

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

Audience publique du 7 juin 2023

Cassation partielle

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 665 F-D

Pourvoi n° N 22-10.196

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 7 JUIN 2023

La société Aries Packaging, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° N 22-10.196 contre l'arrêt rendu le 10 novembre 2021 par la cour d'appel de Reims (chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. [G] [C], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

M. [C] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, trois moyens de cassation.

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Deltort, conseiller, les observations de Me Ridoux, avocat de la société Aries Packaging, de la SCP

Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [C], après débats en l'audience publique du 11 mai 2023 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Deltort, conseiller rapporteur, Mme Cavrois, conseiller, et Mme Jouanneau, 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 (Reims, 10 novembre 2021), M. [C] a été engagé en qualité de technicien par la société Aries Packaging à compter du 15 juillet 1996.
2. Le 31 janvier 2008, le salarié a accédé au statut d'agent de maîtrise avec application d'une convention de forfait annuel en jours.
3. Le 22 janvier 2019, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en résiliation judiciaire de son contrat de travail et au titre de l'exécution de son contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche, les deuxième et troisième moyens du pourvoi principal de l'employeur

4. 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 griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen du pourvoi principal, pris en ses deux premières branches et en sa quatrième branche

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la convention de forfait est nulle et de le condamner à payer au salarié diverses sommes à titre de rappel d'heures supplémentaires, de contrepartie obligatoire en repos au titre des années 2016 et 2017, outre les congés payés afférents, d'indemnité pour travail dissimulé, de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et de dire qu'elle produit les effets d'un licenciement nul et de le condamner à payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, d'indemnité de préavis, outre les congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et d'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur, alors :

« 1°/ que l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie autorise la conclusion d'une convention de forfait en jours avec des salariés n'ayant pas la qualité de cadre pour les types de fonctions et niveaux de classement qu'il énumère, notamment pour les fonctions d'agent de maîtrise avec un classement égal ou supérieur à 240 ; que l'arrêt constate qu'à la date de la signature de la convention de forfait, M. [C] exerçait des fonctions d'agent de maîtrise et bénéficiait du coefficient 305, ce dont il résulte qu'il rentrait dans le champ d'application de l'article 14 susvisé ; qu'en jugeant néanmoins que la convention de forfait était nulle, au motif que M. [C] n'était pas cadre mais assimilé cadre, la cour d'appel a violé l'article 14 de l'accord précité et l'article L. 212-15-3 III du code du travail ;

2°/ que l'employeur a l'obligation d'assurer un suivi réel et régulier de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail du salarié soumis à une convention de forfait en jours ; qu'en se fondant sur le contrôle exercé par l'employeur sur les temps passés en usine par M. [C] pour prononcer la nullité de la convention de forfait, quand ledit contrôle n'avait d'autre objet que d'assurer le suivi régulier de l'organisation du travail de ce salarié et de sa charge de travail, la cour

d'appel a violé l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et l'article L. 212-15-3 III du code du travail ;

4°/ que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que selon l'article 18 du règlement intérieur, l'obligation de pointer quatre fois par jour concerne exclusivement les salariés en forfait heures ; qu'en énonçant que cette obligation visait également les salariés non-cadres en forfait jours, la cour d'appel, qui a dénaturé l'article 18 du règlement intérieur précité, a derechef violé le principe susvisé. »

Réponse de la Cour

6. La cour d'appel, qui a constaté que le salarié était soumis à une obligation de pointage lors de son entrée dans l'usine, pour chaque demi-journée de présence, donnant lieu à des relevés informatiques reprenant chaque jour les heures d'arrivée et de départ et le nombre d'heures travaillées, et qu'une journée de travail, pour être validée, devait comptabiliser six heures de présence dans l'entreprise, a pu, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par le moyen pris en sa quatrième branche, en déduire que le salarié ne disposait pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour être éligible à une convention de forfait en jours.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le moyen du pourvoi incident du salarié, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

8. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement dommages-intérêts pour préjudice moral, alors « que dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, 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 ; que les juges doivent se prononcer sur l'ensemble des éléments invoqués par le salarié et dire si ces éléments pris en leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que la cour d'appel, qui a retenu comme établis les griefs relatifs aux conditions de mise en oeuvre de la convention de forfait ayant conduit à une charge de travail importante du salarié à l'origine de plaintes de celui-ci et de conséquences sur sa vie personnelle, et à la divulgation de données personnelles du salarié sur un serveur du bureau d'études mécaniques, a également relevé qu' "il ressort par ailleurs de la pièce n° 25 du salarié que le directeur général groupe Tecma a indiqué aux délégués du CSE présents : "que M. [C] [G] souhaite quitter l'entreprise effectivement c'est une chose, par contre qu'il demande 300.000 euros, c'est une autre chose" ; que se livrant à un examen séparé de ces faits soumis à son appréciation, elle a cru pouvoir dire que "cette phrase ne permet pas à elle seule de caractériser un processus de déstabilisation" ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si pris ensemble, ces éléments qu'elle a dit établis ne permettraient pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé l'article L. 1154-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail :

9. 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 et d'apprécier si les faits matériellement établis ou présentés, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. 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.

10. Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements

invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

11. Pour rejeter la demande au titre du harcèlement moral, l'arrêt retient que les conditions relatives à la mise en oeuvre de la convention de forfait n'étaient pas en lien avec une méthode de gestion mise en oeuvre par un supérieur hiérarchique, que la divulgation des données personnelles du salarié sur un serveur du bureau d'études mécaniques a concerné celui-ci comme d'autres salariés durant quelques heures et résultait d'une erreur, que l'indication, par le directeur général aux délégués du comité social et économique que l'intéressé souhaitait quitter l'entreprise et qu'il sollicitait une somme de 300 000 euros, ne permettait pas à elle seule de caractériser un processus de déstabilisation et tendant à le discrédibiliser, que le salarié soutenait à tort que l'employeur avait opposé un refus injustifié à sa demande de congés payés puisque celle-ci avait été acceptée le 16 juillet 2021 et que dans ces conditions, à défaut de satisfaire à la preuve qui lui incombe, le harcèlement moral managérial n'était pas caractérisé.

12. En statuant ainsi, par une analyse séparée des éléments invoqués par le salarié, alors qu'il lui appartenait de dire si ces éléments étaient matériellement établis, et, dans l'affirmative, d'apprécier si ceux-ci, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [C] de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 10 novembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ;

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 Nancy ;

Condamne la société Aries Packaging aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Aries Packaging à payer à M. [C] 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 sept juin deux mille vingt-trois.