

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 20 décembre 2023

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 2208 FS-B

Pourvoi n° F 21-20.904

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 20 DÉCEMBRE 2023

Mme [M] [N], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° F 21-20.904 contre l'arrêt rendu le 14 avril 2021 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à la société Polyclinique [3], société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société Polyclinique [3] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

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

La demanderesse 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 M. Seguy, conseiller, les observations de la SCP Yves et Blaise Capron, avocat de Mme [N], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Polyclinique [3], et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 21 novembre 2023 où étaient présents M. Sommer, président, M. Seguy, conseiller rapporteur, Mme Mariette, MM. Pietton, Barincou, Mmes Grandemange, Douxami, Panetta, conseillers, Mme Prieur, M.

Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,
la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, 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 (Amiens, 14 avril 2021), Mme [N] a été engagée en qualité d'agent de comptabilité, le 22 avril 2013, par la société Polyclinique [3] (la société). Elle était classée position I, niveau 3 employée hautement qualifiée, groupe A, coefficient 193, de la classification des emplois de la filière administrative de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002.
2. Contestant cette classification et revendiquant celle de technicienne comptable, elle a saisi la juridiction prud'homale le 17 juillet 2015.
3. Licenciée pour faute grave le 23 juin 2016, elle a contesté la rupture de son contrat de travail devant cette même juridiction.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident, qui est préalable

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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le second moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de juger légitime son licenciement pour faute grave par la société et de la débouter de ses demandes d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents, d'indemnité de licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappel de salaires et de congés payés pour mise à pied conservatoire injustifiée, alors :

« 1°/ qu'un licenciement est nul comme portant atteinte à la liberté fondamentale constitutionnellement garantie du salarié d'ester en justice et, donc, a fortiori, dépourvu de cause réelle et sérieuse, lorsqu'il est en lien avec l'exercice par le salarié de son droit d'agir en justice ; qu'en disant, dès lors, légitime le licenciement pour faute grave de la salariée, quand elle relevait que, dans la lettre de licenciement, la société lui reprochait d'avoir communiqué à son avocat, puis versé aux débats, dans le cadre de la présente procédure, des documents couverts par le secret médical, et donc, que le licenciement pour faute grave de la salariée était en lien avec l'exercice par elle de son droit d'agir en justice, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1221-1, L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail et de l'article L. 1110-4 du code de la santé publique et des stipulations de l'article 6.1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°/ qu'un licenciement est nul comme portant atteinte à la liberté fondamentale constitutionnellement garantie du salarié d'ester en justice et, donc, a fortiori, dépourvu de cause réelle et sérieuse, lorsqu'il est intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur ; qu'en disant, dès lors, légitime le licenciement pour faute grave de la salariée, sans rechercher, ainsi qu'elle y avait été invitée par elle, si, en réalité, la société n'avait pas prononcé son licenciement en raison des revendications salariales de la salariée et de la procédure prud'homale qu'elle avait introduite pour voir ces revendications aboutir, la cour d'appel a privé sa décision

de base légale au regard des dispositions de l'alinéa premier du préambule de la constitution du 27 octobre 1946, de l'article 16 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, des articles L. 1221-1, L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail et de l'article L. 1110-4 du code de la santé publique et des stipulations de l'article 6.1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

3°/ que, lorsqu'un litige porte sur le bien-fondé d'un licenciement pour faute grave, la charge de la preuve de la faute grave incombe à l'employeur, de sorte que le salarié n'a rien à démontrer ; qu'en énonçant, par conséquent, pour dire légitime le licenciement pour faute grave de la salariée, que celle-ci n'établissait pas que la communication des pièces litigieuses produites en l'état était strictement nécessaire à sa défense en ce qu'elle n'expliquait pas les raisons pour lesquelles elle n'avait procédé à leur anonymisation et à la suppression des données permettant l'identification des patients, quand c'était à la société qu'il appartenait d'apporter la preuve que la communication des pièces litigieuses, sans qu'il ait été antérieurement procédé à leur anonymisation et à la suppression des données permettant l'identification des patients, n'était pas strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense de la salariée, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé les dispositions des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail et de l'article 1315, devenu 1353, du code civil ;

4°/ que la production en justice par un salarié, dans le litige l'opposant à son employeur, de documents couverts par le secret professionnel est justifiée lorsqu'elle strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense du salarié ; qu'en énonçant, pour dire légitime le licenciement pour faute grave de la salariée, que celle-ci n'établissait pas que la communication des pièces litigieuses produites en l'état était strictement nécessaire à sa défense en ce qu'elle n'expliquait pas les raisons pour lesquelles elle n'avait procédé à leur anonymisation et à la suppression des données permettant l'identification des patients, quand, dans ses conclusions d'appel, la salariée avait expliqué la raison pour laquelle elle n'avait pas procédé à l'anonymisation des pièces en cause et à la suppression des données permettant l'identification des patients, en exposant que, si elle avait procédé à une telle anonymisation et à une telle suppression, la société n'aurait pas hésité à prétendre alors que les documents en cause avaient été falsifiés ou fabriqués, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des conclusions d'appel de la salariée, en violation des dispositions de l'article 4 du code de procédure civile ;

5°/ que la production en justice par un salarié, dans le litige l'opposant à son employeur, de documents couverts par le secret professionnel est justifiée lorsqu'elle strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense du salarié ; qu'en énonçant, pour dire légitime le licenciement pour faute grave de la salariée, que celle-ci n'établissait pas que la communication des pièces litigieuses produites en l'état était strictement nécessaire à sa défense en ce qu'elle n'expliquait pas les raisons pour lesquelles elle n'avait procédé à leur anonymisation et à la suppression des données permettant l'identification des patients, quand, compte tenu des contestations soulevées par la société, seules la production et la communication des pièces litigieuses, sans qu'il ait été antérieurement procédé à leur anonymisation et à la suppression des données permettant l'identification des patients, étaient de nature à apporter la preuve de la véracité des allégations de la salariée quant aux tâches relevant de la classification de technicienne comptable qu'elle accomplissait, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1221-1, L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail et de l'article L. 1110-4 du code de la santé publique et des stipulations de l'article 6.1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Réponse de la Cour

6. D'abord, le seul fait qu'une action en justice exercée par le salarié soit contemporaine d'une mesure de licenciement ne fait pas présumer que celle-ci procède d'une atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice. Lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une action en justice introduite pour faire valoir ses droits.

7. Ensuite, aux termes de l'article L. 1110-4, alinéa 2, du code de la santé publique, le secret médical couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues à la connaissance du professionnel, de tout membre du personnel de ces établissements, services ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces

établissements ou organismes. Il s'impose à tous les professionnels intervenant dans le système de santé.

8. Il résulte de ce texte et de l'article L. 1234-1 du code du travail que la production en justice de documents couverts par le secret médical ne peut être justifiée que lorsqu'elle est indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi.

9. La cour d'appel a, d'abord, constaté que la salariée avait communiqué, au cours de l'instance prud'homale qu'elle avait engagée, des documents qui comportaient le nom des patients, leur pathologie, le nom de leur médecin traitant et la date de l'intervention chirurgicale et qui étaient donc couverts par le secret médical, l'intéressée étant elle-même, aux termes de son contrat de travail et du règlement intérieur dont elle ne contestait pas avoir eu connaissance, soumise à une obligation de discrétion et de confidentialité au regard des données médicales des patients dont elle avait connaissance au cours de l'exécution de ses missions.

10. Elle a, ensuite, retenu que la salariée n'établissait pas que l'absence d'anonymisation de ces pièces et de la suppression des données permettant l'identification des patients était, dans le cadre de l'instance en cause, indispensable pour justifier des fonctions qu'elle exerçait réellement.

11. Elle a pu en déduire, hors toute dénaturation, sans inverser la charge de la preuve ni être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, que ces faits matériellement établis, au regard de leurs conséquences relatives à la mise en cause de la responsabilité de l'employeur et de l'importance du secret médical, rendaient impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

13. La salariée fait grief à l'arrêt de juger que la discrimination qu'elle invoquait n'était pas établie et de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination, alors :

