

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

Audience publique du 10 juillet 2024

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 784 FS-B

Pourvoi n° W 22-16.805

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 10 JUILLET 2024

M. [B] [N], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° W 22-16.805 contre l'arrêt rendu le 24 mars 2022 par la cour d'appel de Pau (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Volcom, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Carillon, conseiller référendaire, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [N], de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de la société Volcom, et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 11 juin 2024 où étaient présents M. Sommer, président, M. Carillon, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, MM. Pietton, Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, Brinet, conseillers, Mmes Prieur, Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Piquot,

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 (Pau, 24 mars 2022), M. [N] a été engagé en qualité de directeur administratif et financier à compter du 2 janvier 2006 par la société Volcom (la société).
2. A compter du 8 août 2014, il a été placé en arrêt de travail pour maladie professionnelle. Déclaré apte à son poste par le médecin du travail le 8 novembre 2016, la société lui a demandé de solder ses jours de congés acquis. Il a fait l'objet d'un nouvel arrêt maladie pour rechute le 16 décembre 2016.
3. Licencié pour motif économique le 21 février 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en annulation de son licenciement pour discrimination en raison de son état de santé et en réintégration, subsidiairement en contestation de son bien-fondé, ainsi qu'en paiement, notamment, des salaires et des congés payés afférents pendant la période d'éviction et d'une indemnité compensatrice au titre des congés payés que l'employeur lui avait imposé de prendre sans délai de prévenance.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable la demande au titre des congés payés acquis pendant la période d'arrêt maladie formulée pour la première fois en cause appel, alors « que 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 ; que la demande au titre des congés payés acquis au cours d'un arrêt maladie tend à la même fin que les demandes formées au titre des congés payés acquis à un autre titre, la finalité étant de remplir le salarié de l'intégralité de ses droits à congés payés acquis, quelle qu'en soit la période d'acquisition ; qu'en décidant au contraire que la demande au titre des congés payés acquis pendant la période d'arrêt maladie formulée pour la première fois en appel n'avait pas les mêmes fins que les autres demandes formulées au titre des congés payés, - congés forcés et congés dans le cadre de l'indemnité d'éviction-, la cour d'appel a violé l'article 565 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 564 et 565 du code de procédure civile :

5. Selon le premier de ces textes, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

6. Aux termes du second, 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.

7. Pour déclarer irrecevable comme nouvelle la demande formée par le salarié au titre des congés payés pendant la période d'arrêt maladie, l'arrêt retient, d'une part, que cette demande et celles formulées à titre d'indemnité compensatrice des congés payés forcés et au titre des congés payés pendant la période d'éviction, ne tendent pas aux mêmes fins, d'autre part, que cette demande ne découle pas de ces prétentions originaires et ne leur est pas accessoire,

qu'elle n'en est ni la conséquence, ni le complément nécessaire.

8. En statuant ainsi, alors que la demande nouvelle du salarié au titre des congés payés acquis au cours d'un arrêt de travail pour maladie, tend aux mêmes fins que les demandes initiales en paiement des congés payés pendant la période d'éviction et d'une indemnité compensatrice au titre des congés payés que l'employeur lui avait imposé de prendre sans délai de prévenance, même si le fondement juridique est différent, à savoir l'indemnisation des conséquences du non-respect par l'employeur de son obligation d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le second moyen, pris en sa troisième branche

Énoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement n'est pas discriminatoire et lié à son état de santé, que la société n'avait pas à le réintégrer et de le débouter de ses demandes à titre d'indemnité d'éviction et de dommages-intérêts au titre du préjudice distinct causé par la discrimination fondée sur l'état de santé, alors « lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination à raison de l'état de santé, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le motif économique n'était pas établi dès lors que les données comptables relatives aux exercices 2013, 2014 et 2015 sur lesquelles l'employeur s'appuyait ne permettaient pas d'établir l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ; qu'elle a en outre relevé, au titre de la restructuration, que la modification du poste de l'exposant, désormais occupé par le remplaçant de ce dernier ; qu'en retenant néanmoins que la situation économique avait entraîné la réorganisation ayant justifié le licenciement de l'exposant, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1132-1, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, et L. 1134-1 du code du travail :

10. Il résulte du premier de ces textes qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé ou de son handicap.

11. En application de ces textes, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui une discrimination, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'une discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'une discrimination et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

12. Pour débouter le salarié de sa demande de nullité du licenciement pour discrimination, l'arrêt, après avoir constaté qu'il avait été en arrêt de travail pendant plus de deux ans et qu'à son retour, l'employeur lui avait imposé de solder ses congés puis l'avait licencié avant qu'il ait pu reprendre son poste et qu'il n'était pas contesté qu'aucun outil de travail ou bureau n'était disponible à son retour ni qu'il était le seul cadre à avoir été licencié au titre de la restructuration opérée par l'employeur, et retenu que ces éléments laissaient supposer l'existence d'une discrimination liée à son état de santé, retient, d'une part, que l'employeur était déficitaire au cours des exercices comptables 2014 et 2015, que le chiffre d'affaires était en baisse significative sur les années 2013, 2014 et 2015, d'autre part, que le salarié, ayant initialement remplacé le salarié sur son poste pendant son arrêt maladie, occupait, depuis le courant de l'année 2016, un poste réunissant les attributions rattachées au directeur administratif et financier ainsi que d'autres rattachées à la logistique, à l'informatique, aux ressources humaines et au service client.

13. Il en déduit que l'employeur a licencié le salarié pour des motifs tenant à une réorganisation intervenue pendant son

arrêt maladie en raison de sa situation économique en sorte que le licenciement n'est pas survenu pour un motif discriminatoire, ces justifications constituant des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

14. En statuant ainsi, par des motifs impropres à établir que la décision de l'employeur était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, alors qu'elle avait constaté, pour déclarer le licenciement injustifié, que le motif économique invoqué n'était pas établi dès lors que les données comptables relatives aux exercices 2013, 2014 et 2015 sur lesquelles l'employeur s'appuyait ne permettaient pas d'établir l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

15. La cassation du chef de dispositif déboutant le salarié de sa demande en nullité de son licenciement, emporte la cassation des chefs de dispositif condamnant la société à payer au salarié des sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

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 dit recevables les conclusions adressées par la société Volcom au greffe par voie électronique le 3 janvier 2022 , condamne la société Volcom à verser à M. [N] les sommes de 21 365,63 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés pour les congés illégalement imposés par l'employeur à l'issue de l'arrêt maladie, 2 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement aux obligations d'organiser un entretien professionnel et de formation, 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter loyalement le contrat de travail et à son obligation de sécurité, et condamne la société Volcom aux dépens et à verser à M. [N] la somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 24 mars 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ;

Remet, sauf 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 d'Agen ;

Condamne la société Volcom aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Volcom et la condamne à payer à M. [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 dix juillet deux mille vingt-quatre.