



RAPPORT DE Mme OTT, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 796 du 10 juillet 2024 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-22.803

Décision attaquée : 15 septembre 2022 de la cour d'appel de Paris

l'établissement [4]

C/

M. [H] [V]

Rapport comportant :

- proposition de rejet non spécialement motivé du 1^{er} moyen,
- proposition, en cas de cassation sur le second moyen, de cassation sans renvoi conformément aux articles 627 du code de procédure civile et L.411-3 alinéa 2 du code de l'organisation judiciaire.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [V] a été engagé le 1^{er} décembre 2001 en qualité d'ingénieur maintenance industrielle et ingénieur en froid et climatisation par [4], aux droits de laquelle vient désormais l'établissement public [4], dénommé [5] (l'Établissement), et il a ensuite occupé le poste de chef de projet confirmé spécialisé.

Invoquant un harcèlement moral, il a saisi la juridiction prud'homale le 23 août 2011 de diverses demandes, dont il a été entièrement débouté par jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 17 février 2015.

Entre-temps, le salarié avait été désigné représentant syndical au CHSCT en juillet 2013 puis représentant syndical au comité d'entreprise en janvier 2014.

Le syndicat national CFTC spectacles-communication-sports et loisirs (le syndicat) est intervenu à l'instance.

Par arrêt du 10 juillet 2019 (Soc., 10 juillet 2019, pourvoi n° 18-10.137), notre chambre, au visa de l'article 455 du code de procédure civile, a cassé l'arrêt de la cour d'appel de Paris ayant le 7 novembre 2017 confirmé le jugement de première instance, mais seulement en ce qu'il déboute M. [V] de sa demande de dommages-intérêts au titre de faits de harcèlement moral ou, subsidiairement, du manquement à l'obligation de sécurité de résultat, et de sa demande de fixation à 592 points de son indice salarial, ainsi que le syndicat CFTC spectacles communication sports et loisirs de sa demande indemnitaire.¹

Par arrêt du 15 septembre 2022, la cour d'appel de Paris autrement composée a infirmé en toutes ses dispositions le jugement entrepris, condamné l'Etablissement à verser au salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral et au syndicat une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession. La cour d'appel a condamné en outre l'employeur aux dépens de première instance et d'appel, ainsi qu'au paiement d'une somme au salarié et au syndicat au titre des frais irrépétibles exposés tant en appel qu'en première instance.

Il s'agit de l'arrêt attaqué par le présent pourvoi.

Cet arrêt a été rectifié par arrêt de la cour d'appel de Paris du 16 février 2023, qui en a ordonné la rectification matérielle en ajoutant au chef de dispositif « fixe l'indice salarial du salarié au coefficient 660 à compter du présent arrêt ».

DA: 9 novembre 2022

MA : déposé et notifié le 7 mars 2023. Dde Art. 700 CPC: 3 500 €

MD : déposé et notifié le 27 avril 2023. Dde Art. 700 CPC: 4 000 €

La procédure paraît régulière.

2 - Analyse succincte des moyens

¹Mais sur le moyen unique, pris en ses troisième et quatrième branches :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que l'arrêt rejette la demande indemnitaire du salarié au titre du harcèlement moral subi ou, subsidiairement, du manquement à l'obligation de sécurité et celle de fixation à 592 points de son indice salarial ainsi que la demande du syndicat au titre du préjudice causé à la profession;

Qu'en statuant ainsi sans répondre aux conclusions du salarié et du syndicat qui soutenaient pour la première fois en cause d'appel que le salarié avait été, d'une part, victime de faits d'entrave dans l'exercice d'un mandat de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à compter du 17 juin 2014 et, d'autre part, privé de travail sur la période allant du 1er juillet 2012 au 20 novembre 2015, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé;

Premier moyen :

L'établissement fait grief à l'arrêt de le condamner à verser d'une part au salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral et d'autre part au syndicat une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, alors :

« 1°/ que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, le juge doit examiner tous les éléments invoqués par le salarié pour d'abord déterminer si chacun d'eux est matériellement établi en tenant compte des critiques de l'employeur sur cette matérialité, avant de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments qui sont matériellement établis et les certificats médicaux laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral, auquel cas il lui appartient alors d'apprécier de façon non séparée, si l'employeur prouve que ses agissements sont étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, pour dire que le salarié avait établi des faits qui, pris dans leur ensemble, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel s'est bornée à lister les faits invoqués par le salarié et à viser entre parenthèses les pièces produites à leur soutien, sans concrètement examiner lesdites pièces, ni les mettre en perspective, dès ce stade, avec les critiques émises à leur sujet par l'employeur dont elle a réservé l'examen dans le dernier temps de son raisonnement, au moment de déterminer si ces faits étaient objectivement justifiés ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a méconnu les conditions de son office et violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, ce dernier texte dans sa rédaction modifiée par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 ;

2°/ **qu'il incombe au salarié d'établir, autrement que par ses seules affirmations, fussent-elles reprises par des tiers, la matérialité d'éléments de faits précis, répétés et concordants laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral à son égard ; qu'en l'espèce, pour dire cette preuve rapportée, la cour d'appel s'est fondée, pour l'essentiel, sur des courriers électroniques rédigés par le salarié lui-même par lesquels il se plaignait de ne plus se voir confier certaines tâches ou de se voir attribuer des tâches ne relevant pas de ses compétences, répliquait à la remise en cause de ses résultats et/ou se disait victime d'un acharnement au point d'envisager un passage à l'acte, d'une part, sur des tableaux confectionnés par l'intéressé pour rendre compte de sa prétendue faible activité, d'autre part, sur un courrier d'alerte reprenant les doléances du salarié, de troisième part, et sur des documents médicaux reprenant les dires du salarié sur l'origine de ses troubles de santé, de quatrième et dernière part ; qu'en se déterminant quasi-exclusivement au regard de pièces émanant du salarié lui-même ou de personnes reprenant ses seuls dires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, ce dernier texte dans sa rédaction modifiée par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 ;**

