

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 25 janvier 2023

Cassation partielle

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 68 F-D

Pourvoi n° E 20-10.135

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 25 JANVIER 2023

1°/ M. [G] [E], domicilié [Adresse 1],

2°/ Le syndicat CGT des personnels Aldi marché, dont le siège est rue des Antonins, zone d'activité commerciale Porte de l'Ile-de-France, Aldi marché Ablis, 78660 Ablis,

ont formé le pourvoi n° E 20-10.135 contre l'arrêt rendu le 25 septembre 2019 par la cour d'appel de Versailles (19e chambre), dans le litige les opposant à la société Aldi marché, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 3], défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les six moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Cavois, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [E] et du syndicat CGT des personnels Aldi marché, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Aldi marché, après débats en l'audience publique du 30 novembre 2022 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Cavois, conseiller rapporteur, Mme Lecaplain-Morel, 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, 25 septembre 2019), M. [E] a été engagé, à compter du 15 janvier 2004 par la société Aldi marché en qualité d'assistant de magasin et promu le 1er septembre 2009, responsable de magasin, statut cadre.
2. Le 25 février 2014, le salarié a été licencié pour inaptitude physique avec impossibilité de reclassement.
3. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 14 août 2014, de demandes relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.
4. Le syndicat CGT des personnels Aldi marché (le syndicat) est intervenu à l'instance.

Examen des moyens

Sur les premier, deuxième et troisième 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.

Sur le quatrième moyen

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de dommage-intérêts au titre de l'obligation de sécurité, alors « que statuant sur la convention de forfait, la cour d'appel a retenu que l'employeur ne justifiait pas avoir tenu les entretiens sur la charge de travail et n'avait pas assuré le suivi de la charge de travail et des repos du salarié ; qu'en rejetant néanmoins la demande au titre de l'obligation de sécurité, quand il résultait de ses constatations que l'employeur avait méconnu celle-ci, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

7. Il ne ressort ni des énonciations de l'arrêt ni des écritures du salarié que celui-ci ait invoqué devant la cour d'appel le défaut d'organisation d'entretiens réguliers et l'absence de suivi de sa charge de travail à l'appui de sa demande indemnitaire pour manquement à l'obligation de sécurité.
8. Le moyen, nouveau, mélangé de fait et de droit, est irrecevable.

Sur le cinquième moyen

Enoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de sa demande de dommages-intérêts à ce titre, alors :

« 1°/ que le salarié a soutenu que son licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse dès lors que son inaptitude était imputable à l'employeur en raison du harcèlement moral subi et du non-respect de l'obligation de sécurité ; que dès lors, la cassation à intervenir sur le troisième moyen relatif au harcèlement et/ou sur le quatrième relatif à l'obligation de sécurité emportera censure de l'arrêt en ses dispositions relatives à la rupture du contrat de travail et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°/ que l'employeur doit proposer au salarié tous les postes vacants et ne peut procéder à son licenciement qu'à la condition de justifier qu'il ne disposait pas d'autres postes disponibles ; qu'en disant que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, sans rechercher, comme elle y était invitée, si de nombreux autres postes vacants existaient pendant la période de recherche d'un reclassement, qui auraient dû être proposés au salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail. »

Réponse de la Cour

10. La cour d'appel, ayant souverainement retenu, d'une part, que l'employeur avait soumis au salarié plusieurs offres de reclassement correspondant aux recommandations de la médecine du travail, dont plusieurs postes administratifs ne présentant aucune contrainte physique et des postes d'assistant ou de responsable de magasin comparables à celui précédemment occupé par le salarié et situés à 23 km de son domicile, et, d'autre part, que le salarié avait refusé de se rendre à l'entretien qui lui avait été proposé pour discuter de ces possibilités, a pu en déduire que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement.

11. Le moyen, qui en sa première branche invoquant une cassation par voie de conséquence, est privé de portée par le rejet des premier à quatrième moyens, n'est donc pas fondé.

Mais sur le sixième moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

12. Le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande indemnitaire, alors « qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions du syndicat qui se prévalait de la mise en place d'une convention de forfait sur la base d'un accord d'entreprise illégal et du comportement de l'employeur faisant obstacle à l'action du syndicat, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 2132-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail :

13. Aux termes de ce texte, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

14. Pour débouter le syndicat de sa demande en paiement de dommages-intérêts, l'arrêt retient qu'il formule une demande indemnitaire en raison de la mise en place d'une modulation du temps de travail en dehors des conditions requises par la loi mais que la demande du salarié ayant été rejetée sur ce point, il en sera de même pour celle du syndicat. Il ajoute qu'en tout état de cause, l'organisation syndicale ne justifie pas de l'existence du préjudice dont elle

demande réparation.

15. En statuant ainsi, alors qu'elle avait retenu que les dispositions de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire relatives au forfait en jours ne comportaient pas de garanties suffisantes pour que la charge et l'amplitude de travail des salariés concernés restent raisonnables, que l'accord d'entreprise du 1er octobre 2012 n'était pas davantage protecteur et que le syndicat dénonçait la mise en place d'une convention de forfait sur la base de cet accord d'entreprise, ce dont il résultait qu'une atteinte avait été portée à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel, à qui il appartenait d'évaluer les dommages-intérêts en réparation de ce préjudice, a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande de dommages-intérêts du syndicat CGT des personnels Aldi marché, l'arrêt rendu le 25 septembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet, sur ce point, 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 Aldi marché aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Aldi marché et la condamne à payer au syndicat CGT des personnels Aldi marché 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 vingt-cinq janvier deux mille vingt-trois.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [E] et le syndicat CGT des personnels Aldi marché

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande d'indemnité au titre du travail dissimulé.

AUX MOTIFS propres QUE comme le fait observer à juste titre la société Aldi Marché, la seule application d'une convention de forfait illicite ne suffit pas à caractériser l'intention de l'employeur de dissimuler une partie du temps de travail du salarié ; que par ailleurs, la lettre d'observations de l'Urssaf à laquelle se réfère M. [E] n'aborde pas la question des conventions de forfait ;

AUX MOTIFS adoptés QU'il n'est pas démontré que l'employeur a agi intentionnellement, le fait de ne pas régler les heures supplémentaires trouve son origine dans le prononcé de la nullité du forfait jour ; qu'il ne peut être formulé le reproche à Aldi de ne pas avoir mentionné les heures sur le bulletin de paie de Monsieur [E], en effet il était au forfait jour ; que les contrôles Urssaf évoqués par le salarié n'ont en aucun cas condamné la société Aldi au titre du travail dissimulé.

ALORS QU'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de mentionner sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ; qu'en déboutant le salarié motif pris que la seule application d'une convention de forfait illicite ne

suffit pas à caractériser l'intention de l'employeur de dissimuler une partie du temps de travail du salarié, quand elle a retenu, d'une part, que la convention de forfait était illicite faute pour l'employeur d'avoir respecté ses obligations, et d'autre part, que le salarié avait accompli, durant plusieurs années, un nombre considérable d'heures supplémentaires restées impayées, ce dont il résultait le caractère intentionnel de l'absence de la mention, sur les bulletins de salaire, de toutes les heures accomplies au delà de la durée légale, la cour d'appel a violé les articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts au titre du non-respect des règles de modulation.

AUX MOTIFS propres QUE M. [E] soutient que l'accord de modulation du temps de travail de janvier 2004 à décembre 2008 n'était pas conforme aux dispositions du code du travail au motif qu'il ne comportait pas de programme indicatif de la répartition de la durée du travail ni la définition des contreparties dues au salarié en cas de réduction du délai de prévenance se sept jours préalable à toute modification du programme indicatif ; considérant cependant que sous couvert d'une demande indemnitaire, le salarié poursuit en réalité la réparation du préjudice résultant de la perte de salaire dont il ne peut plus réclamer le paiement du fait de la prescription ;

AUX MOTIFS adoptés QUE le salarié demande une indemnité au motif qu'il n'aurait pas été informé du nombre d'heures réalisé par mois ; que les responsables magasin remplissaient chaque mois un document intitulé « suivi d'annualisation » qui était remis à chaque salarié, sur ce document, il y avait une rubrique « report solde modulation », les salariés avaient donc mensuellement l'information de leur compteur de modulation ; que Monsieur [E] a été soumis à la durée légale du travail avec modulation de janvier 2004 à décembre 2008 ; que Monsieur [E], licencié le 25 février 2014 ne peut pas prétendre au versement d'une régularisation, du fait de la prescription triennale ; que la demande de dommages et intérêts fondée sur le non-respect des règles de la modulation, que le préjudice est une perte de salaire, que la demande dommages et intérêts est contournée et n'a été formulée que dans le but de contourner les conséquences de la prescription ; en conséquence, le conseil des prud'hommes déclare la demande de Monsieur [E] irrecevable ;

ALORS QUE la prescription ne court pas lorsque la créance, même périodique, dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier et doivent résulter de déclarations que le débiteur est tenu de faire ; que pour rejeter la demande, la cour d'appel a retenu que sous couvert d'une demande indemnitaire, le salarié poursuit en réalité la réparation du préjudice résultant de la perte de salaire dont il ne peut plus réclamer le paiement du fait de la prescription ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la créance dépendait d'éléments qui n'étaient pas connus du salarié puisqu'ils résultaient de l'information que l'employeur était tenu de fournir au titre du délai conventionnel de prévenance qui n'avait pas été respecté, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 2224 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

AUX MOTIFS propres QUE Monsieur [E] fait état de ses mauvaises conditions de travail à l'origine d'une dégradation de son état de santé et des avertissements qui lui ont été notifiés au cours de l'exécution de la relation de travail sans plus de précision ; qu'il estime que l'organisation mise en place par l'entreprise était basée sur la pression et dénonce à nouveau l'application illicite d'une convention de forfait ainsi que l'insuffisance des recherches de reclassement ; que la société Aldi Marché relève pour sa part que les sanctions infligées au salarié n'ont fait l'objet d'aucune contestation et souligne le fait que les pressions qu'aurait prétendument subies le salarié et ses mauvaises conditions de travail sont invoquées d'une façon générale sans le moindre élément factuel à l'appui de ses allégations ; qu'il n'est effectivement relaté aucun fait précis pour illustrer les méthodes de management de l'employeur en dehors du refus d'une formation finalement accordée l'année suivante et des avertissements fondés sur des fautes dont le salarié ne conteste pas la réalité mais leur caractère inévitable compte tenu de ses conditions de travail ; qu'enfin, si la dégradation de l'état de

santé du salarié est certaine, son lien avec ces agissements répétés de l'employeur ne peut résulter des certificats de médecins ayant seulement recueillis ses doléances sans aucune vérification de ses conditions de travail ; qu'ainsi, appréciés dans leur ensemble, les faits présentés par le salarié à l'appui de sa demande de reconnaissance d'un harcèlement moral ne permettent pas d'en présumer l'existence ;

AUX MOTIFS adoptés QUE le salarié considère que son licenciement pour inaptitude serait due à une pression exercée par la direction d'Aldi à l'encontre des directeurs magasin ; que Monsieur [E] ne fournit aucun élément probant, aucun fait qui pourrait étayer ses propos ; que des pièces versées au débat et comme soutenu à la barre, Monsieur [E] a toujours travaillé en équipe, que l'effectif mis à sa disposition pour le magasin qu'il avait en responsabilité était adapté, que Monsieur [E] a eu des avertissements de travail parfaitement justifiés et non contestés, qu'un avertissement lié au non-respect des procédures auxquelles sont soumis les salariés ne peut être analysés comme un acte de harcèlement moral ; qu'Aldi n'a pas refusé son droit au congé paternité mais a demandé de poser des dates plus adaptées en fonction des congés des collègues planifiés antérieurement à sa demande.

1° ALORS QUE les juges doivent examiner les éléments invoqués par le salarié afin d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, y compris les documents médicaux, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que le salarié avait été soumis à une convention de forfait illicite et effectué de nombreuses heures supplémentaires non payées, que l'employeur lui avait refusé une formation, avait prononcé plusieurs avertissements et que la dégradation de l'état de santé du salarié était certaine ; qu'en s'abstenant de rechercher si ces faits, matériellement établis, pris dans leur ensemble, y compris les documents médicaux, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2° ALORS QUE les juges ne peuvent rejeter la demande au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail ; qu'en retenant que si la dégradation de l'état de santé du salarié est certaine, son lien avec ces agissements répétés de l'employeur ne peut résulter des certificats de médecins ayant seulement recueillis ses doléances sans aucune vérification de ses conditions de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3° ALORS QU'en se déterminant par des motifs inopérants, sans tenir compte des conclusions du médecin du travail déclarant que le salarié était inapte au poste de responsable de magasin mais restait apte à travailler dans un autre contexte relationnel et organisationnel, même dans un poste équivalent, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts au titre du manquement à l'obligation de sécurité.

AUX MOTIFS QUE c'est à juste titre que les premiers juges l'ont débouté de sa demande indemnitaire pour violation de l'obligation de sécurité dès lors qu'il n'est pas établi que la société Aldi Marché se soit abstenue de mettre en oeuvre les mesures nécessaires à la protection de la santé de ses salariés et ait méconnu son obligation.

ALORS QUE statuant sur la convention de forfait, la cour d'appel a retenu que l'employeur ne justifiait pas avoir tenu les entretiens sur la charge de travail et n'avait pas assuré le suivi de la charge de travail et des repos du salarié ; qu'en rejetant néanmoins la demande au titre de l'obligation de sécurité, quand il résultait de ses constatations que l'employeur avait méconnu celle-ci, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts à ce titre.

AUX MOTIFS propres QUE la société Aldi justifie avoir soumis à Monsieur [E] plusieurs offres de reclassement correspondant aux recommandations de la médecine du travail, dont plusieurs postes administratifs ne présentant aucune contrainte physique et des postes d'assistant ou de responsable de magasin comparable à celui précédemment occupé par le salarié et situé à 23 km de son domicile ; qu'il est également établi qu'un entretien a été proposé à Monsieur [E] pour discuter de ces possibilités de reclassement et qu'il a refusé de s'y rendre ; qu'enfin, le salarié ne peut utilement critiquer l'offre de reclassement qui lui a été faite aux mêmes fonctions de responsable de magasin sur le site de [Localité 2] sous prétexte que cela l'exposerait aux mêmes conditions de travail qu'antérieurement dès lors que le médecin du travail l'a reconnu inapte à son emploi mais « apte à un autre emploi dans un autre contexte relationnel et organisationnel, même dans un poste équivalent » ; que le reclassement sur un poste équivalent n'était donc pas exclu par le médecin du travail et les témoignages recueillis par le salarié ne confirment pas ses craintes sur la nature et l'organisation du travail proposé à titre de reclassement qui avait l'avantage d'être situé à une faible distance de son domicile ; qu'ainsi, contrairement à ce que soutient le salarié, la société Aldi Marché a satisfait à son obligation de reclassement ;

AUX MOTIFS adoptés QUE lors de la visite du 2 janvier 2014, le médecin indiquait « inapte au poste de responsable de magasin chez Aldi Marché » mais ajoutait une mention « reste apte à travailler dans un contexte relationnel et organisationnel, même dans un poste équivalent » ; que malgré 2 avril d'inaptitude émis par le médecin du travail, l'entreprise a contacté Monsieur [E] et lui a demandé de lui fournir un CV actualisé et de préciser son éventuelle mobilité géographique ; que la société Aldi a formulé 7 propositions de reclassement, dont un poste en création, certains postes proposés ne nécessitaient pas un déménagement puisque situés dans le périmètre géographique du salarié (8,21 ou 23 kilomètres) ; que pour un aspect de rémunération, Monsieur [E] a refusé 6 postes ; que pour le 7ème poste, Monsieur [E] avait été convié à un entretien avec la direction de Aldi, que Monsieur [E] a demandé le report de l'entretien prévu, puis n'a pas pu se déplacer au siège de l'entreprise, en sachant que les frais de déplacement étaient à la charge de l'entreprise ; que la société Aldi a répondu par écrit aux interrogations du salarié sur la 7ème proposition, que Monsieur [E] a rejeté les explications de la direction ; qu'Aldi a parfaitement respecté son obligation de reclassement.

1° ALORS QUE le salarié a soutenu que son licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse dès lors que son inaptitude était imputable à l'employeur en raison du harcèlement moral subi et du non-respect de l'obligation de sécurité ; que dès lors, la cassation à intervenir sur le troisième moyen relatif au harcèlement et/ou sur le quatrième relatif à l'obligation de sécurité emportera censure de l'arrêt en ses dispositions relatives à la rupture du contrat de travail et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2° ALORS QUE l'employeur doit proposer au salarié tous les postes vacants et ne peut procéder à son licenciement qu'à la condition de justifier qu'il ne disposait pas d'autres postes disponibles ; qu'en disant que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, sans rechercher, comme elle y était invitée, si de nombreux autres postes vacants existaient pendant la période de recherche d'un reclassement, qui auraient dû être proposés au salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le syndicat de sa demande indemnitaire ;

AUX MOTIFS QUE le syndicat formule une demande indemnitaire en raison de la mise en place d'une modulation du temps de travail en dehors des conditions requises par la loi mais la demande du salarié ayant été rejetée sur ce point, il en sera de même pour celle du syndicat ; considérant qu'en tout état de cause, l'organisation syndicale ne justifie pas de l'existence du préjudice dont il demande réparation.

1° ALORS QUE la cassation à intervenir sur le deuxième moyen relatif au non-respect de la modulation et/ou au troisième relatif au harcèlement et/ou au quatrième relatif à l'obligation de sécurité entraînera la censure par voie de conséquence de l'arrêt en ses dispositions applicables au syndicat et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2° ALORS QU'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions du syndicat qui se prévalait de la mise en place d'une

convention de forfait sur la base d'un accord d'entreprise illégal et du comportement de l'employeur faisant obstacle à l'action du syndicat, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 2132-3 du code du travail ;

3° ALORS QUE les syndicats peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; qu'en retenant qu'en tout état de cause, l'organisation syndicale ne justifie pas de l'existence du préjudice dont il demande réparation quand le fait, pour un employeur, d'appliquer un accord de modulation comme une convention de forfait illégaux, de faire subir une situation de harcèlement moral, ou encore de faire obstacle à l'action d'un syndicat, cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail.