

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 6 juillet 2022

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 880 F-D

Pourvoi n° A 21-13.631

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 6 JUILLET 2022

Mme [Y] [X], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° A 21-13.631 contre l'arrêt rendu le 2 septembre 2020 par la cour d'appel de Bordeaux (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à la société Ceva santé animale, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La société Ceva santé animale a formé un pourvoi incident contre le même arrêt l'encontre de Mme [Y] [X] et de Pôle emploi, dont le siège est direction régionale, [Adresse 3], défendeurs au pourvoi incident.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ott, conseiller, les observations de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de Mme [X], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Ceva santé animale, après débats en l'audience publique du 1er juin 2022 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ott, conseiller rapporteur, Mme Agostini, conseiller, et Mme Pontonnier, 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 (Bordeaux, 2 septembre 2020), Mme [X], engagée à compter du 1er juin 1993 avec reprise d'ancienneté au 16 mars 1981 en qualité de responsable enregistrements par la société Ceva santé animale (la société), a été convoquée le 26 décembre 2013 à un entretien préalable en vue d'une sanction en lien avec une mise en cause de ses méthodes de management.

2. Le 31 janvier 2014, alors qu'elle était en arrêt de travail depuis le 14 novembre 2013 après un premier arrêt de travail, la société lui a notifié une mutation disciplinaire par une lettre recommandée à laquelle était joint un projet d'avenant au contrat de travail correspondant au nouveau poste, avenant que la salariée a signé le 3 février 2014.

3. Le 31 juillet 2014, la salariée a été déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail à l'occasion d'une visite médicale de reprise en un seul examen. Elle a été licenciée le 27 août 2014 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

4. Le 27 janvier 2015, invoquant un harcèlement moral qui serait à l'origine de son inaptitude, elle a saisi la juridiction prud'homale, en demandant notamment la nullité du licenciement et le paiement de diverses sommes.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal et sur les première et troisième branches du moyen du pourvoi incident, ci-après annexés

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen du pourvoi incident, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

6. La société fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, de la condamner à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, à titre de congés payés sur préavis et à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'ordonner le remboursement d'office à Pôle emploi, par la société, des indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de quatre mois, alors « que ne caractérisent pas un manquement à l'obligation de sécurité ni les éventuelles maladroites commises dans le cadre d'une enquête organisée sur le management d'un salarié à la suite de la souffrance au travail exprimée par un salarié placé sous sa responsabilité, ni l'annonce de la sanction envisagée contre le manager dudit salarié aux membres du comité de direction avant la mise en oeuvre de la procédure disciplinaire ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour retenir l'existence d'un manquement à l'obligation de sécurité à l'origine de l'inaptitude de Mme [X], s'est bornée à relever que les

suspensions immédiates exprimées par la responsable ressources humaines sur le comportement fautif de Mme [X], à l'origine de la souffrance exprimée par Mme [B], le fait que l'employeur ait confié une enquête au N+1, M. [W], dont personne dans la société n'ignorait qu'il pouvait entretenir des relations tendues avec Mme [X], de s'être référée au rapport d'un consultant externe sans lui demander d'identifier de façon individualisée les déclarations recueillies ni de donner des exemples concrets pour illustrer les accusations de maltraitance psychologique, d'avoir informé le 14 novembre 2013 les membres du CODIR de façon péremptoire de la sanction de mutation disciplinaire envisagée avant d'avoir enclenché la procédure dans le respect des textes, de sorte que la nouvelle avait pu s'ébruiter dans la société avant que Mme [X] ne soit convoquée, faisaient apparaître qu'il s'était produit un emballement et une effervescence soudaine autour de réactions consécutives à une réunion, alors que Mme [X] était une salariée ancienne dans l'entreprise et que son comportement professionnel n'avait jamais justifié un quelconque rappel à l'ordre ou une quelconque mise en garde, et que cette brutale mise en cause, avec le retentissement qui avait pu accompagner l'enquête, le recueil d'attestations, la sollicitation d'un consultant, et l'annonce prématurée de la sanction envisagée, sujette à ébruitements, ne pouvait qu'être humiliante pour Mme [X], quand bien même tout ou partie des faits auraient existé ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas caractérisé de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, et a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail, ensemble les articles L. 1235-1 et L. 1226-2 du code du travail. »

