

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 janvier 2022

Rejet non spécialement motivé

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10065 F

Pourvoi n° E 20-17.771

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 19 JANVIER 2022

1°/ M. [K] [F], domicilié [Adresse 2],

2°/ le syndicat Union départementale des syndicats Force ouvrière d'Indre-et-Loire, dont le siège est [Adresse 1],

ont formé le pourvoi n° E 20-17.771 contre l'arrêt rendu le 28 mai 2020 par la cour d'appel d'Orléans (chambre sociale A, section 2), dans le litige les opposant à la société Charbonneau, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 3], défenderesse à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations écrites de Me Brouchet, avocat de M. [F], du syndicat Union départementale des syndicats Force ouvrière d'Indre-et-Loire, de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société

Charbonneau, après débats en l'audience publique du 24 novembre 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, Mme Pécaut-Rivolier, 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 la présente décision.

1. Les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

2. En application de l'article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile, il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce pourvoi.

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [F] et le syndicat Union départementale des syndicats Force ouvrière d'Indre-et-Loire aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf janvier deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par Me Brouchet, avocat aux Conseils, pour M. [F] et le syndicat Union départementale des syndicats Force ouvrière d'Indre-et-Loire

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté M. [F] de ses demandes de dommages-intérêts pour discrimination liée à l'état de santé, d'annulation du licenciement, de réintégration et de rappels de salaires ;

AUX MOTIFS QUE sur le licenciement :

qu'il résulte des articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement ; que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ; que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ; qu'en l'espèce la lettre de licenciement est ainsi libellée :

« Plusieurs faits vous sont reprochés à ce jour. Vous n'avez pas effectué vos heures effectives sur chantier comme prévu dans votre contrat de travail. D'où la réorganisation par rapport au vécu de l'entreprise.

En signant votre contrat de travail, article VIII-discrétion et concurrence, vous vous êtes engagé à observer la plus grande discrétion sur toutes les informations, connaissances et techniques que vous auriez connues dans l'entreprise.

Comme vous me l'avez signalé, seul responsable étant le gérant. Votre insubordination à différentes tâches est intolérable.

Votre comportement irrespectueux et injurieux envers moi-même et mes collaborateurs rendent impossible votre maintien dans la société.

Concernant vos heures effectives et primes de trajet, nous vous rappelons qu'en vertu de l'application combinée de

l'article L. 3121-1 du code du travail et de l'article 3-16 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, le temps de travail dans l'entreprise s'entend comme le temps de travail effectif sur chantier à l'exclusion du temps de travail effectué le matin pour se rendre sur le chantier et le soir pour en revenir. Concernant la période d'utilisation du véhicule de l'entreprise.

Quels que soient les moyens de transport utilisé, l'horaire sur chantier doit être respecté.

Vous avez refusé d'effectuer un chantier chez Monsieur et Madame [N] à [Localité 4] alors que l'entreprise avait choisi votre candidature car sur votre CV, il est indiqué que vous avez été électricien.

Le lundi 20 février 2017 vous m'avait manqué de respect avec des propos injurieux "tu n'es qu'un blaireau" et à une autre occasion "de crétin".

À plusieurs reprises vous critiquez nos méthodes de travail, vous vous plaignez à très haute voix dans l'établissement et chez les clients.

Un de nos clients nous a signalé un mauvais comportement sur le chantier en critiquant, injuriant le client lui-même.

Encore à plusieurs reprises vous m'avez dit que vous pouviez vous mettre en arrêt maladie quand vous le souhaitiez, des menaces de ce genre sont intolérables.

À ce jour vous êtes en arrêt maladie comme vous nous l'avez prédit.

Selon vos fiches de mentionnant vos heures récupérables, elles vous seront payées.

Nous vous payons des primes de trajet selon les conditions d'application demeurent celle figurant au chapitre VIII-1 de l'accord national du 8 octobre 1990.

Avec la confirmation de la fédération française du bâtiment d'Indre-et-Loire.

En conclusion nous mettons un terme à votre contrat de travail à partir du lundi 27 mars 2017.

