

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

Audience publique du 18 janvier 2023

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1 F-B

Pourvoi n° R 21-19.349

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 18 JANVIER 2023

Mme [H] [G], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° R 21-19.349 contre l'arrêt rendu le 16 décembre 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 4), dans le litige l'opposant à la Caisse nationale des barreaux français, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois 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 SCP Zribi et Texier, avocat de Mme [G], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la Caisse nationale des barreaux français, après débats en l'audience publique du 22 novembre 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ollivier, conseiller référendaire rapporteur, M. Barincou, 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 le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 décembre 2020) et les productions, Mme [G] a été engagée le 2 mars 2005 en qualité de secrétaire dactylo par la caisse nationale des barreaux français.
2. Après avoir été convoquée le 21 octobre 2015 à un entretien préalable en vue d'un licenciement économique, fixé au 29 octobre 2015, au cours duquel un contrat de sécurisation professionnelle lui a été proposé, elle a adressé à son employeur, par lettre du 6 novembre 2015, le bulletin d'acceptation au dispositif.
3. Par lettre du 9 novembre 2015, l'employeur lui a notifié les motifs économiques de la rupture en lui précisant qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre constituerait la notification de son licenciement.
4. Contestant les motifs de la rupture de son contrat de travail, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Examen des moyens

Sur le premier et le deuxième moyens, 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 moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le troisième moyen

Énoncé du moyen

6. Mme [G] fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à constater l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement et à condamner l'employeur à lui payer certaines sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à titre d'indemnité compensatrice de préavis et au titre des congés payés afférents, alors :

« 1°/ que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ; qu'en retenant, pour juger que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, que l'information relative à la cause économique du licenciement avait été donnée à Mme [G] lors de l'entretien préalable à un éventuel licenciement quand une telle information orale n'était pas de nature à porter valablement à la connaissance de la salariée le motif économique du licenciement afin de lui permettre d'accepter de manière éclairée un contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-65, L. 1233-66, L. 1233-15, L. 1233-39 et L. 1233-67 du code du travail ;

2°/ que l'information relative au motif économique du licenciement doit être portée à la connaissance du salarié par tout document écrit au plus tard au moment de son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle; que le salarié

manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé ; qu'il résulte des pièces du dossier que Mme [G] a complété, signé, et renvoyé à l'employeur le bulletin d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle le 6 novembre 2015 et que l'information relative au motif économique du licenciement ne lui a été délivrée que par la lettre de licenciement, laquelle est datée du 9 novembre 2015 ; qu'en déboutant Mme [G] de sa demande tendant à voir constater que le licenciement était privé de cause réelle et sérieuse, en considérant qu'il convenait de tenir compte, pour se déterminer sur l'antériorité de l'information de l'employeur quant au motif économique du licenciement, de la date à laquelle le dossier complet d'adhésion du contrat de sécurisation professionnelle avait été envoyé, soit le 18 novembre 2015, et non pas de la date d'envoi à l'employeur du bulletin d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel a violé les articles 5 et 6 de la convention Unédic relative au contrat de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011 agréée par arrêté du 6 octobre 2011 et les articles L. 1233-65, L. 1233-66 et L. 1233-67 du code du travail ;

3°/ qu'en tout état de cause, à supposer que la cour d'appel ait entendu retenir que la salariée n'avait adressé le bulletin d'acceptation signé que le 18 novembre 2015, il résulte de la pièce d'appel n° 76 que le bulletin d'acceptation a été adressé le 6 novembre 2015 ; qu'en jugeant au contraire que la date de l'envoi de cette acceptation était du 18 novembre 2015, la cour d'appel a dénaturé la pièce n° 76 et a ainsi méconnu l'obligation faite au juge de ne pas dénaturer les éléments de la cause. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 4 de la convention Unédic relative au contrat de sécurisation professionnelle du 26 janvier 2015 agréée par arrêté du 16 avril 2015 et les articles L. 1233-65, L. 1233-66 et L. 1233-67 du code du travail :

7. Il résulte de ces textes que la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle doit avoir une cause économique réelle et sérieuse. L'employeur est en conséquence tenu d'énoncer la cause économique de la rupture du contrat soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation. A défaut, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse.

