

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 17 novembre 2021

Cassation

M. SCHAMBER, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1282 F-D

Pourvoi n° R 19-24.907

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 17 NOVEMBRE 2021

M. [U] [Y], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° R 19-24.907 contre l'arrêt rendu le 9 octobre 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 3), dans le litige l'opposant à la société Atos Infogérance, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse 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 Mme Cavrois, conseiller, les observations de Me Haas, avocat de M. [Y], de la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat de la société Atos Infogérance, après débats en l'audience publique du 29 septembre 2021 où étaient présents M.

Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Cavois, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Lavigne, 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 (Paris, 9 octobre 2019), M. [Y] a été engagé par la société Atos Euronext, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002. Le 2 mai 2005, il a signé un nouveau contrat de travail avec la société Atos Infogérance dans le cadre d'un transfert en qualité de vice président - directeur qualité sécurité risques, moyennant une rémunération comprenant une partie fixe et une partie variable sur objectifs.

2. Invoquant la définition tardive de ses objectifs et un non-paiement de l'intégralité de ses primes d'objectif sur les années 2014 et 2015 ainsi qu'un harcèlement moral, le salarié a pris acte de la rupture le 28 septembre 2017 et a saisi la juridiction prud'homale le 12 décembre 2017.

#### Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

##### Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail et de sa demande de rappel de primes, alors « que lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice ; qu'il incombe à l'employeur de démontrer avoir communiqué au salarié ses objectifs en début d'exercice ; qu'en impartissant à M. [Y] de rapporter la preuve de la communication tardive des objectifs fixés par sa hiérarchie, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article 1315, devenu 1353, du code civil. »

#### Réponse de la Cour

Vu l'article 1315, devenu 1353 du code civil :

4. Aux termes de ce texte, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

5. Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

6. Pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire au titre de la rémunération variable, l'arrêt retient que l'employeur verse aux débats des objectifs semestre par semestre dont aucun élément ne permet de considérer que ceux-ci ont été communiqués avec retard.

7. En statuant ainsi, la cour d'appel qui a inversé la charge de la preuve, a violé le texte susvisé.

Et sur le second moyen, pris en ses deuxième à quatrième branches

##### Enoncé du moyen

8. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de toutes ses demandes, alors :

« 2°/ que le juge doit examiner l'ensemble des faits invoqués par le salarié pour étayer sa demande au titre du harcèlement moral ; que, dans ses conclusions d'appel, le salarié faisait valoir que le harcèlement moral était également constitué par l'absence de proposition du poste de directeur infogérance proposé à M. [P] en 2017, qu'en s'abstenant d'examiner ce grief, après avoir constaté que le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat à l'arrivée de son nouveau supérieur hiérarchique dont il avait espéré obtenir le poste, 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°/ que le juge doit examiner l'ensemble des faits invoqués par le salarié pour étayer sa demande au titre du harcèlement moral ; que, dans ses conclusions d'appel, le salarié faisait valoir que le harcèlement moral était également constitué par l'absence d'entretiens annuels organisés par sa hiérarchie ; qu'en s'abstenant d'examiner ce grief, 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 ;

4°/ que le juge doit examiner l'ensemble des faits invoqués par le salarié pour étayer sa demande au titre du harcèlement moral ; que, dans ses conclusions d'appel, le salarié faisait valoir que le harcèlement moral s'était également manifesté par l'envoi de courriels professionnels durant ses congés payés, en méconnaissance du droit au repos du salarié ; qu'en s'abstenant d'examiner ce grief, 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. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail :

9. Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, 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. En vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

10. Il résulte de ces dispositions 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 au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

11. Pour rejeter les demandes formées par le salarié au titre du harcèlement moral, l'arrêt retient qu'aucun élément du dossier n'établit des faits répétés laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral.