« 1°/ que, lorsque survient un litige portant sur l'existence d'une discrimination, il appartient seulement au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en énonçant, par conséquent, pour dire que la discrimination invoquée par la salariée n'était pas établie et pour la débouter, en conséquence, de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination, que s'il a été précédemment jugé que la classification de la salariée relevait effectivement de la classification de technicienne comptable, il y avait lieu de constater que la salariée ne produisait pas d'éléments tendant à établir que la classification d'agent comptable par l'employeur était en lien avec son origine, sa nationalité ou l'existence d'un diplôme étranger, que le seul fait pour la salariée de détenir un diplôme étranger ou d'avoir acquis une expérience professionnelle à l'étranger ne suffisait pas à laisser présumer qu'elle avait été victime de discrimination en raison de son origine, l'employeur justifiant avoir cherché à recruter dès l'origine un salarié au poste d'agent comptable, qu'il ne ressortait pas des éléments produits que les salariés de la société, d'origine française, effectuant les mêmes tâches que la salariée bénéficiaient de la classification de technicienne comptable et qu'elle était seule, à raison de son origine, à ne pas en bénéficier, qu'en considérant que l'employeur, qui avait contesté dans ses écritures la valeur des pièces produites par la salariée au regard des exigences conventionnelles et avait soutenu que la salariée ne disposait pas d'un diplôme de comptabilité française de niveau III de l'éducation nationale ni d'expérience professionnelle d'au moins 3 ans en France, avait discriminé la salariée en raison de son origine étrangère, les premiers juges avaient dénaturé les faits et qu'au vu de ces éléments, la salariée n'a pas présenté des éléments de fait suffisants permettant de laisser supposer qu'elle avait été victime de discrimination à raison de son origine, quand, en se déterminant de la sorte, elle faisait peser sur la salariée seule la charge de la preuve et retenait qu'il appartenait à la salariée d'apporter la preuve de la discrimination qu'elle invoquait, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

2°/ qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de qualification et de classification, en raison de son origine ; qu'en considérant, dès lors, pour dire que la discrimination invoquée par la salariée n'était pas établie et pour la débouter, en conséquence, de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination, que la salariée n'avait pas présenté des éléments de fait suffisants permettant de laisser supposer qu'elle avait été victime de discrimination à raison de son origine, quand elle avait retenu que la société avait attribué à la salariée une classification inférieure à celle qu'elle avait le droit de voir reconnaître par son employeur, quand elle constatait que la société avait soutenu que la salariée ne disposait ni d'un diplôme français de niveau III de l'éducation nationale, ni d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en France et, donc, avait contesté la valeur du diplôme universitaire roumain qu'elle avait obtenu et de l'expérience professionnelle qu'elle avait acquise en Roumanie et quand il en résultait l'existence d'éléments de fait laissant supposer que la salariée avait été victime, de la part de la société d'une discrimination en raison de son origine roumaine, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1134-1 du code du travail :

14. Il résulte de ce texte qu'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations et il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

15. Pour rejeter la demande de la salariée au titre de la discrimination en raison de son origine, l'arrêt retient que s'il a été précédemment jugé que la classification de la salariée relevait effectivement de la classification de technicienne comptable, celle-ci ne produit pas d'élément tendant à établir que la classification d'agent comptable accordée dès le début de la relation contractuelle par l'employeur était en lien avec son origine, sa nationalité ou l'existence d'un diplôme étranger.

16. Il ajoute que le seul fait pour la salariée de détenir un diplôme étranger ou d'avoir acquis une expérience professionnelle à l'étranger ne suffit pas à laisser présumer qu'elle a été victime de discrimination en raison de son origine, l'employeur justifiant avoir cherché à recruter dès le début un salarié au poste d'agent comptable.

17. Il en déduit qu'en considérant que l'employeur, qui a contesté dans ses écritures la valeur des pièces produites par la salariée au regard des exigences conventionnelles et a soutenu que la salariée ne disposait pas d'un diplôme de comptabilité français de niveau III de l'éducation nationale ni d'expérience professionnelle d'au moins trois ans en France, a discriminé la salariée en raison de son origine étrangère, les premiers juges ont dénaturé les faits et que la salariée ne présente pas d'éléments de faits suffisants permettant de laisser supposer qu'elle a été victime de discrimination à raison de son origine.

18. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la salariée, titulaire d'un diplôme étranger, n'avait pas bénéficié de la classification conventionnelle à laquelle elle pouvait prétendre depuis son embauche et que l'employeur faisait référence dans ses conclusions à l'absence de diplôme français et d'expérience professionnelle en France, ce dont il se déduisait que ces éléments laissaient supposer l'existence d'une discrimination en raison de son origine, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la discrimination invoquée par Mme [N] n'est pas établie et en ce qu'il la déboute de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination ainsi que de sa demande fondée sur l'article

700 du code de procédure civile et en ce qu'il dit que chacune des parties conservera la charge de ses dépens de première instance et d'appel, l'arrêt rendu le 14 avril 2021, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ;

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 Douai ;

Condamne la société Polyclinique [3] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Polyclinique [3] et la condamne à payer à Mme [N] 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 décembre deux mille vingt-trois.