demande, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-49 du Code du travail alors en vigueur, actuellement article L. 1152-1 du Code du travail.

ET ALORS enfin QU'il appartient aux juges du fond d'examiner tous les éléments de preuve soumis à leur appréciation par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en affirmant « qu'il n'existe donc pas en la cause de dégradations des conditions de travail de Monsieur X..., ni atteinte à ses droits, à sa dignité, à sa santé physique et mentale, ni à son avenir professionnel » sans examiner ni même viser les avis d'arrêt de travail produits par ce dernier et dont il résultait qu'il avait été contraint à un arrêt de travail renouvelé par deux reprises en raison d'asthénie et troubles de sommeil résultant de cette situation conflictuelle, la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur André X... de sa demande en paiement d'heures supplémentaires et congés payés y afférents.

AUX MOTIFS QUE la présence des heures supplémentaires, laquelle peut être rapportée par tous moyens, n'incombe spécialement à aucune des parties, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires réalisés effectivement par le salarié, il appartient à ce dernier de fournir au Juge des éléments de nature à étayer sa demande ; qu'en l'espèce Monsieur X... produit des tableaux informatiques établis pour les besoins de la procédure, qui ne correspondent pas aux feuilles de pointage de 2001 à 2004, signés par le salarié, sans aucune observation ; qu'en cause d'appel il verse aux débats, pour la première fois, les photocopies de disques chrono tachygraphes ; que néanmoins dans la mesure où il résulte des documents de la Cour, des écrits de Monsieur X... qu'il utilisait le véhicule de l'entreprise pour des trajets professionnels et pour les trajets domicile travail, à titre privé, il ne peut se prévaloir au titre des heures supplémentaires du paiement de ses temps de trajet, lesquels ne rentrent pas en compte dans la durée du travail effectif ; qu'en outre l'employeur a récapitulé les droits à réduction du temps de travail auxquels Monsieur X... pouvait prétendre.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QU'aux termes de l'article L. 212-1-1 du Code du Travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et, au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures

d'instruction qu'il estime utiles ; qu'ainsi, s'il résulte de ces dispositions que la preuve des heures de travail effectuées, laquelle peut être rapportée par tous moyens, n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge, des éléments de nature à étayer sa demande (Cass. Soc. 25 Février 2004 ; Cass. Soc. 26 Janvier 2005) ; que, dans le cas où le salarié fournit au juge des éléments de nature à étayer sa demande, il appartient à l'employeur d'apporter des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés ; qu'en l'espèce, Monsieur André X... produit, comme seul élément pour étayer sa demande en paiement de rappels de salaires pour heures supplémentaires, des tableaux informatiques qui n'ont manifestement pas été établis au jour le jour ; qu'en outre les mentions portées sur ces tableaux quant au nombre d'heures qui auraient été réalisées, ne correspondent en rien à celles figurant sur les feuilles de pointage, versées aux débats par la Société TPES et signées de façon hebdomadaire, et sans observations, par le salarié lui-même ; que, dès lors, au vu de l'ensemble de ces éléments, et quand bien même le salarié aurait adressé plusieurs courriers à l'Inspection du Travail à ce sujet, la demande en paiement d'heures supplémentaires formulée par Monsieur André X... n'apparaît pas crédible et sera rejetée.

ALORS QUE la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; qu'en déboutant Monsieur André X... de sa demande en paiement d'heures supplémentaires et congés payés y afférents quand, en présence de tableaux informatiques et de photocopies de disques chrono tachygraphes de nature à étayer la demande, elle devait exiger de l'employeur qu'il lui fournisse les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, et former sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié, la Cour d'appel a violé l'article L. 212-1-1 du Code du travail alors en vigueur, actuellement article L. 3171-4 du Code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur André X... de sa demande en paiement d'arriérés de RTT et de congés payés y afférents.

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... pour solliciter un complément de RTT verse aux débats un tableau pour les années 2002-2003 -2004 et 2005 "acquis", non "acquis", inexplicite qui ne permet pas à la Cour de vérifier le bien fondé de sa réclamation au-delà de ce qui lui a été accordé.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE Monsieur André X... ne justifie pas de ses demandes en paiement de rappels de salaires pour RTT, alors qu'au vu des éléments produits, il apparaît avoir été rempli de ses droits.

ALORS QUE le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé ; qu'il résulte des conclusions d'appel du salarié que ce dernier poursuivait le paiement de douze jours de salaire au titre des RTT ; qu'en déboutant Monsieur André X... de ce chef de demande au motif que le tableau produit par lui serait « inexplicite », la Cour d'appel a méconnu son office en violation de l'article 5 du Code de procédure civile.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur André X... de sa demande en paiement de primes de salissure.

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... ne justifie pas des conditions réunies pour prétendre au paiement de cette prime, des

tenues de travail étant mises à disposition du personnel.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QU'il ne justifie pas avoir droit à la prime de salissure qu'il revendique.

ALORS QU'en se bornant à dire que Monsieur André X... ne justifiait pas des conditions réunies pour prétendre au paiement de cette prime, sans aucunement préciser ces conditions, la Cour d'appel a statué par voir de simple affirmation en violation de l'article 455 du Code de procédure civile.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur André X... de sa demande en paiement d'indemnités de trajet.

AUX MOTIFS QUE le contrat de travail prévoyait des indemnités de trajet pour des déplacements hors zone, les indemnités petits déplacements ont été versées avec les indemnités de repas au titre des remboursements de frais.

ALORS QU'en se bornant à dire que « les indemnités petits déplacements ont été versées » sans aucunement rechercher si les indemnités de trajet pour les déplacements au-delà de la zone 5, dont le paiement était revendiqué, ne constituaient pas des indemnités de trajet pour des déplacements hors zone dont le versement était prévu par le contrat de travail mais n'avait pas été effectué, la Cour d'appel a méconnu l'objet du litige en violation des articles 4 et 5 du Code de procédure civile.

SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur André X... de ses demandes tendant à voir requalifier la rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse et à voir condamner la société TPES au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... dans ses courriers de prise d'acte de la rupture du contrat de travail, a invoqué de nombreux griefs relatifs à des revendications salariales, des pressions exercées pour l'obliger à quitter l'entreprise ; que la Cour a écarté les faits relatifs au paiement d'heures supplémentaires, rappels de salaires, primes et congés payés, ainsi que les faits de harcèlement moral, que les autres faits tels que la suppression du camion qu'il avait depuis 3 ans, l'avoir tenu à l'écart du repas de fin d'année 2004 (alors qu'il était en congés), d'avoir proféré des menaces ne sont pas suffisamment caractérisés ni de nature à constituer un manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles ; que dans ces conditions la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par Monsieur X... s'analyse en une démission, ce qui entraîne la réformation du jugement en ce qu'il lui a octroyé l'indemnité de préavis, de licenciement et dommages intérêts.

ALORS QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que Monsieur André X... a fait en l'espace de 2 mois, l'objet d'une procédure de licenciement abandonnée par l'employeur, de deux avertissements notifiés le même jour, dont l'un annulé par la Cour, d'une nouvelle procédure de licenciement, qui a abouti à la notification d'une mise à pied disciplinaire, également annulée par la Cour ; qu'en déboutant néanmoins

Monsieur André X... de ses demandes tendant à voir requalifier la rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse et à voir condamner la société TPES au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard des articles 1134 du Code civil et L. 120-4 du Code du travail alors en vigueur (actuellement L. 1222-1 du Code du travail).

ET ALORS en tout cas QUE la cassation à intervenir sur les précédents moyens, relatifs au harcèlement moral et aux rappels de salaires, primes et indemnités, ou même sur l'un d'entre eux, emportera par voie de conséquence et en application des dispositions de l'article 624 du Code de procédure civile la cassation du chef du dispositif critiqué au présent moyen.