

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 21 septembre 2022

Rejet non spécialement motivé

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10697 F

Pourvoi n° C 21-12.920

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 21 SEPTEMBRE 2022

Mme [F] [R], épouse [S], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° C 21-12.920 contre l'arrêt rendu le 30 septembre 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 4), dans le litige l'opposant à Comité social et économique d'établissement central RATP (CSEC RATP), venant aux droits du CE Comité régie d'entreprise RATP, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le Comité social et économique d'établissement central RATP a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations écrites de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [S], de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de Comité social et économique d'établissement central RATP, après débats en l'audience publique du 15 juin 2022 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, Mme Agostini, conseiller, et Mme Dumont, 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 au pourvoi principal et celui annexé au pourvoi incident, 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 ces pourvois

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE les pourvois, tant principal qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge des dépens par elle exposés ;

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 vingt et un septembre deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [S], demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Mme [S] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination en raison de l'état de santé.

1° ALORS 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 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 ; qu'en écartant l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé de la salariée du fait du prononcé de la sanction du 16 janvier 2013, quand elle avait constaté que les faits laissaient présumer une telle discrimination et que l'employeur ne fournissait aucune justification, la cour d'appel n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail dans leur rédaction applicable en la cause.

2° ALORS QUE l'avis du médecin du travail sur l'aptitude d'un salarié à occuper un poste de travail s'impose aux parties, en particulier à l'employeur, tenu d'une obligation de prévention et de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise ; que constitue une mesure discriminatoire en raison de son état de santé l'affectation du salarié sur un poste incompatible avec les préconisations du médecin du travail ; qu'en écartant l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé de la salariée sans se prononcer, comme cela lui était demandé, preuves à l'appui, (conclusions d'appel de Mme [S], p. 14 et s.), sur l'absence de mise en oeuvre par l'employeur des mesures d'adaptation demandées par le médecin du travail, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1, ensemble les articles L. 4121-1 et L. 4624-1 du code du travail, dans leur version applicable en la cause.

3° ALORS QU'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre à ces

travailleurs de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée ; que le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination ; qu'en écartant l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé de la salariée, travailleuse handicapée, sans se prononcer, comme cela lui était demandé, preuves à l'appui, (conclusions d'appel par Mme [S], p. 19 et s.), sur l'absence de mise en oeuvre par l'employeur des mesures applicables aux salariés handicapés pour lui permettre de conserver et d'exercer son emploi, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1, dans leur version applicable en la cause, et de l'article L. 5213-6 du code du travail.

4° ALORS QU'en écartant la discrimination en raison de son état de santé sans se prononcer sur le moyen soulevé par l'exposante dans ses conclusions, preuves à l'appui (conclusions d'appel, p. 16 et 17), selon lequel, en violation des avis du médecin du travail, l'employeur n'avait jamais réalisé d'étude ergonomique ni justifié d'aucune démarche et recherche de reclassement notamment entre les mois de février et novembre 2011, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Mme [S] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande d'indemnisation sur le fondement des articles L. 4121-1 et L. 1152-1 du code du travail.

1° ALORS QU'en affirmant, pour dire que les faits antérieurs au 25 février 2014 étaient prescrits, que la salariée n'alléguait pas réellement avoir subi des agissements répétés de harcèlement moral ayant 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, quand elle alléguait, dans ses conclusions d'appel (p. 12 et s.), avoir subi de tels agissements de l'employeur qui avait méconnu les préconisations du médecin du travail relatives à l'aménagement de son poste, ce qui avait altéré ses conditions de travail et sa santé, comme il résultait des documents médicaux, la cour d'appel en a dénaturé les termes clairs et précis et a violé l'article 4 du code de procédure civile.

2° ALORS QU'en soulevant d'office, pour dire que les faits antérieurs au 25 février 2014 étaient prescrits et débouter l'exposante de sa demande, le moyen selon lequel elle n'alléguait pas réellement avoir subi des agissements répétés de harcèlement moral ayant 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, de sorte que le régime spécial de prescription prévu pour le harcèlement moral ne pouvait être retenu, sans permettre aux parties de s'expliquer sur ce moyen, la cour d'appel a méconnu le principe de la contradiction et violé l'article 16 du code de procédure civile.

Moyen produit par la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour le Comité social et économique d'établissement central RATP, demandeur au pourvoi incident

Le moyen unique, qui n'appelle la résolution d'aucune question nouvelle, reproche à l'arrêt infirmatif attaqué de n'avoir pas déduit la faute grave de la salariée de ses propres constatations, dont résultait une méconnaissance des procédures de caisse ayant entraîné la perte d'une enveloppe contenant une somme de 180 € en espèces, retrouvée fortuitement dans une poubelle.

Le CSEC RATP reproche à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement de Mme [S] et de l'AVOIR condamné à verser à cette ancienne salariée les sommes de 7 080 €, outre les congés payés y afférents, à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 4 821 € à titre d'indemnité de licenciement, 18 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE constitue une faute grave de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail d'une salariée exerçant les fonctions d'agent administratif et responsable, à ce titre, du traitement des caisses, la violation des procédures de caisse ayant entraîné la perte d'un sac de banque contenant des espèces, peu important qu'il ait été fortuitement retrouvé par un tiers dans une poubelle ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt

attaqué qu'« il est constant que le 1er décembre 2015, après le départ de la salariée, le chef de cuisine du restaurant a indiqué avoir retrouvé un sac de banque contenant 180 euros en pièces et billets dans une poubelle. La salariée a reconnu avoir sorti du coffre le sac de banque comprenant le fond de caisse de réserve afin d'alimenter sa caisse durant le service, avoir ensuite caché le sac sous sa caisse afin de l'alimenter durant le service et avoir omis de le remettre dans le coffre à la fin du service. Elle précise néanmoins qu'elle n'a pas mis le sac de banque dans la poubelle. La matérialité des faits reprochés est donc établie sans que le fait que le sac ait été trouvé dans une poubelle à supposer cette circonstance avérée ne soit expliqué » ; qu'en déclarant cependant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse aux motifs inopérants que « le contexte de leur survenue a été rappelé ci-dessus à savoir une journée raccourcie et des conditions de travail dégradées en raison d'un logiciel comptable défaillant. Il s'agit par ailleurs d'un fait isolé qui relève de la simple négligence chez une salariée, certes ancienne dans l'entreprise mais récemment affectée à son nouveau poste et dont la fragilité était connue de son employeur » la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction, applicable au litige, antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.