12. En statuant ainsi, sans examiner l'ensemble des faits invoqués par le salarié au titre du harcèlement, à savoir l'absence de proposition du poste de directeur Infogérance, l'absence d'entretiens annuels avec la hiérarchie et l'envoi de courriers électroniques pendant les congés payés, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 9 octobre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Atos Infogérance aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Atos Infogérance et la condamne à payer à M. [Y] 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept novembre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. [Y]

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué D'AVOIR débouté M. [Y] de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail et de sa demande de rappel de primes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE M. [Y] reproche deux manquements à son employeur, un harcèlement moral par mise à l'écart progressive et déclassement et le non-paiement de la totalité de ses primes depuis 2014 ; sur le grief du non-paiement des primes, que le contrat de travail de M. [Y] en date du 2 mai 2005 prévoit un salaire mensuel de base brut de 10 500 euros et une partie variable constituée d'une prime d'objectif de 42 000 euros liée à la réalisation à 100 % des objectifs définis par sa hiérarchie ; qu'à la demande de M. [Y] le 21 octobre 2016 un avenant à son contrat de travail prévoit une modification de sa rémunération augmentant la rémunération mensuelle de base à la somme de 12 066,34 euros et diminuant le montant de la prime d'objectifs à 38 000 euros pour un exercice fiscal complet et pour des objectifs atteints à 100 % qui précise « vos objectifs et les critères afférents au calcul de votre part variable seront définis et communiqués par votre hiérarchie » ; que la société Atos verse aux débats des objectifs semestre par semestre dont aucun élément ne permet de considérer que ceux-ci ont été communiqués avec retard comme le prétend M. [Y] ; que si M. [Y] a contesté les primes qui lui ont été allouées en 2014, 2015 et 2016 s'est parce qu'elles sont basées sur des objectifs financiers à 20 % et des objectifs personnels pour 80 % ; que la société est libre dans la fixation des objectifs, dès lors que ceux-ci ne sont pas irréalisables, ce que ne prétend pas M. [Y], rien dans le contrat de travail et l'avenant de 2016 ne s'oppose à une telle répartition puisque ces objectifs sont fixés par la hiérarchie ; qu'il sera souligné que pour tenir compte de la contestation de celui-ci l'avenant du 21 octobre 2016 a réduit le montant de la prime et a augmenté son fixe ; que dès lors ce reproche ne peut justifier la prise d'acte au tort de l'employeur et M. [Y] sera débouté de sa demande en paiement de ces primes ; qu'il convient de confirmer le jugement du conseil des prud'hommes qui a considéré qu'en l'absence de manquement suffisamment graves de l'employeur la prise d'acte s'analyse comme une démission ;

ET AUX MOTIFS REPUTES ADOPTES QUE M. [Y] soutient à l'appui de sa prise d'acte qu'il n'a pas reçu la totalité de sa rémunération variable depuis 2014 alors qu'il a continué de travailler sans réclamer formellement le paiement de ce qu'il prétendait lui être dû lié à ses objectifs ; que néanmoins l'avenant du 21 octobre 2016 a procédé à un rééquilibrage entre le fixe et le variable ; que les objectifs, toujours les mêmes, étaient fixés chaque semestre ce que M. [Y] ne conteste pas et il ne prouve pas que ses objectifs ont été mal évalués ; qu'étant un salarié à un niveau très élevé, il aurait pu avoir toute explication et obtenir des rectifications s'il en avait été besoin ; que M. [Y] n'apporte aucun élément à ce sujet ;

ALORS, 1°), QUE lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en

début d'exercice ; qu'il incombe à l'employeur de démontrer avoir communiqué au salarié ses objectifs en début d'exercice ; qu'en impartissant à M. [Y] de rapporter la preuve de la communication tardive des objectifs fixés par sa hiérarchie, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article 1315, devenu 1353, du code civil ;

