

22 septembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-25.575

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01016

Texte de la **décision**

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 22 septembre 2021

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1016 F-D

Pourvoi n° S 19-25.575

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 22 SEPTEMBRE 2021

Mme [P] [E], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° S 19-25.575 contre l'arrêt rendu le 20 septembre 2019 par la cour d'appel de Bourges (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Xpo transport solutions

Centre France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse 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 Mme Sommé, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [E], de la SCP Buk Lament-Robillot, avocat de la société XPO transport solutions Centre France, après débats en l'audience publique du 23 juin 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Sommé, conseiller rapporteur, M. Rinuy, conseiller, et Mme Jouanneau, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bourges, 20 septembre 2019), Mme [E] a été engagée suivant contrat de travail à temps complet à compter du 17 septembre 2007 en qualité de conducteur routier par la société TND Ouest, aux droits de laquelle se trouve la société XPO transports solutions Centre France (la société). Elle a été élue en qualité de délégué du personnel et de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

2. Le 28 juin 2012, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes notamment à titre de rappel de salaire avec toutes conséquences de droit concernant le compte personnel de formation.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

3. 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.

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de rappeler que l'acquisition des heures comptabilisées sur le compte personnel de formation se fait à proportion des heures travaillées et de la débouter de sa demande tendant à ce que les rappels de salaire alloués le soient avec toutes conséquences de droit concernant le compte personnel de formation, alors « que le salarié à temps plein à qui l'employeur a imposé unilatéralement un temps partiel, doit être rétabli dans l'intégralité de ses droits en découlant ; qu'en décidant que l'acquisition des heures comptabilisées sur le compte personnel de formation se fait à proportion des heures travaillées nonobstant la reconnaissance du droit de la salariée à un rappel de salaire sur la base du temps plein, la cour d'appel a violé les articles 6323-10 et suivants du code du travail ensemble l'article 1147 devenu 1231-1 du code civil. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 6323-11 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

5. Selon ce texte, l'alimentation du compte personnel de formation se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures. Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. L'accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut en particulier porter l'alimentation du compte personnel de formation des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés

à temps plein.

6. Pour débouter la salariée de sa demande tendant à ce que le rappel de salaire alloué le soit avec toutes conséquences de droit concernant le compte personnel de formation, l'arrêt, après avoir condamné l'employeur au paiement d'un rappel de salaire sur la base d'un temps complet au motif que celui-ci avait modifié unilatéralement la durée du travail de la salariée protégée en lui imposant un temps partiel, retient que le compte personnel de formation est alimenté en heures en fonction des heures travaillées par le salarié, qu'or s'il a été alloué à la salariée un rappel de salaire sur la base d'un temps complet, celui-ci n'a pour autant pas été travaillé comme tel par l'intéressée, qu'en effet celle-ci a bénéficié d'un temps partiel sur toute la période de rappel de salaire et qu'ainsi l'acquisition des heures au titre du compte personnel de formation doit se faire à proportion du temps de travail.

7. En statuant ainsi, alors qu'elle avait alloué à la salariée un rappel de salaire sur la base d'un temps complet après avoir retenu que l'employeur avait diminué unilatéralement la durée du travail de la salariée, ce dont il résultait que celle-ci était bien fondée en sa demande visant à être rétablie dans ses droits au titre de son compte personnel de formation pour la période et à hauteur des heures de travail afférentes au rappel de salaire alloué, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [E] de sa demande tendant à ce que le rappel de salaire alloué emporte toutes conséquences de droit concernant son compte personnel de formation, l'arrêt rendu le 20 septembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Orléans ;

Condamne la société XPO transports solutions Centre France aux dépens;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société XPO transport solutions Centre France et la condamne à payer à Mme [E] la somme de 3 000 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 vingt-deux septembre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [E]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ses dispositions relatives au harcèlement moral et à l'obligation de prévention sur ce point, et partant d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral et du manquement à l'obligation de sécurité.

AUX MOTIFS propres QUE Mme [E] soutient avoir été victime d'un harcèlement moral compte tenu de "la relation conflictuelle" existant avec son employeur et relevée par son psychiatre ; qu'elle met en exergue dans ses conclusions d'appel les faits qui sont survenus le 15 février 2012 et les attestations de Messieurs [I] et [T] permettant, selon elle, de "percevoir l'état de souffrance physique et mental dans lequel elle se trouvait" ; qu'elle vise également différents agissements sans les développer : pressions sur les salariés pour ne pas voter pour elle et admonestations injurieuses et vexatoires répétées en public (page 9, conclusions) ; que concernant ces deux derniers faits, force est de constater que la salariée ne produit en cause d'appel aucun élément de nature à en établir la matérialité, comme justement relevé par les premiers juges ; que quant aux faits du 15 février 2012,

