

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 6 juillet 2022

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 884 F-D

Pourvoi n° H 21-12.073

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

M. [S] [M], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° H 21-12.073 contre l'arrêt rendu le 20 janvier 2021 par la cour d'appel de Versailles (19e chambre), dans le litige l'opposant à la société Total Marketing Services, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ollivier, conseiller référendaire, les observations de la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés, avocat de M. [M], de la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebagh, avocat de la société Total Marketing Services, après débats en l'audience publique du 1er juin 2022 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ollivier, conseiller référendaire rapporteur, Mme Ott, 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 (Versailles, 20 janvier 2021), M. [M] a été engagé à compter du 3 avril 1978 par la société Schell Direct. A compter de 2002, il a été engagé par la société Alvea, appartenant au groupe Total, et y a occupé en dernier lieu les fonctions d'assistant commercial dans un établissement situé à [Localité 3]. A la suite d'une déclaration d'inaptitude et par lettre du 11 avril 2013 adressée à la société Alvea, le salarié a accepté la proposition de reclassement au sein de la société Total Marketing Services, dans un poste de gestionnaire de comptes clients, situé à [Localité 4]. Le 19 juin 2013, il a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec la société Total Marketing Services, avec une reprise d'ancienneté au 3 avril 1978, en qualité de chargé de mission, à [Localité 4]. Il a fait valoir ses droits à la retraite le 1er janvier 2016.

2. Le 9 mai 2016, il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation de l'employeur à lui payer des dommages-intérêts pour harcèlement moral et un rappel de prime d'ancienneté. Au cours de la procédure, il a ajouté des demandes de dommages-intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail et pour discrimination.

Examen des moyens

Sur les premier, deuxième et quatrième moyens, ci-après annexés

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 ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le troisième moyen, en ce que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes salariales, indemnitaires et en dommages-intérêts en conséquence de son départ à la retraite dont il soutenait qu'il devait être requalifié en prise d'acte devant produire les effets d'un licenciement nul

4. Le moyen, inopérant en ce qu'il n'articule aucune critique à l'encontre de ce chef de dispositif, ne peut être accueilli.

Mais sur le troisième moyen, en ce que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de certaines sommes à titre de dommages-intérêts pour discrimination en raison de son âge, de son activité syndicale et de son état de santé et au titre des frais irrépétibles

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de certaines sommes à titre de dommages-intérêts pour discrimination en raison de son âge, de son activité syndicale et de son état de santé et au titre des frais irrépétibles, alors « que la discrimination du salarié en raison de son âge, de sa santé ou de ses activités syndicales lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier le montant ; qu'en déboutant M. [M] de sa demande aux seuls motifs "qu'il n'apporte aucun élément pour justifier le préjudice moral et salarial qu'il invoque" au titre de la discrimination dont il a été victime, quand il lui appartenait de vérifier si le salarié établissait des éléments de fait laissant supposer une discrimination laquelle, lorsqu'elle est avérée, ouvre automatiquement droit à des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi par le salarié dont le juge doit apprécier l'étendue, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 113 (sic). »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1132-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-832 du 24 juin 2016, L. 1134-1 et L. 1134-5 du code du travail :

6. Il résulte de ces textes que, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

7. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination liée à l'état de santé, l'âge et l'activité syndicale, l'arrêt retient que celui-ci n'apporte aucun élément pour justifier le préjudice moral et salarial invoqué.

8. En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait préalablement de rechercher si les faits présentés par le salarié ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination et si, dans l'affirmative, l'employeur prouvait que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [M] de ses demandes de dommages-intérêts résultant d'une discrimination et sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, et en ce qu'il le condamne à payer à la société Total Marketing Services la somme de 2 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens, l'arrêt rendu le 20 janvier 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

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

Condamne la société Total Marketing Services aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Total Marketing Services et la condamne à payer à M. [M] 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 six juillet deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés, avocat aux Conseils, pour M. [M]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [M] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'une somme de 50.000 euros de dommages-intérêts pour le préjudice moral résultant du harcèlement moral dont il avait été victime de la part de la société Total Marketing Services et de l'avoir condamné au paiement d'une somme de 2.500 euros au titre des frais irrépétibles ;