8. Pour débouter la salariée de ses demandes au titre de l'absence de cause du licenciement, l'arrêt retient que l'information relative au motif économique de la rupture du contrat de travail lui a été donnée tant lors de l'entretien préalable que dans la lettre de licenciement notifiée le 9 novembre, soit antérieurement à son adhésion complète au contrat de sécurisation professionnelle intervenue le 18 novembre 2015.

9. En statuant ainsi, alors que la salariée avait adhéré au contrat de sécurisation dès le 6 novembre 2015 en adressant à son employeur le bulletin d'acceptation et qu'il ne résultait pas de ses constatations que l'employeur avait remis ou adressé personnellement à la salariée un document écrit énonçant le motif économique de la rupture avant son acceptation, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [G] de ses demandes au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, tendant à la condamnation de la Caisse nationale des barreaux français à lui payer les sommes de 50 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 7 370,40 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de 737,04 euros au titre des congés payés afférents, en ce qu'il la condamne aux dépens et rejette ses demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 16 décembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

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 Paris, autrement composée ;

Condamne la Caisse nationale des barreaux français aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la Caisse nationale des barreaux français et la condamne à payer à Mme [G] 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 dix-huit janvier deux mille vingt-trois.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Zribi et Texier, avocat aux Conseils, pour Mme [G]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Mme [G] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR déboutée de ses demandes tendant à constater la nullité de son licenciement pour harcèlement moral, condamner la CNBF à payer à Mme [G] la somme de 50 000 euros à titre de dommages et Intérêts pour harcèlement moral, condamner la CNBF à payer à Mme [G] la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et condamner la CNBF à payer à Mme [G] la somme de 7 370,40 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 737,04 euros au titre des congés payés afférents.

1°) ALORS QUE l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; que la cour d'appel a retenu comme concourant à faire présumer un harcèlement moral l'existence d'une tentative de suicide de la salariée le 20 octobre 2008 pour surcharge de travail et isolement dans un petit bureau ; qu'en retenant, pour débouter Mme [G] de ses demandes fondées sur le harcèlement moral, que l'employeur justifiait d'éléments objectifs permettant de renverser la présomption aux termes de motifs dont il ne résulte pas qu'il ait pris toutes les mesures de prévention du harcèlement moral avant le 20 octobre 2008, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en déboutant la salariée de ses demandes fondées sur le harcèlement moral pour la période comprise entre 2008 et 2012, date de sa seconde tentative de suicide aux termes de motifs inopérants pris de ce que la première tentative de suicide n'avait pas été retenue comme accident du travail, que l'employeur avait sollicité l'intervention de la médecine du travail, et que la salariée s'était vu confier des tâches très limitées entre mars et avril 2009, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé la mise-en-oeuvre de mesures propres à remédier, pendant cette période, aux plaintes de la salariée, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

3°) ALORS QU'il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que la salariée se plaignant toujours d'une répartition inégalitaire de la charge de travail avait fait une seconde tentative de suicide le 27 novembre 2012 ; qu'il ressort par ailleurs des propres constatations de l'arrêt attaqué que la répartition du travail avait été modifiée unilatéralement pendant les congés d'été de 2012 au regard de l'organisation du travail ; qu'en déboutant la salariée de ses demandes fondées sur le harcèlement moral, aux termes de motifs inopérants pris de ce que le CHSCT avait constaté que Mme [G] avait une grande liberté dans l'organisation de son travail, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

4°) ALORS QUE lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant, selon lui, un harcèlement moral, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'un tel harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments

objectifs étrangers à tout harcèlement moral ; que cette justification ne saurait se déduire de ses seules allégations ; qu'en déboutant Mme [G] de ses demandes fondées sur le harcèlement moral aux termes de motifs exclusivement pris des allégations de l'employeur excipant de l'agressivité de la salariée envers sa collègue partageant le même bureau et du défaut de justification de ses absences par la salariée, la cour d'appel a violé l'article 1315 devenu 1353 du code civil.

5°) ALORS QU'en présence d'une présomption de harcèlement moral, il appartient à l'employeur de la renverser ; que la cour d'appel a retenu, au nombre des éléments faisant penser à un harcèlement moral, la tentative de suicide de la salariée ; qu'en retenant, pour débouter Mme [G] de ses demandes fondées sur le harcèlement moral, que cet évènement n'avait pas été retenu comme un accident du travail quand il incombait à l'employeur de démontrer que cet accident était étranger aux conditions de travail de la salariée, la cour d'appel a violé l'article L1154-1 du code du travail ;

6°) ALORS QUE l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; que la cour d'appel a retenu comme concourant à faire présumer un harcèlement moral l'existence d'une tentative de suicide de la salariée le 20 octobre 2008 pour surcharge de travail et isolement dans un petit bureau ; qu'en retenant, pour débouter Mme [G] de ses demandes fondées sur le harcèlement moral pour la période 2012/2015, les conclusions de l'enquête du CHSCT qui n'a pas établi l'existence d'un harcèlement moral mais a, au contraire, noté que le comportement de la salariée sur son lieu de travail était de nature à mettre en danger les autres salariés, le médecin du travail alerté et ayant entendu ces salariés, ayant conclu à veiller à ce que la salariée soit orientée vers une consultation spécialisée, sans rechercher si cette préconisation avait été suivie d'effets, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Mme [G] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR déboutée de ses demandes tendant à condamner la CNBF à lui payer la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité

ALORS QUE l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; qu'en retenant, pour débouter Mme [G] de sa demande de dommages et intérêts, que l'employeur démontrait avoir satisfait à son obligation « au regard des aménagements opérés à la suite des plaintes de la salariée », sans préciser de quels aménagements il s'agissait, la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Mme [G] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR déboutée de ses demandes tendant à constater l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, condamner la CNBF à payer à Mme [G] la somme de 50 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamner la CNBF à payer à Mme [G] la somme de 7 370,40 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 737,04 euros au titre des congés payés afférents.

1°) ALORS QUE lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ; qu'en retenant, pour juger que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, que l'information relative à la cause économique du licenciement avait été donnée à Mme [G] lors de l'entretien préalable à un éventuel licenciement quand une telle information orale n'était pas de nature à porter valablement à la connaissance de la salariée le motif économique du licenciement afin de lui permettre d'accepter de manière éclairée un contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-65, L. 1233-66, L. 1233-15, L. 1233-39 et L. 1233-67 du code du travail ;

2°) ALORS QUE l'information relative au motif économique du licenciement doit être portée à la connaissance du salarié

par tout document écrit au plus tard au moment de son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle; que le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé ; qu'il résulte des pièces du dossier que Mme [G] a complété, signé, et renvoyé à l'employeur le bulletin d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle le 6 novembre 2015 et que l'information relative au motif économique du licenciement ne lui a été délivrée que par la lettre de licenciement, laquelle est datée du 9 novembre 2015 ; qu'en déboutant Mme [G] de sa demande tendant à voir constater que le licenciement était privé de cause réelle et sérieuse, en considérant qu'il convenait de tenir compte, pour se déterminer sur l'antériorité de l'information de l'employeur quant au motif économique du licenciement, de la date à laquelle le dossier complet d'adhésion du contrat de sécurisation professionnelle avait été envoyé, soit le novembre 2015, et non pas de la date d'envoi à l'employeur du bulletin d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel a violé les articles 5 et 6 de la convention Unédic relative au contrat de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011 agréée par arrêté du 6 octobre 2011 et les articles L 1233-65, L 1233-66 et L 1233-67 du code du travail.

3°) ALORS QU, en tout état de cause, à supposer que la cour d'appel ait entendu retenir que la salariée n'avait adressé le bulletin d'acceptation signé que le 18 novembre 2015, il résulte de la pièce d'appel n° 76 que le bulletin d'acceptation a été adressé le 6 novembre 2015 ; qu'en jugeant au contraire que la date de l'envoi de cette acceptation était du 18 novembre 2015, la cour d'appel a dénaturé la pièce n° 76 et a ainsi méconnu l'obligation faite au juge de ne pas dénaturer les éléments de la cause.