19 octobre 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-16.321

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO01100

Texte de la décision

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 octobre 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1100 F-D

Pourvoi n° Z 21-16.321

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 19 OCTOBRE 2022

La société Frohlich, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° Z 21-16.321 contre l'arrêt rendu le 9 mars 2021 par la cour d'appel de Chambéry (chambre sociale), dans le litige l'opposant à Mme [X] [C], domiciliée [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse 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 Grandemange, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Frohlich, de la SCP Didier et Pinet, avocat de Mme [C], après débats en l'audience publique du 6 septembre 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Grandemange, conseiller rapporteur, M. Pietton, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 9 mars 2021), Mme [C] a été engagée, à compter du 1er avril 1994, par la société Frohlich (la société) en qualité de secrétaire de direction.
2. Le 13 août 2018, la société a notifié à la salariée son licenciement pour motif économique. La salariée a saisi la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

Motivation

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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

4. La société fait grief à l'arrêt de la condamner à verser à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour discrimination, alors :

« 1°/ que lorsqu'une partie demande la confirmation de la décision déférée, elle est réputée s'en approprier les motifs et il appartient à la cour d'appel qui décide d'infirmier le jugement entrepris d'en réfuter les motifs déterminants ; qu'en l'espèce, la société Frohlich avait sollicité la confirmation du jugement qui avait débouté la salariée de sa demande au titre d'une prétendue discrimination concernant l'absence de versement d'une prime de panier, en relevant qu'elle ne pouvait formuler un tel reproche à son employeur puisqu'elle ne pouvait prétendre au versement d'une telle prime faute d'exercer son activité professionnelle en dehors des locaux de l'entreprise ; qu'en jugeant que la salariée avait subi une discrimination faute pour elle d'avoir perçu le versement d'une prime de panier versée à d'autres salariés, sans réfuter les motifs du jugement dont la société demandait la confirmation, la cour d'appel a violé l'article 954 du code de procédure civile ;

2°/ qu'il n'y a de discrimination que si le traitement défavorable infligé au salarié est fondé sur un des motifs prohibés par la loi ; qu'en jugeant que la salariée avait été victime de discrimination sans à aucun moment préciser sur quel motif prohibé reposait cette discrimination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. L'employeur ne peut traiter différemment des salariés qui se trouvent dans la même situation au regard d'un avantage qu'à la condition que des raisons objectives et pertinentes justifient cette différence de traitement.

6 Si c'est à tort qu'elle a fait état d'une discrimination alors qu'en l'absence de référence à l'un des critères de discrimination visés à l'article L. 1132-1 du code du travail, elle était en réalité saisie d'une demande sur le fondement du principe "à travail égal, salaire égal", la cour d'appel, qui a constaté que la prime de panier refusée à l'intéressée avait été accordée aux autres salariés de l'atelier, a relevé, par des motifs réfutant ceux du jugement dont la société demandait la confirmation, que celle-ci ne justifiait pas par des éléments objectifs cette inégalité de traitement, l'argument selon lequel cet avantage était réservé aux commerciaux étant inexact.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Frohlich aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Frohlich et la condamne à payer à Mme [C] la somme de 3 000 euros ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Frohlich

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Frohlich à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Mme [C] était sans cause réelle et sérieuse, de l'AVOIR condamné à verser à la salariée les sommes de 6 078 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 607 euros de congés payés afférents, de lui AVOIR ordonné de remettre à Mme [C] des documents de fin de contrat rectifiés, de l'AVOIR condamné à payer à la salariée la somme de 40 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE l'employeur n'est tenu de procéder à des recherches de reclassement d'un salarié en vue d'éviter son licenciement pour difficultés économique qu'au moment où le licenciement est envisagé ; que ce n'est donc le cas échéant, qu'à compter du moment où le salarié a manifesté son refus à une modification de son contrat de travail pour motif économique que l'employeur doit entreprendre des recherches de reclassement ; qu'en l'espèce, il était constant et il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que M. [M] avait été embauché en contrat à durée déterminée en juin 2017 puis définitivement engagé en juin 2018 par contrat à durée indéterminée pour occuper un poste consistant à rechercher des emplacements publicitaires, que Mme [C], secrétaire de direction, à qui une proposition de diminution de ses horaires de travail avait été faite le 7 juin 2018, avait refusé d'accepter cette proposition par courrier du 5 juillet 2018, la salariée étant ensuite convoquée le 24 juillet 2018 à un entretien préalable à un éventuel licenciement, puis licenciée par lettre du 13 août suivant ; qu'en reprochant à la société Frohlich de ne pas avoir proposé à Mme [C] le poste consistant à rechercher des emplacements publicitaires lorsque à la date à laquelle la société Frohlich devait entreprendre des recherches de reclassement, le poste litigieux avait déjà été pourvu, de sorte qu'il n'était plus disponible, la cour d'appel a violé L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige ;