Cordialement. »

- sur la discrimination liée à l'état de santé qu'aux termes des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération au sens de l'article L. 3221-3, 2 mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, () en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap » ; qu'en application des articles L. 1132-1, 1134-1 et 2141-5 du code du travail, il appartient au salarié qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte de présenter des éléments de fait laissant supposer son existence ; qu'il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, qu'il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination étant rappelé que l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés ; que M. [F] considère être victime d'une discrimination liée à son état de santé, et en veut pour preuve le licenciement dont il a fait l'objet qui serait motivé par cet état de santé ; que la lecture de la lettre de licenciement ne permet pas de retenir que la santé de M. [F] a motivé la décision de licencier ; qu'il est juste fait référence à un propos que le salarié aurait tenu sur sa possibilité d'être placé en arrêt de maladie ; qu'il est simplement fait le constat de l'existence de la survenance de l'arrêt de maladie sans appréciation de valeur ; qu'il n'existe au dossier aucune contestation de l'état de santé de M. [F] par son employeur ; que l'absence de convocation à l'entretien préalable ne saurait laisser supposer à elle seule l'existence d'une discrimination liée à l'état de santé en l'absence de justification de l'existence d'autres éléments de fait ; qu'enfin la lettre de licenciement vise expressément les faits reprochés au salarié à l'appui de la décision de le licencier pour faute grave et aucun n'est relatif à son état de santé ; que le jugement sera en conséquence infirmé en ce qu'il a retenu l'existence d'une discrimination liée à la santé du salarié et en ce qu'il a considéré le licenciement nul de ce fait, et M. [F] sera débouté de ses demandes subséquentes de ce chef ;

1) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que la lettre de licenciement, que M. [F] produisait aux débats, est ainsi motivée : « Encore à plusieurs reprises vous m'avez dit que vous pouviez vous mettre en arrêt maladie quand vous le souhaitiez, des menaces de ce genre sont intolérables. À ce jour vous êtes en arrêt maladie comme vous

nous l'avez prédit » ; qu'en jugeant que ces termes ne caractérisaient aucune discrimination à défaut de jugement de valeur de la part de l'employeur, alors que l'emploi du qualificatif « intolérables » caractérise un tel jugement, la cour d'appel a dénaturé la lettre de licenciement du 24 mars 2017, violant ainsi l'article 1103 du code civil et le principe susvisé;

2) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que la lettre de licenciement, que M. [F] produisait aux débats, est ainsi motivée : « Encore à plusieurs reprises vous m'avez dit que vous pouviez vous mettre en arrêt maladie quand vous le souhaitiez, des menaces de ce genre sont intolérables. À ce jour vous êtes en arrêt maladie comme vous nous l'avez prédit » ; qu'en jugeant que cette lettre de licenciement ne caractérisait pas une discrimination, aux motifs qu'il ne s'agit pas d'un motif de licenciement, alors que l'emploi de l'adverbe « encore » démontre au contraire que l'employeur énumérait les motifs du licenciement, la cour d'appel a derechef dénaturé la lettre de licenciement en violation de l'article 1103 du code civil et du principe susvisé;

3) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; qu'en l'espèce, la société Charbonneau produisait aux débats l'attestation de M. [D] [S] ainsi rédigée : « Le jeudi 16 mars Mr [F] [K] à la sortie du travail, il allait très bien, il ne s'est pas plein d'avoir mal aux genoux » ; que cette attestation était manifestement produite dans le but de tenter de démontrer le caractère non-fondé de l'arrêt maladie de M. [F] et, par voie de conséquence, la justification de ce motif de licenciement ; qu'en retenant « qu'il n'existe au dossier aucune contestation de l'état de santé de M. [F] par son employeur », la cour d'appel a dénaturé la lettre de licenciement et l'attestation de M. [S] en violation de l'article 1103 du code civil et du principe susvisé ;

4) ALORS QUE commet une discrimination directe liée à l'état de santé entraînant la nullité de la rupture l'employeur qui fait état dans une lettre de licenciement pour faute de prétendues menaces du salarié de « se mettre en arrêt maladie » et faisant le constat que le salarié est à ce jour en arrêt maladie ; qu'en écartant la discrimination et en rejetant la demande d'annulation du licenciement, après avoir pourtant constaté que l'employeur faisait état dans la lettre de licenciement de prétendues menaces du salarié de « se mettre en arrêt maladie » et constatait à la suite que le salarié était effectivement bénéficiaire d'un tel arrêt maladie au jour du licenciement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation des dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail ;