1°) que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge, dans un premier temps, 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 et, dans l'affirmative et dans un second temps, 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 pour rejeter les demandes formées par M. [M] au titre du harcèlement, la cour d'appel a retenu, d'abord, que son affectation au poste de « chargé de mission » en lieu et place du poste qui lui avait été proposé de « gestionnaire de comptes clients » à titre de reclassement au sein de la société TMS et qu'il avait accepté ne pouvait être un fait laissant présumer un harcèlement, dans la mesure où lorsque le contrat lui avait été présenté avec un poste différent de celui proposé, il l'avait signé sans réserve le 19 juin 2013 et « n'établit en rien l'existence d'une contrainte ayant vicié son consentement », ensuite, que s'il n'avait pas bénéficié d'une formation de « chargé de mission » lors de sa prise de poste, il n'explique pas en quoi une formation était nécessaire d'autant qu'il avait par la suite bénéficié de plusieurs formations, qu'en outre, sur l'absence de réaction de l'employeur à ses alertes, s'il verse aux débats des courriers qui ont pour objet des revendications salariales, aucun de ces courriers ne faisait expressément état d'un « harcèlement moral » ou « d'atteinte à son état de santé à raisons de ses conditions de travail » et, qu'enfin, s'il produit des certificats médicaux justifiant d'une dégradation de son état de santé, ces pièces ne peuvent être prises en considération en ce qu'elles sont « soit antérieures à son embauche au sein de la société TMS, soit ne font état d'aucun lien entre l'état de santé et les conditions de travail de l'intéressé au sein de cette société, soit ne font que reprendre ses dires quant à l'existence d'un tel lien, soit encore concluent abusivement à l'existence d'un tel lien en l'absence de toute constatation personnelle des praticiens relative aux conditions de travail de l'intéressé dans l'entreprise » ; qu'en statuant ainsi, en procédant à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par le salarié, et en examinant pour chacun d'eux les éléments avancés par l'employeur pour les justifier, quand il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis et les certificats médicaux laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) qu'après avoir constaté que la société TMS qui avait proposé à M. [M] un poste de reclassement de « gestionnaire de comptes clients » lui avait fait signer, le jour de son embauche, un contrat de travail pour un poste de « chargé de missions » sans formation préalable au nouveau poste et que le salarié justifiait d'une dégradation de son état de santé, la cour d'appel qui a écarté toute présomption de harcèlement moral aux motifs que M. [M] n'établissait pas une contrainte ayant vicié son consentement lors de la conclusion de son contrat de travail avec la société TMS, ni la nécessité de suivre une formation lors de sa prise de poste, ni d'une dégradation de son état de santé en lien avec des faits de harcèlement, a fait peser sur le seul salarié la charge de la preuve de l'existence d'un harcèlement moral et a violé l'article L. 1154-1 du code du travail ;

3°) qu'en écartant au titre des faits de nature à établir une présomption de harcèlement à l'égard de M. [M], la placardisation dont il avait été l'objet aux motifs que les pièces fournies aux débats démentaient son allégation d'une absence de fourniture de travail de la part de la société TMS pendant deux ans, quand M. [M] faisait valoir dans ses conclusions d'appel non pas que la société TMS ne lui fournissait pas du tout de travail, mais qu'elle lui en fournissait de manière sporadique et non conforme à son contrat de travail conclu à temps plein, la cour d'appel qui a dénaturé les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

4°) que la charge de la preuve de la fourniture de travail conforme au contrat de travail incombe à l'employeur ; que pour écarter le grief de harcèlement, la cour d'appel qui s'en est tenue à constater que des missions avaient été confiées à M. [M] et que sa hiérarchie avait salué sa bonne volonté dans l'exécution de ces dernières, sans avoir recherché si la société TMS justifiait avoir confié au salarié des missions conformes à ses fonctions contractuelles qui devaient être exercées à temps plein, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

5°) qu'en retenant que M. [M] ne produisait aucune pièce aux débats faisant état d'un mal être au travail, ses courriers ayant uniquement « pour objet des revendications salariales », quand « la demande de réexamen de situation individuelle » que M. [M] avait adressée à son employeur le 31 mai 2015 (pièce n° 7, production n°4) précisait « j'ai le sentiment d'être inexistant au sein de la société » et d'être « discriminé », que son courrier du 23 juillet 2015 (pièce n° 24, production n°5) faisait explicitement état de « phénomènes » qui « accentuent mon mal être » et que son courrier du 7 octobre 2015 (pièce n°24, production n°6) évoquait une « discrimination » dont il avait été victime, ce dont il résultait que