2°) ALORS QUE toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial ; que la Cour d'appel a repris les allégations de la salariée, dépourvues d'offre de preuve, afférentes au caractère polyvalent de son poste administratif de secrétaire d'une part, à l'absence de compétences nécessaires à l'exécution de la mission commerciale de M. [M] d'autre part ; qu'en statuant ainsi par une apparence de motivation faisant douter de l'impartialité de la juridiction, la Cour d'appel a violé l'article 6 § 1 de la convention européenne des droits de l'homme et l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°) ALORS en tout état de cause QUE les juges ne peuvent statuer par voie de simples affirmations sans préciser l'origine de leurs constatations ; qu'en affirmant péremptoirement que « Mme [X] [C] exerçait ( ) des fonctions polyvalentes (secrétariat, téléphone, comptabilité, gestion, pointage de comptes, facturation, relances clients, paiement des loyers, relance commercial pour vente d'emplacement publicitaire) », « connaissait parfaitement le marché des panneaux publicitaires » et que « le poste de M. [M] n'exigeait pas de compétence particulière, ni de diplôme », sans préciser sur

quel(s) élément(s) elle se fondait pour procéder à de telles constatations, fermement contestées par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°) ALORS QUE l'employeur n'est tenu de proposer au salarié dont il envisage le licenciement pour motif économique que les emplois disponibles en rapport avec ses aptitudes et ses capacités, au besoin en le faisant bénéficier d'une formation d'adaptation ; qu'en l'espèce, la société Frohlich faisait valoir que le poste itinérant de commercial occupé par M. [M], consistant à prospector des emplacements publicitaires, était sans rapport avec le poste administratif sédentaire de secrétaire de direction de Mme [C] ; qu'en affirmant péremptoirement que Mme [C] aurait pu suivre une formation de courte durée pour occuper le poste de M. [M], sans caractériser en quoi la salariée possédait les aptitudes de base pour assurer une mission exclusivement commerciale de prospection, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

La société Frohlich à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Frohlich à verser à Mme [C] la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination ;

1°) ALORS QUE lorsqu'une partie demande la confirmation de la décision déferée, elle est réputée s'en approprier les motifs et il appartient à la cour d'appel qui décide d'infirmier le jugement entrepris d'en réfuter les motifs déterminants ; qu'en l'espèce, la société Frohlich avait sollicité la confirmation du jugement qui avait débouté la salariée de sa demande au titre d'une prétendue discrimination concernant l'absence de versement d'une prime de panier, en relevant qu'elle ne pouvait formuler un tel reproche à son employeur puisqu'elle ne pouvait prétendre au versement d'une telle prime faute d'exercer son activité professionnelle en dehors des locaux de l'entreprise ; qu'en jugeant que Mme [C] avait subi une discrimination faute pour elle d'avoir perçu le versement d'une prime de panier versée à d'autres salariés, sans réfuter les motifs du jugement dont la société demandait la confirmation, la cour d'appel a violé l'article 954 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QU'il n'y a de discrimination que si le traitement défavorable infligé au salarié est fondé sur un des motifs prohibés par la loi ; qu'en jugeant que Mme [C] avait été victime de discrimination sans à aucun moment préciser sur quel motif prohibé reposait cette discrimination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

Décision attaquée

Cour d'appel de chambéry
9 mars 2021 (n°19/02162)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 19-10-2022
- Cour d'appel de Chambéry 09-03-2021