5) ET ALORS QUE, subsidiairement, laisse supposer l'existence d'une discrimination directe liée à l'état de santé la mention, dans la lettre de licenciement pour faute expédiée sans le moindre respect de la procédure de licenciement, de prétendues menaces du salarié de « se mettre en arrêt maladie » et de ce que le salarié est en arrêt maladie au jour du licenciement ; qu'en jugeant que le défaut de convocation à l'entretien préalable au licenciement ne permettait pas à lui seul de laisser supposer l'existence d'une discrimination, après avoir pourtant constaté que l'employeur faisait état dans la lettre de licenciement de prétendues menaces du salarié de « se mettre en arrêt maladie » et constatait à la suite que le salarié était effectivement à ce jour bénéficiaire d'un tel arrêt maladie, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation des dispositions de l'article L. 1134-1 du code du travail.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté M. [F] de ses demandes d'annulation du licenciement, de réintégration et de rappels de salaires ;

AUX MOTIFS QUE, sur la violation des libertés fondamentales, débouté de ses demandes afférentes à la rupture de son contrat de travail, M. [F] ne peut justifier d'aucune violation de ses libertés fondamentales et doit être débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts de ce chef ;

1) ALORS QUE le juge ne doit pas dénaturer les conclusions des parties ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions (p. 14-15), M. [F] soutenait qu'il avait été porté atteinte à ses libertés fondamentales, non pas pour demander l'indemnisation de ces atteintes, mais pour demander la nullité de son licenciement avec les conséquences y afférentes ; qu'en jugeant que M. [F] devait être débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de la violation des libertés

fondamentales, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de M. [F] et violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile et le principe susvisé ;

2) ALORS QUE le juge doit motiver sa décision ; qu'en rejetant par une pétition de principe la demande de nullité du licenciement fondée sur la violation par l'employeur des libertés fondamentales du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de motifs à sa décision en violation des dispositions des articles 455 et 458 du code de procédure civile ;

3) ALORS QUE, dans ses écritures d'appel (p. 14), M. [F] invoquait la nullité du licenciement résultant de la violation de sa liberté d'expression ; qu'en effet, il résultait de la lettre de licenciement que celle-ci constituait une réponse à sa lettre de réclamation du 13 mars 2017 ; qu'en rejetant la demande d'annulation sans rechercher, comme il lui était demandé, si la société Charbonneau n'avait pas cherché – à travers le licenciement prononcé – à sanctionner la réclamation effectuée par le salarié qui, pourtant, n'était entachée d'aucun abus de la liberté d'expression, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des dispositions de l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, ensemble l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et le principe selon lequel le licenciement portant atteinte à une liberté fondamentale est nul ;

4) ET ALORS QU'est nul comme portant atteinte à la liberté fondamentale de la défense, le licenciement pour faute prononcé sans aucune convocation à un entretien préalable ; que dès lors, en rejetant la demande d'annulation du licenciement après avoir pourtant constaté l'absence de toute convocation à un entretien préalable à licenciement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation de l'article 7 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail sur le licenciement, ensemble l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et le principe selon lequel le licenciement portant atteinte à une liberté fondamentale est nul.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [F] de ses demandes d'annulation du retrait disciplinaire du véhicule, de dommages et intérêts pour harcèlement moral, d'annulation du licenciement, de réintégration et de rappels de salaires ;

AUX MOTIFS QUE sur l'avertissement du 02 mars 2017 :

que cet avertissement est ainsi libellé :

« Nous nous permettons de vous signifier certains points de convergence avec l'entreprise SARL Charbonneau dont vous êtes employé comme plombier, chauffagiste, électricien avec un coefficient de 270 soit chef d'équipe.

Vous vous plaiguez à très haute voix dans l'établissement et chez les clients.

Également vous proférez des injures, des menaces aux dirigeants.

Ces faits constituent un manquement à la discipline de notre établissement.

Ce comportement est inacceptable et entrave le bon fonctionnement de l'entreprise.

Vous contestez certains travaux que vous avez refusé d'effectuer, que l'entreprise vous a demandé d'effectuer, ce qui est stipulé dans votre contrat de travail, avec toujours des mots à redire.

