

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 12 juin 2024

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 634 FS-B

Pourvoi n° R 23-13.975

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 12 JUIN 2024

Mme [Z] [T], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° R 23-13.975 contre l'arrêt rendu le 26 janvier 2023 par la cour d'appel de Versailles (6ème chambre), dans le litige l'opposant à la société Eservglobal SAS, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, six moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ott, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de Mme [T], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Eservglobal SAS, et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 15 mai 2024 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Ott, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Sommé, Bouvier, Bérard, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, Ollivier, Arsac, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Dumont,

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 (Versailles, 26 janvier 2023), Mme [T] a été engagée le 6 novembre 2008 en qualité de « Global HR Director », soit directrice des ressources humaines, par la société Eservglobal SAS (la société). La relation de travail est soumise à la convention collective de la métallurgie du 13 mars 1972.

2. Le 4 avril 2014, après un arrêt de travail continu depuis le 18 novembre 2013, elle a repris son travail en mi-temps thérapeutique jusqu'à la rupture du contrat de travail. Par avenant au contrat de travail du 1er novembre 2017, il a été convenu une rémunération mensuelle brute de 7 000 euros correspondant à 50% d'un salaire à temps plein.

3. Le 25 juillet 2019, la société suédoise Seamless distribution system AB est devenue l'actionnaire majoritaire de la société.

4. La salariée a été convoquée le 18 octobre 2019 à un entretien préalable en vue d'un licenciement, fixé au 29 octobre 2019, puis licenciée pour faute grave le 4 novembre 2019.

5. Le 25 novembre 2019, elle a saisi la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement et de solliciter le paiement de diverses sommes salariales et indemnitaires.

Examen des moyens

Sur les premier, deuxième et quatrième moyens et sur le cinquième moyen, pris en sa première branche

6. 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 cinquième moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

7. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, alors « que manque à son obligation de sécurité, l'employeur qui ne prend aucune mesure et n'ordonne aucune enquête interne après dénonciation par un salarié d'agissements constitutifs d'un harcèlement moral, peu important que ces agissements soient établis ou non ; qu'en l'espèce, la salariée soutenait que "l'employeur n'a pris aucune mesure de nature à préserver sa santé et sa sécurité. Il n'a pas non plus déclenché d'enquête afin de déterminer si les faits invoqués par l'appelante permettaient de caractériser une situation de harcèlement moral" ; qu'en déboutant la salariée de ses demandes au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité au motif que "Lorsque la salariée a fait appel à M. [J] au sujet des différents qui l'opposaient à Mme [I], ce dernier a pris position sur le sujet. Lorsqu'elle a demandé des éclaircissements sur son positionnement dans la nouvelle organisation le 16 août 2019, elle a obtenu une réponse de M. [O] le 19 août", quand il appartenait à l'employeur d'ordonner une enquête interne après dénonciation par la salariée d'agissements constitutifs d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. »

Réponse de la Cour

8. L'arrêt constate, par motifs propres et adoptés, que lorsque la salariée a fait appel au directeur général, auquel elle était hiérarchiquement rattachée directement, au sujet des différends qui l'opposaient à une collègue du même niveau hiérarchique qu'elle, le directeur général a pris position et que lorsque la salariée a demandé le 16 août 2019 des éclaircissements sur son positionnement dans la nouvelle organisation avec une nouvelle direction, elle a obtenu le 19 août suivant une réponse du président de la société devenue actionnaire majoritaire de la société.

9. L'arrêt constate par ailleurs que le contrat de travail de la salariée était suspendu depuis septembre 2019 pour cause de maladie et que l'employeur n'avait été informé par la salariée que le 14 août 2019 du malaise grandissant que lui causait le comportement de sa collègue.

10. Dans son appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur avait pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée, a pu en déduire, nonobstant l'absence d'enquête interne, que celui-ci n'avait pas manqué à son obligation de sécurité.

11. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Mais sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

12. La salariée fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable sa demande nouvelle formée en cause d'appel au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement, alors « que le juge ne peut écarter une demande au motif qu'elle est nouvelle sans avoir recherché, au besoin d'office, si elle n'est pas l'accessoire, la conséquence ou le complément de la prétention originelle ; qu'en l'espèce, en énonçant, pour déclarer irrecevable la demande de la salariée tendant au paiement d'une indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement, fondée sur l'article L. 1235-2 du code du travail, qu'« il ne s'agit pas d'une demande tendant aux mêmes fins que l'indemnisation du préjudice lié à la nullité du licenciement ni d'une demande accessoire aux prétentions soumises aux premiers juges mais d'une prétention nouvelle formée en cause d'appel, tendant à voir indemniser un nouveau préjudice, sur un fondement juridique différent », sans rechercher, comme elle y était tenue, si cette demande ne constituait pas le complément des prétentions originelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 564 à 567 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 565 et 566 du code de procédure civile :

13. Selon le premier de ces textes, les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent, et selon le second, les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire. La cour d'appel est tenue d'examiner au regard de chacune des exceptions prévues aux textes susvisés si la demande nouvelle est recevable.