Mme [E] produit son mail adressé à M. [O] (directeur d'agence) dans lequel elle indique que le véhicule qui lui a été attribué, ce jour là, ne disposait pas d'échelle solidarisée, les propos qu'il lui aurait tenus lui demandant de "se casser" de l'entreprise, ainsi que l'attitude et les paroles de M. [C] (responsable d'exploitation) à son endroit ce même jour (pièce 3) ; que si dans sa lettre en réponse, l'employeur conteste les propos prêtés par la salariée tant au directeur d'agence qu'au responsable d'exploitation, il ne nie pas que cette dernière ne bénéficiait pas d'un camion avec une échelle solidarisée mais précise que le véhicule attribué disposait "d'un hayon élévateur et d'une échelle personnalisée," ajoutant que ce matériel avait été "convenu avec la médecine du travail et [la salariée] avant le 9 février 2012" ; que l'appelante ne dément pas cet élément de réponse de l'employeur ; qu'il ajoute enfin que suite à la nouvelle visite à la médecine du travail, le 22 février, c'est l'échelle solidarisée qui a été considérée comme nécessaire par le praticien, de sorte que le seul camion muni de ce matériel lui sera attribué ; que force est de relever qu'aucun témoignage sur ces faits contestés n'est fourni ; que quant aux attestations versées et ci-dessus visées, celle de M. [T] se limite à indiquer, sans faits précis et circonstanciés, qu' "il avait l'impression que l'entreprise ne faisait rien pour que ce reclassement s'effectue dans de bonnes conditions" ; que quant à M. [I], il écrit que lors d'une réunion de DP CE, "M. [H] [G], RH, lui a demandé, [ainsi qu'à un autre salarié, M. [U]], s'il voulait faire une attestation contre Mme [E] (...) et nous a fourni 2 pages rédigées que nous avons recopié sur des modèles d'attestation qu'il nous a fournis" ; que si l'employeur produit les attestations des salariés concernés, la cour relève que celles-ci ne sont pas similaires, mais au contraire sont distinctes dans les termes employés ; que surtout, les deux témoignages dénoncent l'article paru dans le journal Le Berry à l'initiative de Mme [E], DS CFDT, qui y est interrogé ; que cette dernière fait état d'une baisse d'activité de l'entreprise et indique que "dix chauffeurs seront volants", ce qui n'a pas manqué d'inquiéter ces derniers, comme cela résulte des attestations produites mais également du compte-rendu de la réunion des DP du 13 décembre 2011 et du communiqué de la compagnie des chauffeurs la désignant nommément ; que dès lors, ces témoignages ne mettent en exergue aucun fait matériel de nature à faire présumer un harcèlement moral ; que par ailleurs, Mme [E] produit un certificat médical, celui du Dr [Q], psychiatre, qui précise que celle-ci est "en arrêt de travail au titre de la maladie pour un état anxio-dépressif qui serait réactionnel à un conflit avec l'employeur", or, il convient de rappeler qu'une situation de conflit ne s'apparente pas à des faits de harcèlement moral dont la définition précise a été ci-dessus reprise ; que de plus, aucun des nombreux avis du médecin du travail rendus entre le mois de mai 2010 et celui de février 2017, ne fait état d'un syndrome anxio-dépressif ou de faits de harcèlement moral ; que dès lors, les faits évoqués au vu des éléments ci-dessus considérés qui ne sont, à l'exception de l'absence d'échelle solidarisée le 15 février 2012, pas établis dans leur matérialité, ne permettent pas, même pris dans leur ensemble avec le certificat médical produit, de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que la décision entreprise sera en conséquence confirmée sur ce point et en ce qu'elle a rejeté les demandes de dommages et intérêts en découlant ; que compte tenu de la solution retenue dans le présent arrêt, la demande fondée sur le prétendu manquement de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral sera également rejetée, la décision déférée étant confirmée sur ce chef ;

AUX MOTIFS adoptés QUE Mme [E] produit un courrier adressé à M. [O] relatant des faits qui se sont passés le 15 février 2012 et la raison pour laquelle, elle a exercé son droit de retrait ; que son droit de retrait faisait suite au fait qu'il n'y avait pas d'échelle solidarisée sur le véhicule ; que suite à l'exercice de son droit de retrait, elle indique que M. [C] lui aurait tenu des propos déplacés et des menaces ; que suite à son courrier, ni la société, ni M. [C] n'a contesté les propos tenus par Mme [E] dans son courrier ; qu'elle reproche aussi à la société d'avoir tenté de la marginaliser à l'égard de ses collègues de travail et d'avoir eu une attitude négative y compris en public à son égard ; qu'aucune attestation, ni pièce ne vient soutenir la réalité de ces reproches ; qu'à l'occasion des élections, la société aurait tenté d'influencer les salariés afin qu'ils ne votent pas pour Mme [E] ; qu'aucune attestation, ni pièce ne vient soutenir la réalité de ces reproches ; que Mme [E] reproche également la remise tardive des plannings perturbant ainsi sa vie de famille ; qu'elle apporte aux débats uniquement 2 preuves qui sont un mail du 25 novembre 2011 et un du 20 octobre 2011 (redistribués par elle le 23 décembre 2011) ; que le 1er de ces mails lui indique qu'elle ne travaille pas le 26 novembre et qu'elle sera en congés les semaines 48 et 49 ; que le 2ème mail est la communication de son planning de la semaine 43 soit du 24 au 30 octobre donc seulement 4 jours avant au lieu de 15 jours ; que la société s'est expliquée à Mme [E] par mail dès le 29 novembre 2011, le Conseil relève toutefois que les explications auraient dû être données à Mme [E] dans les mails d'origine ; que le Conseil relève également que Mme [E] bénéficiait d'un aménagement de son temps de travail, demandé par elle, confirmé