Réponse de la Cour

7. Ayant d'une part constaté que, suite à une réunion du 30 septembre 2013 à l'issue de laquelle une collaboratrice faisant partie de l'équipe dirigée par la salariée avait présenté une demande d'entretien auprès de sa hiérarchie, l'employeur avait confié une enquête au supérieur direct de la salariée avec qui la mésentente était connue et que les membres du comité de direction avaient été informés dès le 14 novembre 2013 de la proposition faite à la salariée d'une mutation disciplinaire avant même l'engagement de la procédure disciplinaire, et d'autre part retenu la mise en cause brutale d'une salariée ayant une grande ancienneté sans le moindre antécédent ainsi que la dégradation consécutive de l'état de santé, tant physique que moral, de la salariée en arrêt maladie dès le 14 novembre 2013, puis déclarée inapte à son poste le 31 juillet 2014, la cour d'appel a pu en déduire que la mise en cause, précipitée et humiliante, de la salariée, sans ménagement ni précautions suffisantes au moins jusqu'à l'issue de la procédure disciplinaire engagée, constituait un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois, tant principal qu'incident ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

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

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen du mémoire ampliatif rectificatif produit par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour Mme [X], demanderesse au pourvoi principal

Mme [X] reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir déboutée de sa demande tendant à voir juger son licenciement nul et de toutes ses demandes subséquentes.

1/ ALORS QU'aux termes de l'article L.1331-1 du code du travail, constitue une sanction disciplinaire toute mesure autre

que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif ; qu'elle exige ainsi l'expression d'une volonté de l'employeur de sanctionner un comportement fautif ; qu'en retenant, pour exclure que la société Ceva santé animale ait pu épuiser son pouvoir disciplinaire les 13 novembre 2013 ou 14 novembre 2013, date à laquelle son éviction a été rendue officielle par l'envoi d'un mail à huit collaborateurs de la société, que la mesure immédiate de rétrogradation de Mme [X] n'aurait été annoncée qu'à ces huit salariés et qu'elle n'aurait pas été exécutée immédiatement en raison de l'arrêt maladie de la salariée, de sorte que la sanction ensuite notifiée le 31 janvier 2014 ne serait pas venue sanctionner des faits déjà punis, la cour d'appel a d'ores et déjà statué par des motifs impropres à justifier sa décision et l'a privé en conséquence de base légale au regard des articles L.1331-1 et L.1152-1 du code du travail ;

2/ ALORS QU'en énonçant qu'au 14 novembre 2013, la décision n'était pas prise, de sorte que l'employeur n'avait pas épuisé son pouvoir disciplinaire, quand il résulte au contraire des termes clairs et précis du mail de M. [L] qu'il informait les salariés destinataires de ce courriel de sa « décision » de rétrogradation de Mme [X] et ce, en raison de prétendues difficultés rencontrées au sein de son équipe, la cour d'appel a dénaturé les termes du courriel en violation du principe suivant lequel le juge ne peut dénaturer les écrits soumis à son examen ;

3/ ALORS QU'en retenant, pour exclure que la sanction décidée le 13 novembre 2013 ait pu épuiser le pouvoir disciplinaire de la société et priver de toute justification la sanction prononcée le 31 janvier 2014, qu'elle n'aurait été notifiée qu'aux membres du Codir, alors qu'elle avait elle-même retenu, sur le bien-fondé du licenciement, que l'employeur avait informé ces personnes, de façon « péremptoire », de la sanction de mutation disciplinaire avant même d'avoir enclenché la procédure dans le respect des textes, de sorte que la nouvelle avait pu s'ébruiter dans la société alors que Mme [X] n'avait même pas encore été convoquée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L.1152-1 du code du travail ;

4/ ALORS QU'examinant la justification de la sanction notifiée le 31 janvier 2014, la cour d'appel a constaté que les doléances de Mme [B] telles qu'exposées par l'employeur, étaient contredites par le contenu des SMS qu'elle avait envoyés à Mme [X] et qu'en définitive, seules deux collaboratrices sur les quatre que comprenait son équipe avaient attesté contre elle ; qu'elle en a conclu que ces différents éléments, contradictoires pour certains, faisaient apparaître que Mme [X] avait peut-être été mise en cause de façon en partie injustifiée ou excessive ; qu'en excluant que cette sanction puisse être retenue au titre des agissements constitutifs d'un harcèlement moral quand elle avait elle-même constaté le caractère hypothétique des manquements reprochés par l'employeur et leur absence d'imputabilité claire à la salariée, la cour d'appel a violé l'article L.1152-1 du code du travail ;