14. Pour déclarer irrecevable la demande nouvelle en appel au titre de l'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement, l'arrêt retient que la salariée a ajouté à ses demandes une demande d'indemnité correspondant à un mois de salaire au titre de l'irrégularité de procédure fondée sur l'article L. 1235-2 du code du travail dès lors que l'entretien préalable au licenciement n'a pas été mené par un salarié de la société, qu'il ne s'agit pas d'une demande tendant aux mêmes fins que l'indemnisation du préjudice lié à la nullité du licenciement ni d'une demande accessoire aux prétentions soumises aux premiers juges mais d'une prétention nouvelle formée en cause d'appel tendant à voir indemniser un nouveau préjudice sur un fondement juridique différent.

15. En se déterminant ainsi, sans rechercher, même d'office, si la demande d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement n'était pas la conséquence ou le complément nécessaire de la demande de la salariée tendant à dire le

licenciement à titre principal nul, à titre subsidiaire sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Et sur le sixième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

16. La salariée fait grief à l'arrêt de fixer le montant du salaire de référence à la somme de 7 170,53 euros et par conséquent de limiter le montant des condamnations prononcées aux sommes de 42 576 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 4 257,60 euros à titre de congés payés afférents au préavis, 43 023,18 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et 71 700 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, alors « que le mi-temps thérapeutique étant un temps partiel imposé par le médecin du travail au regard de l'état de santé du salarié, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul des indemnités de rupture est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant le mi-temps thérapeutique, sauf à discriminer le salarié en raison de son état de santé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé qu'"avant la suspension de son contrat de travail pour maladie en septembre 2019, le contrat de travail de la salariée n'était () pas suspendu et elle exerçait depuis une longue durée ses fonctions dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, qui n'avait pas été imposé par son employeur, sans lien avec sa condition de femme" et qu'"il convient en conséquence de retenir comme salaire de référence la moyenne des trois ou douze derniers mois ayant précédé son arrêt de travail, soit la somme de 7 170,53 euros bruts mensuels au regard des fiches de paye produites concernant la période de septembre 2018 à août 2019" ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1132-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, et les articles L. 1234-5, L. 1235-3, L. 1234-9 et R. 1234-4 du même code :

17. En application du premier de ces textes, aucune personne ne peut être licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, en raison notamment de son état de santé.

18. Selon l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement notamment de son état de santé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable et constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un de ces motifs, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

19. Selon l'article L. 1234-5 du code du travail, le salarié, qui n'exécute pas son préavis, a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

20. Selon l'article L. 1235-3 du code du travail, si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux exprimés en mois de salaire brut.

21. Selon les articles L. 1234-9 et R. 1234-4 du code du travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du

salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

22. Il résulte de la combinaison de ces textes que lorsque le salarié en raison de son état de santé travaille selon un temps partiel thérapeutique lorsqu'il est licencié, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est le salaire perçu par le salarié antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé et que l'assiette de calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celle des douze ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

23. Pour fixer le salaire de référence à 7 171,53 euros brut mensuel par référence à la moyenne des trois ou douze derniers mois ayant précédé l'arrêt de travail de la salariée, au regard des fiches de paie de celle-ci pour la période de septembre 2018 à août 2019, l'arrêt retient que la salariée, engagée à compter du 6 novembre 2008, a exercé ses fonctions dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique à compter du 4 avril 2014 et les exerçait toujours dans ce cadre avant la suspension de son contrat de travail pour maladie en septembre 2019.

24. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

25. La cassation des chefs de dispositif ayant déclaré irrecevable la demande nouvelle en appel au titre de l'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement, fixé le salaire de référence à la somme de 7 150,53 euros brut mensuels et condamné l'employeur au paiement de sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres dispositions de l'arrêt non remises en cause.

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 déclare irrecevable la demande nouvelle formée en appel par Mme [T] au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement, fixe le salaire de référence de Mme [T] à la somme de 7 150,53 euros brut mensuels et condamne la société Eservglobal à payer à Mme [T] les sommes de 43 023,18 euros brut à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, de 42 576 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de 4 257,60 euros à titre de congés payés afférents et 71 700 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 26 janvier 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

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 Versailles autrement composée ;

Condamne la société Eservglobal SAS aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Eservglobal SAS et la condamne à payer à Mme [T] 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

douze juin deux mille vingt-quatre.