dans une des questions des délégués du personnel de la réunion du 13 décembre 2011 et dans un des courriers de la société ; que M [I] remet une attestation à chacune des parties dans leur intérêt respectif , le Conseil n'en tiendra pas compte ; que le seul élément de preuve sur la souffrance physique et mentale réside dans le certificat du médecin psychiatre suite à l'examen du 23 mai 2013 où elle indique être en conflit avec son employeur depuis le 05 novembre 2012 ; que le Conseil relève qu'aucune alerte n'a été faite auprès du CHSCT, du médecin du travail et de l'inspecteur du travail ; que Mme [E] était en droit de refuser les avenants proposés en ce que ces derniers modifiaient son contrat de travail et qu'il n'est pas inutile de rappeler qu'elle est salariée protégée ; qu'au surplus ces derniers ne prévoyaient pas le côté provisoire de l'avenant ; que la mise en place des différents mi-temps thérapeutiques n'était pas à la demande de l'employeur mais à celle de la médecine du travail ; que la société ayant accepté le mi-temps thérapeutique devra se conformer aux prescriptions du médecin du travail ; que finalement seuls les propos tenus par M. [C] le 15 février 2012 peuvent être retenus comme étant un fait de harcèlement ; que depuis cette date, Mme [E] ne se plaint d'aucun autre fait ; que sur l'ensemble des faits, le Conseil ne relève pas de harcèlement moral.

1°ALORS QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits ; qu'en retenant que la salariée a produit un certificat médical de son psychiatre le docteur [Q], alors qu'elle avait produit un compte-rendu d'expertise de ce médecin établi dans le cadre d'une mission donnée en application d'un protocole d'expertise pour évaluer la compatibilité de l'état de la salariée avec la reprise d'une activité professionnelle adaptée, la cour d'appel a dénaturé ce document et a violé le principe de l'interdiction faite au juge de dénaturer l'écrit qui lui est soumis.

2° ALORS QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en écartant la présomption de l'existence d'un harcèlement moral au motif qu'aucun des nombreux avis du médecin du travail rendus entre mai 2010 à février 2017 ne fait état d'un syndrome anxio-dépressif ou de faits de harcèlement moral, alors que lesdits avis étaient relatifs à l'appréciation de l'aptitude ou non de la salariée à son poste, sans avoir à se prononcer sur les pathologies ou tout autre fait, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L 1152-1 et L 1154-1 du code du travail.

3° ALORS QU'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 ; que la cour d'appel a relevé l'existence d'un conflit avec l'employeur et l'absence d'échelle solidarisée le 15 février 20 ainsi qu'un état anxio-dépressif de la salariée, ce dont il résultait une présomption de l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L 1152-1 et L 1154-1 du code du travail.

4° ALORS QU'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 par principe qu'une situation de conflit ne s'apparente pas à des faits de harcèlement moral au regard de la définition légale du harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L 1152-1 et L 1154-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rappelé que l'acquisition des heures comptabilisées sur le compte personnel de formation se fait à proportion des heures travaillées et d'AVOIR débouté la salariée de sa demande tendant à ce que les rappels de salaire alloués le soient avec toutes conséquences de droit concernant le compte personnel de formation.

AUX MOTIFS QUE le compte personnel de formation est alimenté en heures en fonction des heures travaillées par

le salarié ; or, s'il est accordé dans le cadre du présent arrêt, un rappel de salaire sur la base d'un temps complet, celui-ci n'a pour autant pas été travaillé comme tel par l'appelante ; qu'en effet, il n'est pas discuté que la salariée a bénéficié d'un temps partiel sur toute la période de rappel de salaire, de sorte que l'acquisition des heures à ce titre doit se faire à proportion du temps de travail.

ALORS QUE le salarié à temps plein à qui l'employeur a imposé unilatéralement un temps partiel, doit être rétabli dans l'intégralité de ses droits en découlant ; qu'en décidant que l'acquisition des heures comptabilisées sur le compte personnel de formation se fait à proportion des heures travaillées nonobstant la reconnaissance du droit de la salariée à un rappel de salaire sur la base du temps plein, la cour d'appel a violé les articles 6323-10 et suivants du code du travail ensemble l'article 1147 devenu 1231-1 du code civil

Décision **attaquée**

Cour d'appel de bourges
20 septembre 2019 (n°17/01551)

Textes **appliqués**

Article L. [6323-11](#) du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Les **dates clés**

- [Cour de cassation Chambre sociale 22-09-2021](#)
- Cour d'appel de Bourges 20-09-2019