5/ ALORS QU'en énonçant, pour écarter l'existence d'un harcèlement moral imputable à la société Ceva santé animale, que les pièces médicales produites par Mme [X], en arrêt de travail à compter du 14 novembre 2013, qui faisaient état d'un syndrome anxio-dépressif ne permettaient pas d'établir un lien entre la dégradation de son état et le comportement à son employeur, quand elle avait relevé, au terme de sa motivation relative à la cause réelle et sérieuse du licenciement, que la dégradation durable de l'état de santé tant moral que physique de Mme [X] était due aux manquements à l'obligation de santé et de sécurité de son employeur qui l'avait mise en cause sans ménagements ni précautions suffisantes, la cour d'appel a statué par des motifs contradictoires et méconnu en conséquence les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

6/ ALORS QUE les juges du fond ne doivent pas se contenter d'examiner tous les faits avancés par le salarié au soutien de ses allégations de harcèlement moral, mais doivent les examiner dans leur ensemble afin de déterminer s'ils ne donnent pas une impression générale de harcèlement ; que la cour d'appel a retenu tour à tour qu'une sanction avait été décidée le 13 novembre 2013, sans respect de la procédure disciplinaire, que la sanction notifiée le 31 janvier 2014 était motivée par des accusations de certaines collaboratrices de Mme [X], qui paraissaient fondées lors de la notification de cette mesure, mais dont il n'était pas certain qu'elles aient été réellement justifiées, que l'état de santé de la salariée s'était dégradé à compter du 14 novembre 2013 et que tant son avis d'inaptitude que ses documents de fin de contrat comportaient des erreurs commises par l'employeur quant à la dénomination de son poste ; qu'en considérant que Mme [X] ne présentait pas d'éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement sans rechercher si, pris dans leur ensemble, les éléments qu'elle avait relevés n'établissaient la preuve requise, la cour d'appel a violé les articles L.1152-1 et L.1154-1 du code du travail

7/ ALORS, AU SURPLUS, QU'en affirmant que les échanges de mails entre Mme [X] et son N+1 entre avril 2011 et février 2013 auraient été « courtois mais secs » ne feraient qu'exprimer des points de désaccord quand il résulte pourtant des propres motifs de son arrêt que Mme [X] y faisait état « de son inquiétude face au refus de dialogue de son supérieur et aux allusions négatives » de celui-ci, ce qui exprimait davantage qu'un désaccord et traduisait déjà l'état de détresse dans lequel se trouvait Mme [X], la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L.1152-1 du code du travail.

8/ ALORS QUE pour conclure à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement pour inaptitude de Mme [X], la cour d'appel a constaté qu'il s'était produit un emballement et une effervescence soudaine autour de réactions consécutives à une réunion du 30 septembre 2013, que Mme [X], salariée ancienne dans l'entreprise dont le comportement professionnel n'avait jamais justifié un quelconque rappel à l'ordre ou une quelconque mise en garde, avait été brutalement mise en cause par ses supérieurs, avec le retentissement qui avait accompagné l'enquête interne, le recueil d'attestations, la sollicitation d'un consultant et l'annonce prématurée de la sanction du 13 novembre 2013, sujette à ébruitement, ce qui ne pouvait qu'être humiliant pour elle, quand bien même tout ou partie des faits auraient existé et qu'enfin son état de santé tant moral que physique avait été profondément et durablement dégradé en raison des manquements de l'employeur qui l'avait mise en cause sans ménagement ni précautions suffisantes ce qui avait entraîné son inaptitude définitive à tous postes de travail ; qu'en concluant néanmoins que les faits avancés par Mme [X] ne permettaient pas de laisser présumer un harcèlement moral, de sorte que son licenciement ne pouvait être annulé quand tous les éléments caractérisant un tel harcèlement ressortaient de ses propres constatations, la cour d'appel n'en a pas tiré les conséquences légales qui s'en évinçaient nécessairement et a violé de plus fort l'article L.1152-1 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Ceva santé animale, demandeur au pourvoi incident