D'autre part, vous ne respectez pas les horaires demandés soit la base de 35 heures. 8h00/12h00 - 13h30/17h30 sauf le vendredi, ce qui vous engage à des heures effectives travaillées. Nous vous rappelons que vous percevez une prime de trajet. À partir du lundi 13 mars, l'entreprise a décidé que le véhicule Jumper sera stationné à l'atelier de l'entreprise le soir et le week-end. Ce qui permettra de le décharger et charger en dehors de vos horaires de travail » ;

qu'en application des dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail, lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiat ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction la carrière ou la rémunération du salarié ; que le conseil de prud'hommes a estimé que l'utilisation du véhicule de service par M. [F] pour effectuer le trajet domicile-travail était constitutif d'un complément de rémunération et qu'en conséquence l'employeur se devait de respecter la procédure de convocation à entretien préalable imposée par l'article L. 1332-2 ; que le contrat de travail de M. [F] prévoit qu'un véhicule lui est attribué exclusivement pour l'exercice de ses fonctions et qu'il ne peut être utilisé que pendant le temps de travail ; que ce

contrat ne prévoit rien en ce qui concerne l'utilisation du véhicule entre le domicile du salarié et son lieu de travail ; qu'il s'agit de la mise à disposition d'un véhicule de service et non pas d'un véhicule de fonction comme le prétend M. [F] ; que son attribution ne constitue pas un avantage en nature modifiant la rémunération du salarié ; que, sans incidence sur la rémunération du salarié, la demande de l'employeur de stationner le véhicule le soir et le vendredi soir à l'entreprise n'avait pas à être précédée d'une convocation à entretien préalable ; ()

- Sur le harcèlement moral :

qu'aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun 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 et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en application de l'article L. 1154-1 du même code dans sa version issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, il appartient au salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'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 supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, 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 ; que M. [F] expose l'existence de dépassements des durées journalières et hebdomadaires maximales du travail, ce qui a motivé la contraction d'une maladie professionnelle, l'existence d'un avertissement injustifié, d'un retrait unilatéral du véhicule mis à sa disposition, de l'inexistence de l'entretien préalable, ce qui a violé les droits de la défense et de l'existence d'un licenciement injustifié ; qu'à l'appui de son premier reproche concernant l'origine de sa maladie professionnelle, M. [F] verse au débat ses arrêt de travail et le certificat initial mentionnant "maladie du genou droit - fissure méniscale" ; que les éléments versés au débat, en dehors de l'origine professionnelle de la maladie du genou, non contestée, ne justifient aucunement des dépassements d'horaires pour lesquels aucune indication ni aucun décompte ne sont donnés, aucune demande en paiement de rappel de salaire n'étant d'ailleurs formulée ; que, s'il est exact que l'avertissement notifié le 02 mars 2017 fait l'objet d'une annulation, il s'agit d'un fait unique de l'employeur et la notification d'avoir à laisser stationner à l'entreprise le véhicule de service, ne constitue pas un retrait unilatéral de ce véhicule qui a continué à être mis à sa disposition dans les termes du contrat de travail ; que, de même, la nécessité d'un entretien préalable lors de la notification de l'avertissement ne s'imposait pas et celle de cet entretien lors du licenciement est sanctionnée par l'octroi d'une indemnité pour non-respect de la procédure ; que les éléments de fait exposés par M. [F], pris dans leur ensemble et en considération des éléments médicaux (maladie du genou droit), ne permettent pas de laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral dont M. [F] se prétend victime ; qu'il sera débouté de sa demande de ce chef ;

ET AUX MOTIFS, ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS QU'en l'espèce, les éléments rapportés par M. [F] et la société Charbonneau laissent supposer l'existence d'une mésentente entre les deux parties ; qu'il n'est pas suffisamment rapporter d'éléments démontrant des faits répétés constituant un harcèlement moral ; qu'en conséquence, le conseil ne reconnaît pas le harcèlement moral ;

1) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que le contrat de travail de M. [F] prévoyait (article n° X) que le véhicule mis à sa disposition serait restitué à la cessation du contrat de travail ; qu'en jugeant que le contrat de travail ne prévoit rien en ce qui concerne l'utilisation du véhicule entre le domicile du salarié et son lieu de travail pour en déduire que sa mise à disposition ne constituait pas un avantage en nature, la cour d'appel a dénaturé le contrat de travail de M. [F], violant ainsi l'article 1103 du code civil, ensemble le principe susvisé ;

2) ALORS QUE constitue un avantage en nature l'usage – autorisé par l'employeur – d'un véhicule de service par le salarié pour les trajets domicile-travail ; qu'en l'espèce, il résultait des conclusions de la société Charbonneau (p. 12) que celle-ci reconnaissait qu'elle avait donné l'autorisation à M. [F] d'utiliser le véhicule pour ses trajets domicile-travail ; qu'en rejetant la demande d'annulation du salarié aux motifs qu'aucune clause du contrat ne lui permettait d'utiliser le véhicule pour ses trajets domicile-travail, la cour d'appel a violé dispositions de l'article L. 1331-1 du code du travail ;

3) ALORS QUE constitue une sanction disciplinaire nécessitant un entretien préalable le retrait d'un véhicule de service

précédemment utilisé par le salarié – en accord avec l'entreprise – pour ses trajets domicile-travail, motivé par un comportement du salarié que l'employeur juge fautif ; qu'en jugeant que le retrait du véhicule de service ne nécessitait pas d'entretien préalable, alors qu'il a une incidence sur la rémunération du salarié, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1332-1 du code du travail ;

4) ALORS QUE la charge de la preuve du respect des durées maximales de travail et des durées minimales de repos prévues par le droit de l'Union européenne repose exclusivement sur l'employeur ; qu'au surplus, lorsque le salarié – atteint d'une maladie professionnelle – invoque au soutien d'une demande pour harcèlement moral un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques ayant entraîné ladite maladie professionnelle, il incombe au seul employeur d'établir la preuve qu'il a respecté ses obligations ; qu'en rejetant la demande pour harcèlement moral, aux motifs que les éléments versés au débat ne justifient aucunement des dépassements d'horaires pour lesquels aucune indication ni aucun décompte ne sont donnés, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation des dispositions de l'article 1353 alinéa 2 du code civil ;

5) ALORS QU'il appartient au juge chargé de se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, 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 supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que 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 ; que le fait qu'un manquement de l'employeur soit légalement sanctionné par l'octroi d'une indemnité ne peut à lui seul exclure sa prise en compte par le juge pour rechercher l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en rejetant la demande du salarié aux motifs inopérants que la nécessité d'un entretien préalable lors du licenciement est sanctionnée par l'octroi d'une indemnité pour non-respect de la procédure, alors qu'il lui appartenait de rechercher si les faits présentés par le salarié permettaient, dans leur ensemble, de laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

6) ET ALORS QUE la cassation à intervenir sur le retrait disciplinaire du véhicule et/ou le harcèlement moral entraînera l'annulation par voie de conséquence des dispositions de l'arrêt relatives au harcèlement moral, à la nullité du licenciement, à la réintégration et au rappel de salaire sur période d'éviction, conformément aux dispositions de l'article 624 du code de procédure civile.

QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [F] de sa demande d'annulation du licenciement, de réintégration et de paiement des salaires de la période d'éviction, ainsi que de ses demandes subsidiaires pour licenciement abusif et indemnité compensatrice de préavis ;

AUX MOTIFS QUE sur le licenciement :

qu'il résulte des articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement ; que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ; que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ; qu'en l'espèce la lettre de licenciement est ainsi libellée :

« Plusieurs faits vous sont reprochés à ce jour. Vous n'avez pas effectué vos heures effectives sur chantier comme prévu dans votre contrat de travail. D'où la réorganisation par rapport au vécu de l'entreprise.

En signant votre contrat de travail, article VIII-discrétion et concurrence, vous vous êtes engagé à observer la plus grande discrétion sur toutes les informations, connaissances et techniques que vous auriez connues dans l'entreprise.

Comme vous me l'avez signalé, seul responsable étant le gérant. Votre insubordination à différentes tâches est intolérable.

Votre comportement irrespectueux et injurieux envers moi-même et mes collaborateurs rendent impossible votre maintien dans la société.

Concernant vos heures effectives et primes de trajet, nous vous rappelons qu'en vertu de l'application combinée de l'article L. 3121-1 du code du travail et de l'article 3-16 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, le temps de travail dans l'entreprise s'entend comme le temps de travail effectif sur chantier à l'exclusion du temps de travail effectué le matin pour se rendre sur le chantier et le soir pour en revenir. Concernant la période d'utilisation du véhicule de l'entreprise.

Quels que soient les moyens de transport utilisés, l'horaire sur chantier doit être respecté.

Vous avez refusé d'effectuer un chantier chez Monsieur et Madame [N] à [Localité 4] alors que l'entreprise avait choisi votre candidature car sur votre CV, il est indiqué que vous avez été électricien.

Le lundi 20 février 2017 vous m'aviez manqué de respect avec des propos injurieux "tu n'es qu'un blaireau" et à une autre occasion "de crétin".

À plusieurs reprises vous critiquez nos méthodes de travail, vous vous plaignez à très haute voix dans l'établissement et chez les clients.

Un de nos clients nous a signalé un mauvais comportement sur le chantier en critiquant, injuriant le client lui-même.

Encore à plusieurs reprises vous m'avez dit que vous pouviez vous mettre en arrêt maladie quand vous le souhaitiez, des menaces de ce genre sont intolérables.

À ce jour vous êtes en arrêt maladie comme vous nous l'avez prédit.

Selon vos fiches de mentionnant vos heures récupérables, elles vous seront payées.

Nous vous payons des primes de trajet selon les conditions d'application demeurent celle figurant au chapitre 8-un de l'accord national du 8 octobre 1990.

Avec la confirmation de la fédération française du bâtiment d'Indre-et-Loire.

En conclusion nous mettons un terme à votre contrat de travail à partir du lundi 27 mars 2017.

Cordialement. » ; ()

- Sur les motifs du licenciement :

qu'à l'appui de sa décision de licenciement pour faute grave la société Charbonneau verse au débat diverses attestations qui toutes font état du comportement injurieux et irrespectueux de M. [F] avec son employeur ou les clients ; que si certaines attestations produites ne font pas état de dates précises quant aux manifestations de ce comportement, celle de M. [T], fournisseur de l'entreprise, vise des faits qui se sont produits le 03 mars 2017 et notamment un comportement agressif de M. [F], un manque de respect et des insultes ; que de même, celle de M. [U] [B] indique que lors de l'exécution du chantier sur lequel M. [F] était affecté, celui-ci a eu un comportement inapproprié, traitant M. [B] de "gros enclulé" et proférant également des injures à l'encontre de son employeur ; qu'il n'est pas soutenu que ces faits se seraient déroulés au cours d'une période acquise par la prescription ; que toutes les attestations produites décrivent en réalité un même comportement de la part du salarié ; qu'il en résulte que le comportement de M. [F], insultant envers son employeur et les clients de celui-ci, était incompatible avec la poursuite de l'exécution du contrat de travail ; que par voie d'information du jugement il sera dit que le licenciement procède d'une cause réelle et sérieuse, en l'occurrence la faute grave du salarié et ce dernier sera débouté de ses demandes tendant à sa réintégration et subsidiairement au paiement d'indemnité compensatrice de préavis et de dommages et intérêts pour licenciement nul et abusif ;

1) ALORS QUE le juge doit motiver sa décision ; qu'en jugeant que le licenciement était justifié par une cause réelle et sérieuse et la faute grave du salarié, aux motifs que l'attestation de M. [T] fait état de faits s'étant produits le 3 mars 2017, notamment un comportement agressif de M. [F], un manque de respect et des insultes, sans préciser – pas plus d'ailleurs que cette attestation – la nature du comportement agressif, du manque de respect et des insultes reprochés au salarié, la cour d'appel n'a pas mis en mesure la Cour de cassation de remplir son office et n'a pas donné de base légale à sa décision en violation des dispositions des articles L. 1226-9, L. 1226-13, L. 1234-1 et L. 1235-5 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

2) ALORS QUE le juge doit répondre aux chefs péremptoires des conclusions des parties ; que, dans ses conclusions d'appel (p. 16-17), M. [F] faisait valoir que les faits décrits par les attestations (hors celle de M. [T]) correspondaient aux faits déjà sanctionnés par l'avertissement du 2 mars 2017, en sorte qu'il ne pouvait être sanctionné par un licenciement pour les mêmes faits ; que le salarié faisait également valoir, à titre subsidiaire, que l'employeur avait nécessairement eu connaissance de ces faits au moment du prononcé de l'avertissement le 2 mars 2017 et qu'il avait donc épuisé son pouvoir disciplinaire par cette sanction disciplinaire, ajoutant que l'employeur ne justifiait pas de la perpétuation de faits

postérieurs au 2 mars 2017 si ce n'est pas l'attestation de M. [T] particulièrement imprécise ; qu'en ne répondant pas à ce chef péremptoire des conclusions de M. [F], la cour d'appel n'a pas donné de motifs à sa décision en violation des dispositions des articles 455 et 458 du code de procédure civile ;

3) ET ALORS QUE le juge ne doit pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, M. [F] produisait aux débats les attestations de M. [Y] [C], Mme [I] [R], Mme [L] [W], Mme [G] [O] et M. [A] [E], faisant toutes état du professionnalisme et de la courtoisie de M. [F] dans l'exécution de son activité professionnelle au service de la société Charbonneau ; qu'en jugeant que toutes les attestations produites décrivent en réalité un même comportement irrespectueux, injurieux et agressif de la part du salarié, la cour d'appel a dénaturé ces attestations en violation de l'article 1103 du code civil et du principe susvisé.

CINQUIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière d'Indre-et-Loire de ses demandes de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'état de santé, pour violation de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 et pour violation de la procédure de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE sur le respect de la procédure de licenciement :

qu'en application des dispositions des articles L.1232-2 et suivants du code du travail, l'employeur, qui envisage de licencier un salarié, doit le convoquer à un entretien préalable, puis au cours de cet entretien, lui indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et recueillir ses explications, enfin lui notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; que l'article L. 1235-2 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'espèce, dispose que, si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été respectée mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ; que, cependant ces dispositions ne sont pas applicables aux licenciements prononcés par des employeurs occupant moins de dix salariés et aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, ce qui est le cas de M. [F] ; qu'en l'espèce, M. [F] n'ayant pu se faire assister par un conseiller du salarié lors de l'entretien préalable qui ne s'est pas tenu, il y a lieu d'indemniser le préjudice en résultant par l'octroi d'une indemnité équivalente à un mois de salaire, soit par la somme de 2.250 euros au paiement de laquelle la Société Charbonneau sera condamnée ; ()

- Sur les demandes de l'UD FO 37 :

que l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière d'Indre-et-Loire (UD FO 37) sollicite le paiement d'une somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts, la discrimination liée à l'état de santé de M. [F] portant atteinte au principe d'égalité entre les salariés, rendant recevable et fondée son intervention dans la procédure ; que la cour déboute toutefois M. [F] de ses demandes du chef d'une discrimination liée à la santé du salarié ; que l'UD FO 37 sera en conséquence déboutée de sa propre demande à ce titre ; qu'il en va de même de sa demande en paiement d'une nouvelle somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts, fondée sur la violation de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, M. [F] étant débouté de sa demande en reconnaissance d'un harcèlement moral dont il s'estime victime ; que la non-assistance du salarié par un conseiller lors de l'entretien préalable est sanctionnée par les dispositions de l'article L. 1235-2 du code du travail ainsi que rappelé ci-dessus ; que si un syndicat de salarié est recevable à agir afin d'assurer le respect de toute règle d'ordre public social destinée à protéger les salariés, il doit démontrer le préjudice que lui cause en l'espèce la violation de la règle, ce qu'il ne fait pas, le préjudice individuel du salarié étant quant à lui réparé par l'indemnisation qui lui est accordée ; qu'il y a lieu de débouter, par voie d'infirmerie du jugement, l'UD FO 37 de l'intégralité de ses demandes en paiement ;

1) ALORS QUE la cassation à intervenir sur l'un des premier ou troisième moyens entraînera la cassation, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, des dispositions de l'arrêt déboutant l'organisation syndicale de ses demandes relatives à la discrimination liée à l'état de santé et à la violation de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 ;

2) ALORS QU'une organisation syndicale est légalement habilitée à agir dans l'intérêt collectif de la profession ; qu'en déboutant l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière d'Indre-et-Loire de sa demande d'indemnisation de la violation de la procédure de licenciement, aux motifs qu'elle ne justifiait pas de son préjudice, et sans rechercher –

comme il lui était demandé – si le manquement de l'employeur n'avait pas porté atteinte à l'intérêt collectif des salariés de la profession, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des dispositions de l'article L. 2132-3 du code du travail ;

3) ET ALORS QUE, subsidiairement, est susceptible de causer un préjudice direct et personnel à l'organisation syndicale la privation par un employeur du droit de son salarié d'être assisté à un entretien préalable à licenciement par un conseiller du salarié, entravant ainsi la mission de l'organisation syndicale qui l'a désigné ; qu'en rejetant la demande de l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière d'Indre-et-Loire, sans rechercher – comme il lui était demandé – si le défaut d'entretien préalable n'avait pas porté atteinte à la mission de l'organisation syndicale exercée via ses conseillers du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 1240 du code civil.