ALORS, 2°), QUE les juges du fond doivent examiner tous les éléments de preuve versés aux débats par les parties à l'appui de leurs prétentions ; qu'en retenant que l'employeur versait aux débats des objectifs semestre par semestre dont aucun élément ne permet de considérer que ceux-ci ont été communiqués avec retard comme le prétend le salarié, sans examiner les courriels produits par ce dernier, dont il résultait que les objectifs lui avaient systématiquement été communiqués tardivement entre 2014 et 2016, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, 3°), QU'en se bornant à relever, pour écarter le grief relatif au non-paiement des primes, que si le salarié a contesté les primes qui lui ont été allouées entre 2014 et 2016, c'est parce qu'elles étaient basées sur des objectifs financiers à 20 % et des objectifs personnels pour 80 %, sans répondre au moyen tiré de ce que l'employeur avait appliqué de manière discrétionnaire un coefficient réducteur et n'avait jamais fourni les pièces justificatives des chiffres avancés dans ses fiches de calcul, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué D'AVOIR débouté M. [Y] de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE M. [Y] reproche deux manquements à son employeur, un harcèlement moral par mise à l'écart progressive et déclassement et le non-paiement de la totalité de ses primes depuis 2014 ; sur le harcèlement, qu'aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, 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 vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie adverse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que M. [Y] soutient avoir subi un déclassement par réduction de son niveau de responsabilité, un amoindrissement de ses missions, une baisse de son niveau d'autonomie ; que la société Atos infogérance soutient que M. [Y] a accepté en 2005 un nouveau contrat de travail qui correspondait à un poste fonctionnel sans responsabilités opérationnelles ; qu'il convient de constater que M. [Y] se plaint de son déclassement progressif non depuis 2005 mais depuis fin 2011 ; que pendant cette période il participait à la création du centre de service au Maroc et en assumait la responsabilité ; qu'à compter de fin 2011, la société décidait de mettre un terme à la mission de M. [Y] au Maroc, sans donner de motifs à ce changement d'affectation, excepté une nouvelle organisation ; que les différents mails écrits au cours des années 2011, 2012, 2014, 2015, 2016 et 2017 montrent que M. [Y] se sent victime d'un déclassement et que ses aspirations à retrouver des postes de directeur opérationnel sont régulièrement déçues ; que cependant cette perception n'est pas étayée par des faits précis ; que les missions qui lui sont attribuées sont valorisées par sa hiérarchie et des clients objectivement importants lui sont attribués comme GDF ou le CEA ; qu'il ne démontre pas en quoi les fonctions de gestion de programme Lean (qui concerne l'amélioration de l'efficacité opérationnelle et offshore (transfert d'activité vers les centres bas coûts) ou le soutien au démarrage d'un contrat d'infogérance full offshore pour un des principaux fournisseurs d'énergie, constituent des déclassements ; que M. [Y] a jusqu'à la date de sa lettre de rupture accepté les postes proposés même s'il espérait et demandait à retrouver des postes opérationnels ; qu'aucun organigramme n'est versé aux débats qui aurait pu permettre de constater que le niveau hiérarchique de celui-ci diminuait par l'ajout de nouveau échelon hiérarchique ; qu'aucune objectivation de la diminution de ses responsabilités n'est apportée par M. [Y], en conséquence le déclassement n'est pas démontré ; que M. [Y] au titre du harcèlement moral se plaint d'un isolement résultant notamment de son absence de participation à des réunions depuis 2012, à l'absence de bureau et d'assistante ; que M. [Y] verse aux débats deux mails datés du 7 septembre 2011 et du 22 septembre 2012 dans lesquels il se plaint de ne pas être invité au meeting d'Atos group

