

18 janvier 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-12.325

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00011

Texte de la décision

Entête

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 18 janvier 2023

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 11 F-D

Pourvoi n° F 21-12.325

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 18 JANVIER 2023

Mme [W] [G], domiciliée [Adresse 3], a formé le pourvoi n° F 21-12.325 contre l'arrêt rendu le 17 décembre 2020 par la cour d'appel de Caen (chambre sociale, section 1), dans le litige l'opposant :

1°/ au Service départemental d'incendie et de secours du Calvados, établissement public, dont le siège est [Adresse 2],

2°/ au Service départemental d'incendie et de secours du Loir-et-Cher, établissement public, dont le siège est [Adresse 1],

défenderesses 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 M.Seguy, conseiller, les observations de la SAS Bouilloche, Colin, Stoclet et Associés, avocat de Mme [G], de la SAS Buk Lament-Robillot, avocat du Service départemental d'incendie et de secours du Calvados et du Service départemental d'incendie et de secours du Loir-et-Cher, après débats en l'audience publique du 22 novembre 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Caen, 17 décembre 2020), Mme [G], salariée de la société défense et sécurité-Services (la société DS-S), qui effectuait des prestations de services, notamment administratifs, au profit des sociétés Ecole départementale de service public du Calvados et Ecole départementale de service public du Loir-et-Cher, elles-mêmes bénéficiaires de délégations de service public consenties par les Services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) du Calvados et du Loir-et-Cher pour la formation des sapeurs-pompiers, a été licenciée le 2 septembre 2010 pour motif économique en raison de la suppression de tous les postes de travail et de la fermeture de la société DS-S, placée en liquidation judiciaire le 19 août 2010.

2. Les SDIS du Calvados et du Loir-et-Cher ayant repris en gestion directe l'activité de formation des sapeurs-pompiers mais ne lui ayant pas proposé de contrat de travail de droit public, Mme [G] a saisi la juridiction prud'homale. Par arrêt du 16 janvier 2015, devenu définitif, une cour d'appel a déclaré son licenciement nul et a dit que les SDIS du Calvados et du Loir-et-Cher in solidum devront lui proposer un contrat de travail unique de droit public reprenant les clauses substantielles de son précédent contrat, en particulier celles concernant sa rémunération.

3. Après avoir refusé de signer les contrats de travail qui lui avaient été proposés, la salariée a été licenciée par lettres des 26 juillet 2015 et 30 juillet 2015 et a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et obtenir sa

réintégration ainsi que le paiement de diverses sommes.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Énoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de qualification de son contrat de travail en un contrat de droit public, d'annulation des licenciements, de réintégration dans son emploi, de condamnation des SDIS du Calvados et du Loir-et-Cher au paiement de sommes à titre d'indemnité d'éviction en raison de la part de salaires depuis le licenciement, somme à augmenter chaque mois de 2 500 euros jusqu'à sa réintégration effective et de dommages-intérêts en raison de la violation des dispositions protectrices et du caractère nul et abusif du licenciement, alors :

« 1° / que lorsqu'une personne de droit public propose aux salariés de droit privé d'une entité économique qu'elle reprend un contrat de droit public en application des dispositions de l'article L. 1224-3 du code du travail, le contrat est réputé conclu dès qu'il est accepté par le salarié, peu important qu'il ne soit pas signé par la personne de droit public ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les SDIS 14 et 41 avaient été condamnés in solidum à proposer à Mme [G] « un » contrat de droit public, ce qu'avaient fait les SDIS le 11 mars, laissant à Mme [G] un délai de quinze jours pour opter pour la conclusion du contrat ; qu'elle a encore constaté que cette proposition a été acceptée par Mme [G] et que le refus de cette dernière ne portait que sur la signature de deux contrats distincts à mi-temps proposés ultérieurement ; que l'acceptation par Mme [G] de la proposition de contrat de droit public du 11 mars 2015, qui reprenait l'ensemble des éléments substantiels du contrat unissant Mme [G] à la société DS-S, avait lié les parties, par un contrat de travail de droit public ; qu'en jugeant le contraire au motif inopérant que le contrat envoyé le 11 mars 2015 n'avait pas été signé par les deux SDIS, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1224-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige issue de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 ;

2° / qu'en jugeant que Mme [G] n'était pas liée au SDIS 14 et au SDIS 41 par un contrat de droit public, aux motifs inopérants qu'elle avait ultérieurement refusé de signer deux nouveaux contrats à mi-temps, tandis que l'acceptation par Mme [G] de l'offre de contrat avait emporté conclusion de celui-ci, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1224-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige issue de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 ;

3° / qu'en tout état de cause, la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que Mme [G] avait reçu, le 11 mars 2015, une proposition de contrat unique tripartite ; que le 18 mars Mme [G] avait répondu en demandant des précisions et en soulevant un certain nombre de questions tendant à l'existence d'un contrat unique puis avait indiqué le 23 mars qu'elle acceptait le contrat et attendait en retour deux exemplaires signés outre des précisions quant aux modalités de travail à domicile et au partage de son temps entre les deux SDIS ; que, par lettres des 19 et 27 mai 2015, les SDIS 14 et 41 avaient indiqué qu'il n'existait pas d'autre solution que celle résultant de la conclusion de deux contrats à mi-temps, l'un avec le SDIS 14 et l'autre avec le SDIS 41, lui adressant une nouvelle proposition de contrat de droit public ; que Mme [G] avait répondu que la première proposition de contrat unique du 11 mars 2015 qu'elle avait acceptée engageait irrévocablement les SDIS et elle n'a pas signé les contrats à mi-temps proposés ; que la cour d'appel a énoncé qu'« à la suite de cet exposé il ne peut qu'être constaté que le contrat de travail proposé le 11 mars 2015 n'a jamais été signé des deux établissements publics et que Mme [G] a refusé de signer les

contrats proposés les 19 et 27 mai, de sorte qu'aucun contrat de travail de droit public n'a été conclu et que la première demande de Mme [G] tendant à voir constater l'existence d'un tel contrat doit être rejetée » ; que cependant, pour retenir le caractère sans cause réelle et sérieuse du licenciement, la cour d'appel a retenu qu'« en l'espèce, il résulte de ce qui précède que la cour avait condamné « in solidum » les SDIS 14 et 41 à proposer « un » contrat de travail de droit public, ce que les SDIS 14 et 41 ont fait le 11 mars, proposition qui a été acceptée, le refus de Mme [G] ne portant que sur la signature de deux contrats distincts à mi-temps chacun proposés ultérieurement, de sorte que Mme [G] ne saurait être considérée comme ayant « refusé » le contrat de droit public tel qu'il avait été ordonné aux SDIS d'en proposer un » ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel s'est prononcée par des motifs contradictoires quant au refus de Mme [G] d'accepter le contrat de droit public, privant sa décision de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel a d'abord constaté, d'une part, que l'exemplaire du contrat de travail tripartite de droit public soumis, le 11 mars 2015 à la salariée par le seul président du conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours du Calvados, n'était pas signé par les représentants des SDIS du Calvados et du Loir-et-Cher, d'autre part, que la salariée avait émis, les 18 et 23 mars 2015, des réserves sur la validité juridique et les modalités matérielles d'exécution du contrat de travail qui lui était ainsi proposé.

6. Elle a ensuite relevé que, par lettres des 19 et 27 mai 2015, les SDIS du Calvados et du Loir-et-Cher, arguant de difficultés juridiques et pratiques inextricables tenant à un contrat unique, avaient indiqué à l'intéressée qu'il n'existait pas d'autre solution que celle résultant de la conclusion de deux contrats à mi-temps, l'un avec le SDIS 14 et l'autre avec le SDIS 41 et lui avaient adressé, chacun, une nouvelle proposition de contrat de droit public, qu'elle avait refusée au motif qu'elle avait accepté la première proposition de contrat unique du 11 mars 2015.

7. Elle en a exactement déduit, sans se contredire, qu'aucun contrat de travail de droit public n'avait été conclu le 11 mars 2015 entre les parties.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

9. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes d'annulation des licenciements, de réintégration dans son emploi, de condamnation des SDIS du Calvados et du Loir-et-Cher au paiement de sommes à titre d'indemnité d'éviction en raison de la part de salaire depuis le licenciement et à titre de dommages-intérêts en raison de la violation des dispositions protectrices et du caractère nul et abusif du licenciement, alors « qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 ; qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir subi des agissements répétés de harcèlement moral ; que toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces principes est nul ; que lorsque survient un litige relatif à l'existence d'un harcèlement moral, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces

agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge 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 au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que dans l'affirmative, 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 ; qu'en l'espèce, Mme [G] faisait valoir, avec offre de preuve, qu'elle avait écrit à plusieurs reprises aux SDIS pour reprendre son poste, qu'elle avait été rémunérée à compter du 1er avril 2015 sans pouvoir exercer ses fonctions, les SDIS 14 et 41 ne lui ayant jamais donné ni les moyens matériels, ni la formation, ni les directives utiles pour ce faire, malgré les nombreuses demandes de Mme [G] qui réclamait l'exécution de son contrat de travail ; que pour débouter Mme [G] de sa demande de nullité du licenciement pour harcèlement moral, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que « l'énoncé de la chronologie qui précède ne suffit pas à faire présumer d'une situation de harcèlement moral, alors même que Mme [G] a toujours reçu paiement de son salaire et que les faits ci-dessus exposés s'inscrivent dans un contexte juridique complexe que cette dernière avait elle-même mis en exergue par les multiples questions posées » ; qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants tirés de l'incertitude sur la qualification judiciaire du contrat de travail, sans examiner si les éléments invoqués par Mme [G], pris dans leur ensemble, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, notamment compte-tenu du fait qu'elle était restée sans travail et dans l'incertitude sur sa situation, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-3 du code du travail et L. 1154-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. »

Motivation

Réponse de la Cour

10. Le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de preuve et de faits dont elle a, sans méconnaître les règles spécifiques de preuve et exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1154-1 du code du travail, déduit que la salariée n'établissait pas de faits qui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [G] aux dépens ;

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 dix-huit janvier deux mille vingt-trois.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SAS Boulloche, Colin, Stoclet et Associés, avocat aux Conseils, pour Mme [G]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Mme [W] [G] FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué de l'avoir déboutée de sa demande tendant à dire et juger que le contrat de travail était un contrat de droit public, de ses demandes tendant à prononcer la nullité des licenciements et ruptures du contrat de travail, tendant à ordonner sa réintégration dans son emploi, à condamner le SDIS 14 et le SDIS 41 à lui payer la somme de 132 000 euros au titre de l'indemnité d'éviction en raison de la part de salaires depuis le licenciement, somme à augmenter chaque mois de 2 500 euros jusqu'à la réintégration effective de la salariée, et à la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en raison de la violation des dispositions protectrices, du caractère nul et abusif du licenciement ;

1°) ALORS QUE lorsqu'une personne de droit public propose aux salariés de droit privé d'une entité économique qu'elle reprend un contrat de droit public en application des dispositions de l'article L. 1224-3 du code du travail, le contrat est réputé conclu dès qu'il est accepté par le salarié, peu important qu'il ne soit pas signé par la personne de droit public ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les SDIS 14 et 41 avaient été condamnées in solidum à proposer à Mme [G] « un » contrat de droit public, ce qu'avaient fait les SDIS le 11 mars, laissant à Mme [G] un délai de quinze jours pour opter pour la conclusions du contrat ; qu'elle a encore constaté que cette proposition a été acceptée par Mme [G] et que le refus de cette dernière ne portait que sur la signature de deux contrats distincts à mi-temps proposés ultérieurement (arrêt, p. 5) ; que l'acceptation par Mme [G] de la proposition de contrat de droit public du 11 mars 2015, qui reprenait l'ensemble des éléments substantiels du contrat unissant Mme [G] à la société DS-S, avait lié les parties, par un contrat de travail de droit public ; qu'en jugeant le contraire au motif inopérant que le contrat envoyé le 11 mars 2015 n'avait pas été signé par les deux SDIS, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1224-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige issue de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 ;

2°) ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QU'en jugeant que Mme [G] n'était pas liée au SDIS 14 et au SDIS 41 par un contrat de droit public, aux motifs inopérants qu'elle avait ultérieurement refusé de signer deux nouveaux contrats à mi-temps, tandis que l'acceptation par Mme [G] de l'offre de contrat avait emporté conclusion de celui-ci, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1224-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige issue de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 ;

3°) ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que Mme [G] avait reçu, le 11 mars 2015 une proposition de contrat unique tripartite ; que le 18 mars Mme [G] avait répondu en demandant des précisions et en soulevant un certain nombre de questions tendant à l'existence d'un contrat unique puis avait indiqué le 23 mars qu'elle acceptait le contrat et attendait en retour deux exemplaires signés outre des précisions quant aux modalités de travail à domicile et au partage de son temps entre les deux SDIS ; que, par lettres des 19 et 27 mai 2015, les SDIS 14 et 41 avaient indiqué qu'il n'existait pas d'autre solution que celle résultant de la conclusion de deux contrats à mi-temps, l'un avec le SDIS 14 et l'autre avec le SDIS 41, lui adressant une nouvelle proposition de contrat de droit public ; que Mme [G] avait répondu que la première proposition de contrat unique du 11 mars 2015 qu'elle avait acceptée engageait irrévocablement les SDIS et elle n'a pas signé les contrats à mi-temps proposés (arrêt, p. 4 in fine et p. 5 § 1) ; que la cour d'appel a énoncé qu'« à la suite de cet exposé il ne peut qu'être constaté que le contrat de travail proposé le 11 mars 2015 n'a jamais été signé des deux établissements publics et que Mme [G] a refusé de signer les contrats proposés les 19 et 27 mai, de sorte qu'aucun contrat de travail de droit public n'a été conclu et que la première demande de Mme [G] tendant à voir constater l'existence d'un tel contrat doit être rejetée » (arrêt, p. 5 § 2) ; que cependant, pour retenir le caractère sans cause réelle et sérieuse du licenciement, la cour d'appel a retenu qu'« en l'espèce, il résulte de ce qui précède que la cour avait condamné « in solidum » les SDIS 14 et 41 à proposer « un » contrat de travail de droit public, ce que les SDIS 14 et 41 ont fait le 11 mars, proposition qui a

été acceptée, le refus de Mme [G] ne portant que sur la signature de deux contrats distincts à mi-temps chacun proposés ultérieurement, de sorte que Mme [G] ne saurait être considérée comme ayant « refusé » le contrat de droit public tel qu'il avait été ordonné aux SDIS d'en proposer un » (arrêt, p. 5 § 5) ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel s'est prononcée par des motifs contradictoires quant au refus de Mme [G] d'accepter le contrat de droit public, privant sa décision de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Mme [W] [G] FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué de l'avoir déboutée de sa demande tendant à prononcer la nullité des licenciements et ruptures du contrat de travail, tendant à ordonner sa réintégration dans son emploi, à condamner le SDIS 14 et le SDIS 41 à lui payer la somme de 132 000 euros au titre de l'indemnité d'éviction en raison de la part de salaire depuis le licenciement, et à la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en raison de la violation des dispositions protectrices, du caractère nul et abusif du licenciement ;

ALORS QU' aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 ; qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir subi des agissements répétés de harcèlement moral ; que toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces principes est nul ; que lorsque survient un litige relatif à l'existence d'un harcèlement moral, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge 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 au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que dans l'affirmative, 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 ; qu'en l'espèce, Mme [G] faisait valoir, avec offre de preuve, qu'elle avait écrit à plusieurs reprises aux SDIS pour reprendre son poste, qu'elle avait été rémunérée à compter du 1er avril 2015 sans pouvoir exercer ses fonctions, les SDIS 14 et 41 ne lui ayant jamais donné ni les moyens matériels, ni la formation, ni les directives utiles pour ce faire, malgré les nombreuses demandes de Mme [G] qui réclamait l'exécution de son contrat de travail (conclusions, p. 15 à 17 ; productions) ; que pour débouter Mme [G] de sa demande de nullité du licenciement pour harcèlement moral, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que « l'énoncé de la chronologie qui précède ne suffit pas à faire présumer d'une situation de harcèlement moral, alors même que Mme [G] a toujours reçu paiement de son salaire et que les faits ci-dessus exposés s'inscrivent dans un contexte juridique complexe que cette dernière avait elle-même mis en exergue par les multiples questions posées » (arrêt, p. 5 § 3) ; qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants tirés de l'incertitude sur la qualification judiciaire du contrat de travail, sans examiner si les éléments invoqués par Mme [G], pris dans leur ensemble, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, notamment compte-tenu du fait qu'elle était restée sans travail et dans l'incertitude sur sa situation, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-3 du code du travail et L. 1154-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Décision attaquée

Cour d'appel de caen
17 décembre 2020 (n°17/01377)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 18-01-2023

- Cour d'appel de Caen 17-12-2020