La société Ceva santé animale FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Mme [X] était sans cause réelle et sérieuse, de l'AVOIR condamnée à payer à Mme [X] les sommes de 14 467,47 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1 446,74 euros à titre de congés payés sur préavis, et 150 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR ordonné le remboursement d'office à Pôle emploi, par la société Ceva santé animale, des indemnités de chômage versées à Mme [X] dans la limite de quatre mois,

1. ALORS QUE le motif hypothétique équivaut à une absence de motifs ; qu'en retenant à l'appui de sa décision, d'une part, que la nouvelle de la sanction envisagée de mutation disciplinaire avait pu s'ébruiter dans la société avant que Mme [X] soit convoquée à un entretien préalable, d'autre part, qu'un retentissement avait pu accompagner l'enquête, le recueil d'attestations, la sollicitation d'un consultant et l'annonce prématurée de la sanction envisagée, la cour d'appel a statué par des motifs hypothétiques et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2. ALORS en tout état de cause QUE ne caractérisent pas un manquement à l'obligation de sécurité ni les éventuelles maladresses commises dans le cadre d'une enquête organisée sur le management d'un salarié à la suite de la souffrance au travail exprimée par un salarié placé sous sa responsabilité, ni l'annonce de la sanction envisagée contre le manager dudit salarié aux membres du comité de direction avant la mise en oeuvre de la procédure disciplinaire ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour retenir l'existence d'un manquement à l'obligation de sécurité à l'origine de l'inaptitude de Mme [X], s'est bornée à relever que les suspicions immédiates exprimées par la responsable ressources humaines sur le comportement fautif de Mme [X], à l'origine de la souffrance exprimée par Mme [B], le fait que l'employeur ait confié une enquête au N+1, M. [W], dont personne dans la société n'ignorait qu'il pouvait entretenir des relations tendues avec Mme [X], de s'être référée au rapport d'un consultant externe sans lui demander d'identifier de façon individualisée les déclarations recueillies ni de donner des exemples concrets pour illustrer les accusations de maltraitance psychologique, d'avoir informé le 1[4] novembre 201[3] les membres du CODIR de façon péremptoire de la sanction de mutation

disciplinaire envisagée avant d'avoir enclenché la procédure dans le respect des textes, de sorte que la nouvelle avait pu s'ébruiter dans la société avant que Mme [X] ne soit convoquée, faisaient apparaître qu'il s'était produit un emballement et une effervescence soudaine autour de réactions consécutives à une réunion, alors que Mme [X] était une salariée ancienne dans l'entreprise et que son comportement professionnel n'avait jamais justifié un quelconque rappel à l'ordre ou une quelconque mise en garde, et que cette brutale mise en cause, avec le retentissement qui avait pu accompagner l'enquête, le recueil d'attestations, la sollicitation d'un consultant, et l'annonce prématurée de la sanction envisagée, sujette à ébruitement, ne pouvait qu'être humiliante pour Mme [X], quand bien même tout ou partie des faits auraient existé ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas caractérisé de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, et a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail, ensemble les articles L. 1235-1 et L. 1226-2 du code du travail ;

3. ALORS en toute hypothèse QUE si le licenciement du salarié inapte est sans cause réelle et sérieuse lorsque l'inaptitude a pour origine un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le lien entre ce manquement et l'inaptitude doit être établi par le salarié autrement que par ses affirmations ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté, dans ses motifs refusant de retenir l'existence d'un harcèlement moral, que les pièces médicales produites par Mme [X], faisant état d'un syndrome anxio-dépressif, ne contenaient, en ce qui concerne le lien avec des difficultés professionnelles, que les déclarations de la salariée à ce sujet (arrêt, p. 11, avant-dernier §) ; qu'en affirmant ensuite, sur le fondement de ces mêmes pièces médicales et de la chronologie, que la dégradation de l'état de santé de Mme [X] était due aux manquements à l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur à l'occasion de la mise en cause de la salariée sans ménagement ni précautions suffisantes au moins jusqu'à l'issue de la procédure disciplinaire engagée, ce qui avait entraîné son inaptitude, la cour d'appel n'a pas caractérisé le lien de causalité entre la dégradation de santé de la salariée et les prétendus manquements de l'employeur, et encore moins le lien existant entre l'inaptitude constatée et ces manquements ; qu'elle a donc privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-1 et L. 1226-2 du code du travail