management ni au top 700 précisant pour cette dernière réunion s'y être rendu une fois ; que la société ne réplique pas sur cette mise à l'écart, il sera cependant constaté qu'il s'agit de deux réunions sur une période de temps de plusieurs années, pour lesquelles il n'est pas démontré que M. [Y] participait chaque année au meeting Atos group ou au top 700, lui-même n'évoquant qu'une participation à ce dernier événement l'année précédente ; que ces absences d'invitation à ces deux réunions dont l'objet et l'importance ne sont pas expliqués ne constituent pas des faits de harcèlement ; que l'attestation de M. [O] insuffisamment précise et ne portant pas sur la période litigieuse, permet d'établir que lors de son affectation en tant que responsable d'Atos au Maroc, M. [Y] participait au CODIR local, ce qui n'avait plus lieu d'être dès lors qu'il ne travaillait plus avec le Maroc ; que cette mise à l'écart est justifiée par son changement d'affectation ; que M. [Y] se plaint de ne pas être tenu informé des nominations ou événements de l'entreprise, la production des mails par lesquels il se plaint de cet état de fait n'est corroborée par aucune attestation émanant de tiers ; qu'enfin M. [Y] dit avoir subi une brutale remise en cause de son professionnalisme ; qu'il verse aux débats le mail de M. [P] lui rappelant les règles de sécurité et de confidentialité ; qu'il convient de mettre cette critique en perspective avec l'agressivité larvée de M. [Y] dans sa prise de contact avec son nouveau supérieur hiérarchique, puisqu'il lui déclarait ne pas le connaître, alors qu'il lui avait adressé des mails précédemment ; que peu après M. [P], lui indiquait « ton expérience va nous être précieuse » ; qu'aucune remise en cause brutale de son professionnalisme n'est établie, aucun élément du dossier n'établit la perte d'une assistante, l'absence de bureau et une brutale remise en cause de son professionnalisme, ni des faits répétés laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que M. [Y] verse aux débats son dossier médical duquel il résulte une souffrance au travail qui est manifestement liée au ressenti de ce qu'il vit comme un déclassement et une mise à l'écart, les certificats médicaux mentionnent qu'il se plaint du manque de reconnaissance de l'entreprise « se sent mis au placard » ; qu'il sera souligné comme l'observe la société que M. [Y] a conservé sa rémunération dont la part variable a été diminuée à sa demande qu'il a gardé sa qualification de directeur de département, sa classification et son statut ; qu'il sera relevé que M. [Y] prend acte de la rupture à l'arrivée d'un nouveau supérieur hiérarchique, alors qu'il avait espéré se voir confier ce poste ; qu'il convient de confirmer le jugement du conseil des prud'hommes qui a considéré qu'en l'absence de manquements suffisamment graves de l'employeur la prise d'acte s'analyse comme une démission ;

ET AUX MOTIFS REPUTES ADOPTES QU'il résulte des débats et des propres explications de M. [Y] que celui-ci a voulu travailler à partir de son domicile à son retour du Maroc ; qu'il l'a écrit à son employeur ; qu'il a aussi accepté les nouvelles fonctions successives qui lui ont été confiées notamment celles de 2015 qui se sont prolongées jusqu'en 2017 ; qu'il ne démontre aucun déclassement, son salaire étant maintenu et ses titres semblables quelles que soient les fonctions occupées, sans prouver qu'il était membre du conseil de direction ou que son employeur lui a retiré des responsabilités précises ou aurait formulé des promesses qui l'engageraient comme un poste à fonctions de nouveau opérationnelles ; qu'il doit ensuite démontrer qu'il y aurait eu du harcèlement par mise à l'écart et isolement systématique ; que M. [Y] rapporte des faits qui ne sont pas en eux-mêmes suffisants pour caractériser les faits répétés du harcèlement, M. [Y] ne prouvant aucun fait qui l'aurait entravé dans son travail, nuit à ses conditions de travail ou altéré sa santé ;

ALORS, 1°), QUE lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement moral, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'en procédant à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par le salarié quand il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont le changement d'affectation sans motifs fin 2011, la mise à l'écart du comité de direction et l'absence d'invitation à deux réunions, accompagnés d'une dégradation de l'état de santé du salarié, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

ALORS, 2°), QUE le juge doit examiner l'ensemble des faits invoqués par le salarié pour étayer sa demande au titre du harcèlement moral ; que, dans ses conclusions d'appel (p. 27), le salarié faisait valoir que le harcèlement moral était également constitué par l'absence de proposition du poste de directeur Infogérance proposé à M. [P] en 2017, qu'en s'abstenant d'examiner ce grief, après avoir constaté que le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat à l'arrivée de son nouveau supérieur hiérarchique dont il avait espéré obtenir le poste, 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 ;

ALORS, 3°), QUE le juge doit examiner l'ensemble des faits invoqués par le salarié pour étayer sa demande au titre du

harcèlement moral ; que, dans ses conclusions d'appel (p. 28), le salarié faisait valoir que le harcèlement moral était également constitué par l'absence d'entretiens annuels organisés par sa hiérarchie ; qu'en s'abstenant d'examiner ce grief, 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 ;

ALORS, 4°), QUE le juge doit examiner l'ensemble des faits invoqués par le salarié pour étayer sa demande au titre du harcèlement moral ; que, dans ses conclusions d'appel (p. 28), le salarié faisait valoir que le harcèlement moral s'était également manifesté par l'envoi de courriels professionnels durant ses congés payés, en méconnaissance du droit au repos du salarié ; qu'en s'abstenant d'examiner ce grief, 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.