le salarié s'était plaint de ses conditions de travail et d'un mal être au travail, la cour d'appel qui n'a manifestement pas examiné lesdits courriers, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°) que dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur est tenu de réagir à l'alerte lancée par le salarié sur son mal être au travail susceptible d'avoir à terme un impact sur sa santé, peu important que le courrier ne contienne pas expressément les mots « harcèlement moral » ou « atteinte à la santé » ; qu'en jugeant que M. [M] ne pouvait se prévaloir au titre du grief de harcèlement des alertes qu'il avait lancées sur son mal être au travail demeurées sans réponse de son - 4 - employeur, au prétexte que dans ses courriers, il n'avait pas explicitement qualifié les faits qu'il dénonçait de harcèlement ou portant un risque d'atteinte à sa santé, la cour d'appel qui a statué par des motifs inopérants a violé l'article L. 1152-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [M] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'une somme de 60.000 euros de dommages-intérêts pour le préjudice moral résultant de la violation par la société Total Marketing Services de l'obligation contractuelle de bonne foi et de l'avoir condamné au paiement d'une somme de 2.500 euros au titre des frais irrépétibles ;

1°) que le contrat de travail doit être négocié, conclu et exécuté de bonne foi ; qu'en déboutant M. [M] de sa demande, quand il résultait de ses constatations que le poste de « gestionnaire de comptes clients » proposé par la société TMS à M. [M] le 18 février 2013 et que le salarié avait expressément accepté par courrier du 11 avril 2013, n'était pas le poste de « chargé de mission » stipulé sur le contrat de travail soumis à la signature du salarié, ce dont il résultait une violation par la société TMS de l'obligation de négocier et de conclure le contrat de bonne foi, la cour d'appel qui a statué par des motifs inopérants tenant au fait que M. [M] ne justifierait pas d'un vice du consentement lors de la signature de son contrat de travail, a violé les articles 1134, devenu 1104, du code civil, L. 1221-1 et L. 5331-3 du code du travail ;

2°) que viole l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, l'employeur qui ne justifie pas avoir fourni au salarié un travail conforme à son contrat ; que pour écarter le grief tenant à la violation par la société TMS de l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi en ne fournissant pas un travail significatif et conforme à ses fonctions à M. [M], la cour d'appel qui s'en est tenue à constater que des missions lui avaient été confiées et que sa hiérarchie avait salué sa bonne volonté dans l'exécution de ces dernières, sans avoir recherché si la société TMS justifiait avoir confié au salarié des missions conformes à ses fonctions contractuelles qui devaient être exercées à temps plein, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134, devenu 1104, du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

M. [M] fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de sa demande en paiement des sommes de 40.000 euros à titre de dommages-intérêts pour discrimination raison de son âge, de son activité syndicale et de son état de santé et de 8.000 euros au titre des frais irrépétibles ainsi que de ses demandes salariales, indemnitaires et en dommages-intérêts en conséquence de son départ à la retraite dont il soutenait qu'il devait être requalifié en prise d'acte devant produire les effets d'un licenciement nul ;

1°) que la discrimination du salarié en raison de son âge, de sa santé ou de ses activités syndicales lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier le montant ; qu'en déboutant M. [M] de sa demande aux seuls motifs « qu'il n'apporte aucun élément pour justifier le préjudice moral et salarial qu'il invoque » au titre de la discrimination dont il a été victime, quand il lui appartenait de vérifier si le salarié établissait des éléments de fait laissant supposer une discrimination laquelle, lorsqu'elle est avérée, ouvre automatiquement droit à des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi par le salarié dont le juge doit apprécier l'étendue, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 113

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

M. [M] fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'une prime d'ancienneté de 2.000 euros

en application d'un engagement unilatéral de la société Total Marketing Services du 1er juin 2015 et du paiement d'une somme de 8.000 euros au titre des frais irrépétibles ;

1°) que par note d'administration du 1er juin 2015, les salariés de l'entreprise Total Marketing Service se sont vu octroyer une prime d'ancienneté de 2.000 euros dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté de 35 ans dans l'entreprise sans autre condition ; qu'en jugeant que M. [M] ne pouvait prétendre à la prime d'ancienneté aux motifs qu'il avait atteint les 35 ans de carrière le 3 avril 2013, avant la mise en place de la prime d'ancienneté dans l'entreprise et qu'il travaillait alors pour la société Alvea non visée par la décision unilatérale litigieuse quand il était constant et non contesté que lors de son embauche par la société Total Marketing Service le 19 juin 2013, cette dernière avait repris son ancienneté de sorte qu'il justifiait du critère d'octroi de la prime litigieuse à la date de son embauche, la cour d'appel qui a statué par des motifs impropres à justifier sa décision, a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil.