19 avril 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-20.308

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00397

Titres et sommaires

PREUVE - Règles générales - Charge - Applications diverses - Contrat de travail - Licenciement - Moyen de preuve - Témoignages anonymisés - Recevabilité

Il résulte de l'article 6, §§ 1 et 3, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales garantissant le droit à un procès équitable, que si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence. Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui, pour annuler la sanction disciplinaire prononcée contre un salarié, retient que "l'attestation anonyme" d'un de ses collègues et le compte-rendu de son entretien avec un membre de la direction des ressources humaines produits par l'employeur, sont sans valeur probante aux motifs qu'il est impossible à la personne incriminée de se défendre d'accusations anonymes, alors que la cour d'appel avait constaté que ces deux pièces n'étaient pas les seules produites par l'employeur pour caractériser la faute du salarié et qu'il lui appartenait d'en apprécier la valeur et la portée

PREUVE - Règles générales - Charge - Applications diverses - Contrat de travail - Licenciement - Moyen de preuve - Témoignages anonymes - Limite

PRUD'HOMMES - Procédure - Droits de la défense - Violation - Décision se fondant uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes

POUVOIRS DES JUGES - Applications diverses - Preuve - Moyen de preuve - Matière prud'homale - Témoignages anonymes - Domaine d'application - Limite

PROCEDURE CIVILE - Droits de la défense - Violation - Décision se fondant uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 19 avril 2023

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 397 F-B

Pourvoi n° G 21-20.308

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 19 AVRIL 2023

La société Airbus opérations, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° G 21-20.308 contre l'arrêt rendu le 28 mai 2021 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 1), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [F] [P], domicilié [Adresse 2],

2°/ au syndicat FO Métaux de [Localité 5] et de la région, dont le siège est [Adresse 4],

3°/ à M. [H] [N], domicilié [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de la société Airbus opérations, après débats en l'audience publique du 7 mars 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, M. Seguy, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 28 mai 2021), M. [N] a été engagé en qualité d'agent de fabrication, le 1er mars 2013, par la société Airbus opérations.

2. Ayant fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire notifiée le 11 juillet 2017, il a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'annulation de cette sanction.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que les faits incriminés à l'encontre du salarié n'existent pas et ne constituent pas une faute, d'annuler la sanction de mise à pied disciplinaire infligée au salarié et de le condamner à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour le préjudice subi et du rappel de salaire retenu durant la mise à pied disciplinaire, alors :

« 2°/ que le principe de la liberté de la preuve qui prévaut en matière prud'homale interdit au juge d'écarter l'attestation établie par l'une des victimes d'un salarié sanctionné précisément à raison des agissements qu'il a commis au préjudice de celle-ci au motif qu'elle est intervenue volontairement à la procédure relative à la contestation élevée contre cette sanction ; qu'en énonçant l'inverse, la cour d'appel a violé les articles 201 et 202 du code de procédure civile ;

3°/ qu'à supposer que l'attestation de M. [P] devait être écartée, rien ne pouvait interdire au juge de prendre en considération les comptes-rendus des entretiens que la société Airbus avait eus avec lui, lesquels ne constituaient pas des témoignages ; qu'en ne les examinant pas, la cour d'appel a derechef violé les articles 201 et 202 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu le principe de la liberté de la preuve en matière prud'homale :

4. En matière prud'homale, la preuve est libre.

5. Pour annuler la sanction de mise à pied disciplinaire infligée au salarié en écartant l'attestation remise à l'employeur par M. [P], intervenant volontaire à titre accessoire à la procédure d'appel, l'arrêt retient qu'en raison de sa position de partie à la procédure en cause d'appel, l'attestation n'a plus de valeur de témoignage mais uniquement de dire puisqu'une partie ne peut, par définition, témoigner de façon impartiale en sa faveur.

6. En statuant ainsi, alors que l'intervenant volontaire à titre accessoire n'émet aucune prétention à titre personnel mais se limite à soutenir celles d'une partie principale, de sorte qu'il ne peut être considéré qu'il a témoigné en sa propre faveur et qu'il appartenait dès lors aux juges du fond d'apprécier la portée et la valeur de l'attestation remise par lui à l'employeur, de même que les autres éléments se rapportant à ce salarié, la cour d'appel a violé le principe susvisé.

Moyens

Et sur le moyen, pris en ses quatrième et cinquième branches

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait le même grief à l'arrêt, alors :

« 4°/ que si le juge ne peut pas fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes de salariés, rien ne lui interdit de prendre de tels témoignages en considération lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments et notamment par d'autres témoignages, non anonymes, dont le rapprochement permet d'établir la matérialité des faits qui y ont énoncés ; qu'en refusant d'examiner l'attestation d'un salarié qui avait accepté de témoigner sous anonymat, comme le compte rendu de l'entretien qu'une représentante de la société Airbus avait eu avec lui, la cour d'appel a derechef violé les articles 201 et 202 du code de procédure civile ;

5°/ qu'à défaut de prendre en considération l'attestation établie anonymement par un salarié craignant des représailles de la part des collègues dont il dénonçait le comportement, la cour d'appel pouvait, à titre d'élément dont la valeur et la portée étaient soumises à son appréciation, examiner le compte rendu de son entretien avec Mme [G], établi par celle-ci ; qu'en refusant également de le faire, la cour d'appel a violé l'article 1353 du code civil. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 6, §1 et 3, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et le principe de liberté de la preuve en matière prud'homale :

8. Il résulte de ce texte garantissant le droit à un procès équitable, que si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence.

9. Pour annuler la sanction de mise à pied disciplinaire infligée au salarié en déclarant sans valeur probante « l'attestation anonyme » d'un salarié produite par l'employeur et le compte-rendu de son entretien avec un membre de la direction des ressources humaines, l'arrêt retient qu'il est impossible à la personne incriminée de se défendre d'accusations anonymes.

10. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que ces deux pièces n'étaient pas les seules produites par l'employeur pour caractériser la faute du salarié dont il se prévalait et qu'il lui appartenait d'en apprécier la valeur et la portée, la cour d'appel a violé le texte et le principe susvisés.

Dispositif

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

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a déclaré recevable l'intervention volontaire de M. [P], l'arrêt rendu le 28 mai 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ;

Remet, sauf 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 Bordeaux ;

Condamne M. [N] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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-neuf avril deux mille vingt-trois.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de toulouse 41
28 mai 2021 (n°18/04203)

Textes **appliqués**

Article 6, §1 et 3, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et le principe de liberté de la preuve en matière prud'homale.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 4 juillet 2018, pourvoi nº 17-18.241, Bull. 2018, V, nº 136 (cassation partielle).

Les **dates clés**

Cour de cassation Chambre sociale 19-04-2023

- Cour d'appel de Toulouse 41 28-05-2021