3°/ que **seuls sont susceptibles de laisser présumer un harcèlement moral, des agissements qui concernent le salarié personnellement ; qu'en se fondant, pour dire que le salarié établissait des faits qui, pris dans leur ensemble, laissaient présumer un harcèlement, sur un rapport d'enquête évoquant le retrait de certaines tâches et la mise à l'écart de représentants du personnel, sans viser le salarié ou encore sur un rapport de l'inspection du travail dénonçant au sein de l'établissement un climat social particulièrement tendu, sans faire concrètement ressortir que le salarié aurait eu personnellement à souffrir de ces situations, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, ce dernier texte dans sa rédaction modifiée par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 ;**

4°/ que **le salarié ne peut se plaindre, sous l'angle d'un harcèlement moral, d'une situation à la manifestation de laquelle il a participé ; qu'en admettant l'existence d'un harcèlement moral, peu important les propres agissements du salarié à qui était notamment reproché un dénigrement du travail de sa hiérarchie, dans des termes inappropriés, de s'être emporté et d'avoir menacé d' « égorger » son supérieur, M. [B] et d'avoir provoqué**

des altercations avec plusieurs autres collègues de travail dont il se plaignait ensuite des conséquences, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail. »

Second moyen :

L'Etablissement fait grief à l'arrêt de le condamner à verser au syndicat une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, alors « *que l'action en justice des syndicats professionnels est limitée aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que le constat d'une situation de harcèlement moral au préjudice d'un salarié ne porte pas atteinte à l'intérêt collectif de la profession ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail. »*

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Action d'un syndicat en cas de préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession (article L.2132-3 du code du travail) : un syndicat peut-il agir et obtenir des dommages-intérêts en réparation d'un tel préjudice en cas de harcèlement moral subi par le salarié aux côtés duquel intervient le syndicat ? Un harcèlement moral est-il de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession défendu par un syndicat ? **Question nouvelle**

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Proposition de rejet non spécialement motivé du 1^{er} moyen

4-1-1 L'article L.1154-1 du code du travail pose des règles probatoires spécifiques en matière de harcèlement moral, le salarié dans un premier temps présentant des faits, pris dans leur ensemble, laissant supposer l'existence d'un harcèlement et l'employeur devant ensuite prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Par l'arrêt P+B+R+I du 8 juin 2016 (Soc., 8 juin 2016, pourvoi n° 14-13.418, Bull.2016, V, n° 128), notre Cour reconnaît aux juges du fond un pouvoir souverain pour apprécier les éléments constitutifs d'un harcèlement moral, sous réserve de respecter le mécanisme probatoire résultant de l'article L.1154-1 du code du travail. Elle a ainsi fixé la nature et l'étendue de son contrôle par une jurisprudence depuis reprise et confirmée.

Les juges du fond sont souverains pour apprécier si le salarié présente des faits, qui pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral et également pour apprécier les éléments produits par l'employeur au titre de la justification objective de la situation dénoncée, sous réserve de motifs inopérants ou impropres (par ex: Soc., 24 novembre 2021, pourvoi n° 19-25.145). Pour ce faire, ils ne sont pas tenus de suivre les parties dans le détail de leur argumentation ni de s'expliquer sur les éléments de preuve qu'ils écartent.

Ainsi, la chambre sociale rejette les pourvois qui ne tendent qu'à remettre en cause ce pouvoir souverain dévolu aux juges du fond (voir par exemple Soc., 15 janvier 2020, pourvoi n° 18-19.083 ; Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-17.804, 19-10.172 ;

Soc., 18 mars 2020, pourvoi n° 18-20.098 ; Soc., 10 février 2021, pourvoi n° 19-13.454 ; Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-24.541 ; Soc., 18 janvier 2023, pourvoi n° 21-22.141 ; Soc., 1 juin 2023, pourvoi n° 22-11.679).

La censure n'est encourue que lorsque les juges du fond méconnaissent leur office, soit qu'ils n'aient pas examiné des éléments avancés par le salarié (Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-19.511 ; Soc., 16 décembre 2020, pourvoi n° 19-20.158 ; Soc., 8 janvier 2020, pourvoi n° 18-22.055 ; Soc., 14 décembre 2022, pourvoi n° 21-11.262 ; Soc., 4 octobre 2023, pourvoi n° 22-17.822), soit qu'ils aient procédé à une appréciation séparée de chacun des éléments invoqués en méconnaissance du régime probatoire applicable (Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-20.496 ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-26.122), soit qu'ils n'aient pas vérifié que les faits retenus comme laissant supposer l'existence d'un harcèlement étaient justifiés par l'employeur par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (Soc., 25 mai 2022, pourvoi n° 21-12.811).

Au cas présent, aucune branche n'est fondée : Le 1^{er} moyen, sous le couvert des griefs non fondés de violation de la loi et de manque de base légale, ne tend qu'à remettre en cause devant notre chambre l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de preuve et de fait dont elle a, sans méconnaître les règles spécifiques de preuve et exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L.1154-1 du code du travail, déduit tant l'existence de faits précis laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral que l'absence de justification par l'employeur d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement

*** Les 1^{ère} à 3^e branches :**

En effet, dans son appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de preuve produits, la cour d'appel a retenu (arrêt, p.4 à 6) que :

*« Après avoir allégué de nombreux faits qui se sont déroulés selon lui à compter de 2004 après son intervention dans le cadre d'un marché relatif au renouvellement d'une centrale thermo-frigorifique et à l'occasion duquel il aurait subi des pressions de sa hiérarchie pour omettre des projets qui lui étaient soumis les malfaçons ou les non conformités qu'il y décelait, M. [V] établit par les pièces visées, **les faits suivants** :*

1°- accident du travail du 15 septembre 2009, signalement de ce fait au CHSCT et enquête de cet organe, (pièce N° 29 du salarié),

2° - postérieurement à cet accident et à l'arrêt de travail afférent résultant d'une altercation avec un responsable d'achat M. C., qui avait sous entendu qu'il avait donné des renseignements à une entreprise en lice pour un marché public, il a été demandé par le chef de service de M. [V] (M. A.,), à un chargé d'affaire d'une entreprise extérieure habituellement partenaire, M. W., (pièce N° 44 du salarié), de ne plus travailler avec lui,

3°- du 1er juillet 2012 au 20 novembre 2015, malgré les demandes répétées qu'il formule auprès de son supérieur hiérarchique, M. A précité, notamment par courriers électroniques de juillet et septembre 2012, il ne lui est confié que des tâches de surveillance de chantiers déjà avertis (pièces N° 62 à 65), M.A, lui rappelant le 11 septembre 20012 qu'il lui confiait une mission d'assistance , que le projet en cause était assez avancé et que pour ne pas perturber l'avancement du chantier dit stratégique il continuerai lui même d'agir sur ce marché,

4°- même grief concernant des tâches de maintenance que le salarié dit avoir accepté de réaliser mais qui ne relèvent pas de ses compétences, ce qu'il a signalé à M. A à l'occasion de

l'échange de courriels du 8 octobre 2012 (pièce N° 66), se plaignant auprès de M. M., son N+2, de cette mise à l'écart 'des vrais projets',

5°- aggravation de sa mise à l'écart à compter de sa désignation en qualité de membre du CHSCT en avril 2014, dès lors que désigné pour être l'interlocuteur d'un projet dit 'de quatrième travée', il adresse des courriers électroniques à son chef de service le 20 février 2013 puis le 13 mai 2014, constatant qu'il est exclu des la distribution des plannings de travaux,

6°- faiblesse de son activité en 2015 telle qu'elle résulte de son tableau de comparaison avec l'activité de 2005 (pièce N° 130 du salarié),

7°- courrier d'alerte de la CFTC adressé à l'employeur pour stigmatiser la placardisation dont il a fait l'objet depuis juin 2014, sa désignation pour la mission de 'rénovation des CTA' en octobre 2015 faisant suite immédiate à cette alerte,

8°- conclusions du rapport d'enquête établi à la demande du CHSCT en octobre 2018 réalisé par le cabinet AXIUM et stigmatisant notamment le retrait de certaines tâches à des salariés ou la mise à l'écart de représentants du personnel, (pièce N° 128 du salarié),

9°- faiblesse de ses taux d'usage des bons de délégation telle qu'elle résulte des tableaux établis 2014 et 2015 (48% et 51,6%), la faiblesse des missions professionnelles qui lui étaient confiées étant révélée par l'inutilité pour lui de recourir aux bons de délégation pour accomplir ses tâches syndicales,

10°- signalement de propos racistes tenus à son encontre auprès du responsable des ressources humaines (pièce N° 16), auquel il n'a été donné aucune suite,

(...) 13°- bonnes appréciations en 2007 qui n'ont pas généré l'avancement espéré, la carrière étant demeurée linéaire à partir de 2008, et sa progression salariale gelée à partir de cette même date, puisqu'il n'a depuis cette date sur une période treize ans bénéficié que de 17 points seulement de progression contre 135 entre mars 2002 et décembre 2004.

14°- absence d'entretien d'évaluation tel que relevé par son supérieur hiérarchique dans l'entretien de 2007,

15°- pas de réponse à sa demande de formation du 8 octobre 2013 à l'habilitation électrique, sa dernière formation remontant à 2008,

16°- altercation du 25 juin 2014 à l'occasion de laquelle l'un des collègues de M. [V] atteste avoir entendu des éclats de voix du directeur adjoint (M. C.) , auquel le salarié sur un ton élevé a répondu ' vous n'avez pas le droit de m'influencer en tant qu'élú du CHSCT, je me rendrai au CHSCT') le témoin certifiant l'absence de menacé proférée par M.[V] 'à l'encontre de qui que ce soit',

17°- altercation avec M.R. le 29 novembre 2015 (pièce N° 97) dont un salarié dit avoir été témoin et au cours de laquelle M. [V] a été 'agressé verbalement relativement à des propos tenus lors d'une réunion du CHSCT',

18°- signalement de cet incident au CHSCT et enquête par cet organe aboutissant à un signalement de danger grave et imminent pour, indépendamment de la personne même de M. [V], le secrétaire du CHSCT (PV du 8 décembre 2015),

19°- reconnaissance de l'incident en cause au titre d'un accident professionnel,

20°- convocation du salarié dans le cadre disciplinaire dans les suites de cet incident,

21°- rapport du 9 février 2016 de l'inspection du travail dénonçant au sein de l'établissement un climat social particulièrement tendu, des faits anciens ayant généré deux rapports d'expertise à l'initiative du CHSCT de l'établissement (l'un de mars 2011 et l'autre de novembre 2012), mais aussi des signalements de danger grave et imminent les 18 et 19 novembre 2015, (pièce N° 125 du salarié),

22°- la dégradation grave de son état de santé psychique telle qu'elle résulte des différents rapports d'enquête précités, mais encore de la crainte d'un passage à l'acte funeste exprimée par la direction de l'établissement en décembre 2009, (pièce N° 33 du salarié), l'envoi le 23 décembre 2015 à divers membres de la direction d'un courrier électronique intitulé 'mon suicide imminent' faisant état d'un passage à l'acte envisagé à raison de l'acharnement dont M. [V] s'estime victime et sa profonde souffrance, le tout corroboré par les accidents du travail et les longs arrêts de travail afférents, maintes fois renouvelés, pour syndrome d'épuisement professionnel ou burn out (pièces N° 103). »

De cette analyse, la cour d'appel a déduit que « Ces faits, établis par les pièces visées, et répétés tout au long des années de présence de M. [V] au sein de l'établissement, pris dans leur ensemble laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article 1152-1 susvisé. »

Il ressort de ces motifs que, contrairement à ce qui est soutenu par la 1^{ère} branche, la cour d'appel ne s'est pas bornée à lister les faits invoqués et à simplement viser entre parenthèses les pièces retenues, mais elle a analysé les éléments présentés par le salarié sans méconnaître son office à ce stade de l'application de la règle probatoire alors que, énonçant les éléments retenus, elle n'était pas tenue de s'expliquer sur chaque pièce écartée : la 1^{ère} branche n'est donc pas fondée.

Par ailleurs, d'une part notre chambre juge que « le principe selon lequel nul ne peut se constituer de preuve à soi-même n'est pas applicable à la preuve d'un fait juridique » et applique ce principe en matière de harcèlement moral : Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-16.440.

D'autre part, il ressort des motifs précités que la cour d'appel s'est fondée sur des attestations de collègues du salarié, sur des rapports d'enquête du CHSCT et sur un rapport de l'inspection du travail, de sorte que la 2^e branche critique vainement les motifs des juges du fond qui ne se sont pas déterminés exclusivement sur des pièces émanant du salarié lui-même.

Cette 2^e branche, qui ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par les juges du fond des pièces qui leur étaient produites, n'est pas fondée.

Enfin, **la 3^e branche manque par le fait qui lui sert de base**, dès lors que le rapport d'enquête et celui de l'inspection du travail, dont il est reproché la prise en compte sans que la cour d'appel n'ait fait ressortir que le salarié a eu personnellement à souffrir des situations évoquées dans ces rapports, ne font que conforter les faits, subis par le salarié, de placardisation et réduction des tâches que la cour d'appel a retenu par ailleurs.

*** la 4^e branche :**

Après avoir retenu une présomption de harcèlement, la cour d'appel a analysé les éléments justificatifs opposés par l'employeur (arrêt, p.6 et 7) et a estimé que « l'employeur n'en n'apporte pas pour tous une justification objective de nature à remettre en cause la présomption. » pour conclure que « la combinaison de l'ensemble de ces éléments conduit à retenir la réalité du harcèlement moral dont M. [V] a été victime dans le cadre de son emploi au sein de l'établissement [5] ».

Dans cet examen des éléments justificatifs opposés par l'employeur, la cour d'appel a notamment relevé que « la réalité d'un dénigrement du travail de ses supérieurs

hiérarchiques et de leurs compétences, dans des termes inappropriés, outre qu'elle ne saurait justifier une mise à l'écart du salarié ou la réduction progressive des tâches, n'est pas autrement démontrée, le constat de choses à reprendre ou d'une qualité de travaux vraiment légère opéré par l'intéressé dans divers échanges électroniques ne pouvant constituer l'objectivation d'une décision visant à réduire le nombre et l'étendue des chantiers confiés, et ce quand bien même une mésentente entre lui et son supérieur hiérarchique a-t-elle pu conduire la direction de l'établissement à interdire tout contact entre eux à compter de 2014 (...) Les propos racistes tenus par un de ses collègues contre le salarié ne sont pas contestés, peu important dès lors que ce dernier ait, comme le soutient l'employeur, provoqué lui-même ces propos, l'absence de toute suite adéquate après l'incident apprécié dans sa globalité, n'étant pas démontrée. De même l'origine de l'altercation du 15 septembre 2009 ayant généré une déclaration d'accident du travail par le salarié, est sans effet sur le constat fait par le médecin du travail de l'entreprise (...), aux termes duquel, est soulignée par le praticien 'l'omniprésence des tensions relationnelles. »

Il ressort de ces motifs que la cour d'appel a pris en compte l'argument de l'employeur tenant à l'attitude du salarié et a estimé que ce ne pouvait être retenu au titre des justifications objectives étrangères à tout harcèlement. La 4^e branche ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments justificatifs opposés par l'employeur.

Il peut être proposé le rejet du 1^{er} moyen par décision non spécialement motivée, comme n'étant manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

4-2 le second moyen : la demande du syndicat de dommages-intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession

Le second moyen invoque une violation de l'article L. 2132-3 du code du travail. Il reproche à la cour d'appel d'avoir retenu une atteinte à l'intérêt collectif de la profession pour allouer des dommages-intérêts au syndicat, alors que le constat d'une situation de harcèlement moral au préjudice d'un salarié ne porte pas atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

4-2-1 La recevabilité du second moyen est contestée par le mémoire en défense.

Le mémoire en défense soulève l'irrecevabilité de ce moyen qui critique l'arrêt de la cour d'appel, statuant comme cour de renvoi après cassation, qui n'a fait que se conformer à la doctrine de la Cour de cassation, laquelle par arrêt du 10 juillet 2019 a cassé les dispositions de l'arrêt de la cour d'appel ayant, le 7 novembre 2017, rejeté la demande indemnitaire du syndicat au titre du préjudice causé à la profession.

Il est ainsi soutenu que le second moyen, qui ne fait que remettre en cause ce droit à indemnisation, est irrecevable.

Les défendeurs se prévalent de la jurisprudence de la Cour de cassation, établie depuis un arrêt de la chambre mixte du 30 avril 1971, Ch. mixte., 30 avril 1971, pourvoi n° 61-11.829, Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre MIXTE N 008 p009 :

« Qu'au contraire,

La cour de cassation ne peut être appelée à revenir sur la doctrine affirmée en son premier arrêt lorsque la juridiction de renvoi s'y est conformée ;

Qu'il en résulte que n'est pas recevable le moyen par lequel il est seulement reproché à la cour de renvoi d'avoir statué en conformité de l'arrêt de cassation qui l'a saisie; »

A noter que cette jurisprudence a été confirmée par l'Assemblée plénière, par ses arrêts : Ass. plén., 9 juillet 1993, pourvoi n° 89-19.211, Bulletin 1993 A P N° 13, ayant jugé que « *Lorsque la juridiction de renvoi a statué en conformité de l'arrêt de cassation qui l'avait saisie, le moyen qui appelle la Cour de Cassation à revenir sur ce qu'elle avait décidé dans son précédent arrêt est irrecevable.* » (extrait du sommaire) ; Ass. plén., 21 décembre 2006, pourvoi n° 05-17.690, Bull. 2006, Ass. plén., n° 14 et Ass. plén., 21 décembre 2006, pourvoi n° 05-11.966, Bull. 2006, Ass. plén., n° 14, publiés au rapport annuel.

Pour des décisions de notre chambre en ce sens, voir : Soc., 16 décembre 2015, pourvoi n° 14-19.093 ; Soc., 30 juin 2015, pourvoi n° 13-28.437 ; Soc., 9 avril 2015, pourvoi n° 13-20.936, 13-20.937, 13-20.941, 13-20.924, 13-20.970, 13-20.925, 13-20.927, 13-20.929, 13-20.932, 13-20.933 ; Soc., 23 mars 2011, pourvoi n° 10-10.720 ; Soc., 27 octobre 1999, pourvoi n° 98-44.627, 98-44.674, 98-44.675, 98-44.676, 98-44.677, 98-44.678, 98-44.679, Bull. 1999, V, n° 420.

Le mémoire en défense ajoute que le moyen ne serait recevable que s'il était invoqué un changement de norme intervenu postérieurement à l'arrêt de cassation du 10 juillet 2019 et aussi longtemps qu'un recours est ouvert contre la décision sur renvoi, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Le mémoire renvoie à l'arrêt du 2 avril 2021 de l'Assemblée plénière, publié au rapport annuel, Ass. plén., 2 avril 2021, pourvoi n° 19-18.814 : « *Est recevable le moyen critiquant la décision par laquelle la juridiction s'est conformée à la doctrine de l'arrêt de cassation qui l'avait saisie, lorsqu'est invoqué un changement de norme intervenu postérieurement à cet arrêt, et aussi longtemps qu'un recours est ouvert contre la décision sur renvoi.* » (sommaire)

Dans le commentaire au rapport annuel de cette décision rendue à propos de l'indemnisation d'un préjudice d'anxiété, il est indiqué :

« *Depuis un arrêt de la chambre mixte du 30 avril 1971, la Cour de cassation déclare irrecevable le moyen formé au soutien d'un nouveau pourvoi contre une décision rendue par une juridiction du fond de renvoi conformément à l'arrêt de cassation l'ayant saisie, quand bien même un revirement de jurisprudence serait intervenu, dans une autre instance, postérieurement à cet arrêt. Cette solution, réaffirmée à plusieurs reprises par l'assemblée plénière (Ass. plén., 21 décembre 2006, pourvoi no 05-11.966, Bull. 2006, Ass. plén., no 14, publié au Rapport annuel; Ass. plén., 19 juin 2015, pourvoi no 13-19.582, Bull. 2015, Ass. plén., no 2, publié au Rapport annuel), résultait d'une interprétation a contrario de l'article L. 431-6 du code de l'organisation judiciaire. Elle était inspirée par des préoccupations de bonne administration de la justice, par une conception classique de la sécurité juridique et visait à la fois à éviter que la Cour de cassation adopte successivement des positions contraires dans une même affaire et à mettre un terme au litige. Très discutée par la doctrine, cette solution présentait les inconvénients de ne pas faire bénéficier les parties d'une évolution de jurisprudence intervenue entre-temps et de priver une partie d'un recours dont les délais d'exercice lui étaient encore ouverts. Invitée à reconsidérer sa position à cet égard, l'assemblée plénière de la Cour de cassation a, dans l'arrêt rendu le 2 avril 2021, décidé d'apporter une exception notable à cette règle prétorienne de procédure et de*

déclarer recevable un moyen qui reproche à la juridiction de renvoi d'avoir statué conformément à l'arrêt de cassation l'ayant saisie, lorsque, postérieurement à cet arrêt de cassation, un changement de norme est intervenu.(...) Elle souligne que l'exigence de sécurité juridique ne consacre pas un droit acquis à une jurisprudence figée et qu'un revirement de jurisprudence, dès lors qu'il donne lieu à une motivation renforcée, satisfait à l'impératif de prévisibilité de la norme (voir, dans le même sens: CEDH, arrêt du 14 janvier 2010, Atanasovski c. l'ex-République yougoslave de Macédoine, no 36815/03). Prendre en considération la norme nouvelle ou modifiée participe ainsi de l'effectivité de l'accès au juge, assure une égalité de traitement entre des justiciables placés dans une situation équivalente en permettant à une partie à un litige qui n'a pas encore été tranché par une décision irrévocable de bénéficier de ce changement, et contribue à la cohérence juridique et à l'unité de la jurisprudence. En se référant à un changement de norme de façon générale, l'assemblée plénière de la Cour de cassation entend ainsi ne pas limiter la portée de sa décision aux seuls revirements de jurisprudence. »

Il ressort des décisions précitées et de l'extrait de ce commentaire que, chaque fois, le moyen invoqué, ainsi que le premier arrêt de cassation, portent sur le fond du droit et que la censure n'a pas été prononcée pour un grief disciplinaire. Il conviendra ainsi de s'interroger sur le point de savoir si une doctrine est affirmée par un arrêt de cassation prononçant la censure sur un grief disciplinaire.

Notre chambre devra donc apprécier en l'espèce la recevabilité du second moyen, étant observé que le précédent arrêt du 10 juillet 2019 a été rendu par notre chambre au visa de l'article 455 du code de procédure civile.

Pour rappel, Soc., 10 juillet 2019, pourvoi n° 18-10.137² :

² Dans son rapport concernant cette affaire, M. Le Masne de Chermont relevait que « Dans ses conclusions du 26 septembre 2017, visées par la cour d'appel de Paris, le salarié a demandé à celle-ci, en sus de l'infirmité du jugement et des prétentions exposées devant la juridiction prud'homale, de : “- Dire et juger que Monsieur [H] [V], Représentant du personnel, a été victime de faits d'entrave du fait de l'absence de fourniture de travail, de l'absence d'évaluation après 2007 et de l'absence de formation ” ».

Les 3^e et 4^e branches du moyen, sur lesquelles a été prononcée la cassation au visa de l'article 455 du code de procédure civile faisait grief à l'arrêt de la cour d'appel de 2017 « de débouter le salarié de ses demandes au titre du harcèlement moral subi, de l'obligation de sécurité de résultat et de prévention de l'employeur, d'entrave, d'inégalité de traitement, de fournir d'un travail conforme à son poste de Chef de projet confirmé, de dommages et intérêts en réparation de tous les préjudices subis au plan moral, financier et professionnel, de la fixation de son indice salarial à hauteur de 608,75 points, d'annulation de la sanction intervenue le 11 septembre 2014 et de débouter le syndicat de sa demande de dommages et intérêts pour le préjudice causé à la profession », alors,:

« 3/ que les juges d'appel ont l'obligation d'examiner les éléments nouveaux produits devant eux ; qu'en refusant de répondre au moyen soulevé pour la première fois devant la Cour d'appel, nouveau en droit (conclusions d'appel p.63) comme en fait (conclusions d'appel p.19 à 22), tiré de l'entrave subi à partir du 17 juin 2014 par le salarié à la suite de son élection au CHSCT, au motif erroné qu'il ne constituait que la réitération des moyens dont les premiers juges avait eu à connaître, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles 4 et 5 du Code de procédure civile ;

4/ que M. [V] faisait valoir pour la première fois en cause d'appel que l'absence de fourniture o de travail s'était perpétuée sur la période du 1er juillet 2012 au 20 novembre 2015 (conclusions d'appel pages 29 à 36), caractérisant le harcèlement moral dont il était victime ; qu'en se bornant à adopter la motivation du juge départiteur qui ne s'était pas prononcé sur ce moyen, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles 4 et 5 du Code de procédure civile. »

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, engagé le 1er décembre 2001 par [4] devenue l'établissement public industriel et commercial du [4] dit [5], M. [V] exerce les fonctions de chef de projet confirmé spécialisé ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; que le syndicat CFTC spectacles communication sports et loisirs est intervenu à l'instance ;

(...)

Mais sur le moyen unique, pris en ses troisième et quatrième branches :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que l'arrêt rejette la demande indemnitaire du salarié au titre du harcèlement moral subi ou, subsidiairement, du manquement à l'obligation de sécurité et celle de fixation à 592 points de son indice salarial ainsi que la demande du syndicat au titre du préjudice causé à la profession ;

Qu'en statuant ainsi **sans répondre aux conclusions du salarié et du syndicat qui soutenaient pour la première fois en cause d'appel** que le salarié avait été, d'une part, victime de faits d'entrave dans l'exercice d'un mandat de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à compter du 17 juin 2014 et, d'autre part, privé de travail sur la période allant du 1er juillet 2012 au 20 novembre 2015, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

4-2-2 L'employeur, dans ses conclusions devant la cour d'appel de renvoi, avait contesté la recevabilité de la demande du syndicat dans les termes suivants (prod. n°4, p.44) :

« Comme en première instance, la CFTC opère une **confusion** plus que douteuse et surtout irrégulière **entre l'intérêt individuel et l'intérêt collectif, lui permettant seul d'agir en justice** (article L.2132-3 du Code du Travail).

Elle n'évoque d'ailleurs aux termes de ses écritures que l'intérêt de Monsieur [V], les prétendus arguments relatifs à l'intérêt collectif (nouveaux) ne pouvant être considérés comme sérieux puisque faisant écho à la situation individuelle de Monsieur [V] (absence prétendue de mise à jour de son descriptif de poste et évolution de carrière).

Or, comme jugé dans deux autres affaires dans lesquelles [5] était défendeur, un syndicat n'est pas recevable à agir dès lors qu'est en cause un intérêt individuel. »

4-2-3 L'article L2132-3 du code du travail dispose que :

Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Si un syndicat peut agir pour la défense de l'intérêt collectif de la profession, il ne peut agir pour la défense des intérêts individuels d'un salarié. Voir par exemple, Soc., 23 juin 2004, pourvoi n 02-43.472, 02-42.601.

L'intérêt collectif de la profession se distingue donc de l'intérêt individuel des salariés concernés par la demande du syndicat agissant en défense de l'intérêt collectif. Notre chambre trace une ligne de partage entre ce qui relève de l'intérêt collectif de la profession, auquel cas l'action du syndicat est recevable, et ce qui relève d'un droit individuel d'un salarié.

Notre chambre, au fil de sa jurisprudence, à partir d'une acceptation assez large de l'intérêt collectif, a été amenée à définir plus précisément et strictement la ligne de partage entre intérêt individuel et intérêt collectif. Pour des illustrations récentes, voir notamment :

* Soc., 7 septembre 2017, pourvoi n° 16-11.495, Bull. 2017, V, n° 131 :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le syndicat SICSTI CFTC, Mme [Y] et M. [Z], élus CFTC, ont assigné la société CSC Computer sciences devant un tribunal de grande instance aux fins de remboursement aux salariés des sommes indûment prélevées au titre des cotisations sociales ; que la fédération des employés et cadres Force ouvrière est intervenue à l'instance ; Sur le premier moyen, en tant qu'il vise la recevabilité des demandes du syndicat et des deux représentants du personnel relatives au constat du défaut d'application des dispositions de la loi TEPA relatives à l'exonération des cotisations et au paiement de dommages-intérêts :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de juger recevable l'action du syndicat national SICSTI CFTC et des élus CFTC concernant la fixation des bases et modalités des droits des salariés, de déclarer recevable l'intervention volontaire de la fédération des employés et cadres Force Ouvrière, et par conséquent, de constater que la société n'avait pas appliqué les dispositions de la loi TEPA relatives à l'exonération des cotisations pour les salariés de modalité 2 soumis au forfait horaire de 38h30 et s'appliquant sur 3h30 et de la condamner au paiement de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

(...)

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'action des syndicats et des représentants du personnel tendait à l'application de dispositions de la loi n° 2007-1233 du 21 août 2007 relatives à l'exonération des cotisations sociales aux salariés relevant de modalité 2 soumis au forfait horaire de 38h30 et à la définition du seuil de déclenchement des heures supplémentaires au regard des dispositions conventionnelles applicables, en a exactement déduit la recevabilité de cette action en réparation d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen en ce qu'il vise la recevabilité des demandes des syndicats et des représentants du personnel à enjoindre à la société de remettre aux salariés concernés qui en feront la demande un décompte individuel précis des heures supplémentaires, avec le montant des sommes dues au titre des cotisations indûment prélevées, année par année :

Vu l'article 31 du code de procédure civile, ensemble l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer recevables ces demandes, l'arrêt retient que les syndicats soulèvent une mauvaise application de la loi TEPA et sollicitent que soit consacrée l'obligation de remboursement, obligation que cette dernière ne conteste pas dans son principe ;

Qu'en statuant ainsi, alors que **ces demandes n'avaient pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession**, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

* Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° 19-18.226, publié :

Sur le premier moyen du pourvoi principal du syndicat, en ce qu'il vise le chef de dispositif relatif à la nullité des conventions individuelles de forfait conclues en application de l'accord d'entreprise, et sur le second moyen du pourvoi principal du syndicat, en ce qu'il vise les chefs de dispositif relatifs à l'inopposabilité des conventions de forfait en jours aux salariés concernés et au décompte du temps de travail, réunis

Enoncé du moyen

3. Le syndicat fait grief à l'arrêt de confirmer le jugement en ce qu'il l'a débouté de sa demande tendant à la nullité des conventions individuelles de forfait conclues en application de l'accord collectif du 11 janvier 2001 pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail, en ce qu'il a limité à la période antérieure à l'année 2015 l'inopposabilité des conventions individuelles de forfait conclues en application de cet accord, sous réserve, pour la société de justifier avoir établi après cette date le document annuel décomptant forfaitairement le nombre de journées et/ou de demi-journées travaillées prévu à l'article 2.3 de l'accord et en ce qu'il a rejeté en conséquence sa demande tendant au décompte du temps de travail des salariés cadres suivant le droit commun pour la période postérieure, alors : (...)

Réponse de la Cour

4. Selon l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

5. Si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier de recours au forfait en jours, sous réserve de l'exercice éventuel par les salariés concernés des droits qu'il tiennent de la relation contractuelle, et à satisfaire aux obligations conventionnelles de nature à assurer le respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que les repos quotidiens et hebdomadaires, **ses demandes tendant à obtenir, d'une part, la nullité ou l'inopposabilité des conventions individuelles de forfait en jours des salariés concernés et, d'autre part, que le décompte du temps de leur travail soit effectué selon les règles du droit commun, qui n'ont pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, ne sont pas recevables.**

6. **Par ces motifs de pur droit, substitués à ceux critiqués**, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, la décision déférée se trouve légalement justifiée de ce chef. »

* Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-15.189, publié :

« 5. Si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier, au regard des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, de prise des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ou d'une convention de forfait ou résultant de l'utilisation de droits affectés à un compte épargne-temps, **sa demande tendant à obtenir que les salariés concernés soient rétablis dans leurs droits, ce qui implique de déterminer, pour chacun d'entre-eux, le nombre exact de jours de repos que l'employeur a utilisés au titre des mesures dérogatoires, qui n'a pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, n'est pas recevable.** ».

Notre chambre contrôle la notion d'intérêt collectif de la profession permettant à un syndicat d'agir en justice. A cet égard, il faut signaler que récemment, notre chambre a, par un moyen relevé d'office au regard de l'intérêt à agir et de l'application de l'article L.2132-3 du code du travail, censuré une décision ayant admis la recevabilité de l'action d'un syndicat sur certains chefs de demande: **Soc., 30 mars 2022, pourvoi n° 20-15.022, 20-17.230, publié :**

Mais sur le moyen relevé d'office

30. Après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application de l'article 620, alinéa 2, du même code.

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail :

31. Selon ce texte, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

32. **Il en résulte que si un syndicat peut agir en justice pour faire constater une irrégularité commise par l'employeur affectant le paiement de cotisations de retraite complémentaire d'une catégorie de salariés et demander l'allocation de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif, il ne peut prétendre obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation des salariés concernés.**

Très récemment, par deux arrêts publiés du 22 novembre 2023, (Soc., 22 novembre 2023, pourvoi n° 22-14.807 et Soc., 22 novembre 2023, pourvoi n° 22-11.238), notre chambre, statuant en formation mixte, a défini, en matière d'égalité de traitement, la ligne de partage entre la défense de l'intérêt collectif de la profession, permettant à un syndicat d'agir sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail, et intérêt individuel de salariés rendant irrecevable l'action exercée par le syndicat.

Soc., 22 novembre 2023, pourvoi n°22-14.807 publié :

« Il résulte de l'article L. 2132-3 du code du travail que si un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts.

Dès lors, doit être approuvée la cour d'appel qui déclare irrecevable l'action d'un syndicat tendant à ce qu'il soit ordonné à l'employeur de régulariser la situation individuelle des salariés concernés tant pour l'avenir que pour le passé en versant une prime de treizième mois aux salariés n'en bénéficiant pas, cette action collective du syndicat tendant à la modification de la situation individuelle des salariés concernés.

En revanche, encourt la cassation la cour d'appel qui déclare irrecevable l'action d'un syndicat tendant à dire que l'absence de versement d'une prime de treizième mois à certains salariés de la société est constitutive d'une inégalité de traitement avec les salariés bénéficiant d'une telle prime, à dire que cette inégalité de traitement porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par ce syndicat ainsi qu'à condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, cette action collective du syndicat ne tendant pas à obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés. » (sommaire).

Ces deux décisions récentes de notre chambre se situent dans le prolongement de ce qu'a décidé notre chambre en ne renvoyant pas au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité qui lui était soumise, portant sur l'article L.2132-3 du code du travail, et que la chambre a considéré comme n'étant pas sérieuse.

Soc., 20 avril 2023, pourvoi n°23-40.003, publié :

13. D'autre part, la question posée ne présente pas un caractère sérieux.

14. D'abord, la disposition contestée, telle qu'interprétée de façon constante par la Cour de cassation (en dernier lieu : Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-15.189, publié au Bulletin), dont il résulte que, si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier, au regard des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, de prise des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ou d'une convention de forfait ou résultant de l'utilisation de droits affectés à un compte épargne-temps, sa demande tendant à obtenir que les salariés concernés soient rétablis dans leurs droits, ce qui implique de déterminer, pour chacun d'entre eux, le nombre exact de jours de repos que l'employeur a utilisés au titre des mesures dérogatoires, qui n'a pas pour objet la

défense de l'intérêt collectif de la profession, n'est pas recevable, ne porte pas atteinte à la liberté syndicale consacrée par l'alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ni à l'alinéa 8 du même préambule sur le droit à la participation de tout travailleur à la détermination collective des conditions de travail, dont elle concilie l'exercice avec le respect de la liberté personnelle des salariés et de leur droit d'agir en justice, lesquels ont valeur constitutionnelle.

15. En effet, le Conseil constitutionnel a jugé (Cons. const., 25 juillet 1989, décision n° 89-257 DC, Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion), que les modalités de mise en oeuvre des prérogatives reconnues aux organisations syndicales doivent respecter la liberté personnelle du salarié qui, comme la liberté syndicale, a valeur constitutionnelle et que, s'il est loisible au législateur de permettre à des organisations syndicales représentatives d'introduire une action en justice à l'effet non seulement d'intervenir spontanément dans la défense d'un salarié mais aussi de promouvoir à travers un cas individuel, une action collective, c'est à la condition que l'intéressé ait été mis à même de donner son assentiment en pleine connaissance de cause et qu'il puisse conserver la liberté de conduire personnellement la défense de ses intérêts et de mettre un terme à cette action.

16. Ensuite, la disposition contestée ne méconnaît pas le principe de responsabilité découlant de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dès lors que les salariés concernés peuvent agir individuellement pour obtenir réparation et qu'il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation (Soc., 25 septembre 2013, pourvoi n° 11-27.693, Bull. 2013, V, n° 206) que le délai de prescription de l'action en paiement de créances salariales ne commence à courir qu'à compter de l'issue de la procédure engagée par un syndicat devant la juridiction civile ayant mis les salariés en mesure de connaître le statut collectif applicable.

17. En conséquence, il n'y a pas lieu de renvoyer la question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel.

Par ailleurs, il convient d'observer que notre chambre a admis la recevabilité d'un syndicat à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession en cas de discrimination syndicale lorsqu'il intervient aux côtés d'un salarié qui se plaint d'une discrimination syndicale : Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-17.182, publié, ayant jugé que « *Selon l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. Le syndicat, qui poursuit le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant d'un licenciement dont il est soutenu qu'il a été prononcé de façon discriminatoire en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale du salarié, de sorte que la violation invoquée des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, est recevable en son action.* » (sommaire)

Mais sur le quatrième moyen, pris en sa première branche
Enoncé du moyen

8. Le syndicat fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable son action, alors « que le licenciement prononcé en considération de l'appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale porte atteinte aux intérêts collectifs de la profession représentée par un syndicat qui est donc recevable à demander réparation du préjudice en résultant ; en jugeant que le syndicat UTG ne démontre pas en quoi, le litige opposant M. [J] à la société STP

Manutention présente un intérêt collectif et n'a donc ni intérêt ni qualité à agir, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail :

9. Selon ce texte, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

10. Pour déclarer irrecevable l'intervention volontaire du syndicat, l'arrêt énonce que le syndicat n'a ni intérêt ni qualité à agir dans le cadre d'un litige sur le licenciement d'un salarié non protégé, un tel litige n'intéressant que la personne du salarié et non l'intérêt collectif de la profession.

11. En statuant ainsi, alors que la violation invoquée des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

12. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

13. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

14. Le syndicat, qui poursuit le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant d'un licenciement dont il est soutenu qu'il a été prononcé de façon discriminatoire en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale du salarié, de sorte que la violation invoquée des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, est recevable en son action.

15. Cependant, le rejet du premier moyen, en ce que celui-ci critique le chef de la décision ayant, en l'absence de toute discrimination syndicale, débouté le salarié de ses demandes au titre de la nullité de son licenciement, prive de tout fondement la demande en dommages-intérêts présentée par le syndicat.

16. Le syndicat doit en conséquence être débouté de sa demande en dommages-intérêts.

Si notre chambre a ainsi statué sur la recevabilité d'un syndicat en matière de discrimination syndicale, à la connaissance du rapporteur, elle ne s'est pas encore prononcée en cas de harcèlement moral.

4-2-4 Pour allouer au syndicat une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel, après avoir rappelé les dispositions de l'article L. 2132-3 précité, a statué selon les motifs suivants (arrêt, p.8) :

« Dès lors que le salarié a fondé ses demandes sur le harcèlement moral dont il s'est estimé victime à raison notamment d'une différence de traitement qui lui était réservée et d'une absence de fourniture de travail en rapport avec ses qualifications professionnelles, il y a lieu d'admettre qu'un préjudice direct ou indirect a été porté à l'intérêt collectif de la profession que la CFDT représente, ce syndicat étant dès lors recevable à en solliciter à ce titre l'indemnisation.

Sur ce point il résulte de ce qui précède que l'employeur n'a pu justifier de mesures prises à l'encontre de son salarié dont l'appartenance au CHSCT n'a pas été contestée.

Au regard des faits commis, de leur récurrence, de leur durée et de leur intensité, il y a lieu de condamner l'établissement [5] à verser à ce titre la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts. »

Le mémoire ampliatif fait valoir que « l'objet du litige dépasse les personnes de l'employeur et de son salarié et présente un intérêt ou cause un préjudice à l'ensemble de la profession » et souligne que « l'absence de respect par l'employeur de certaines règles du droit du travail, qui ne concernent et ne préjudicent qu'à un seul salarié, interdit aux syndicats de salariés de réclamer des dommages-intérêts » en ce référant aux arrêts suivants :

* Soc., 18 novembre 2009, pourvoi n° 08-44.175, Bull. 2009, V, n° 261 ayant jugé que « Si l'article L.1235-8 du code du travail autorise les organisations syndicales représentatives à exercer en justice, aux lieu et place du salarié, les actions qui naissent des dispositions régissant le licenciement pour motif économique, **l'action du syndicat, qui, en complément des demandes formées par le salarié au titre de son préjudice individuel, vise à faire sanctionner par une indemnisation séparée l'attitude de l'employeur, nécessite en application de l'article L. 2132-3 du code du travail, que le litige porte atteinte aux intérêts collectifs de la profession. Tel n'est pas le cas lorsque le litige porte sur le manquement par l'employeur à son obligation de reclassement individuel.** » (sommaire).

* Soc., 19 décembre 2007, pourvoi n° 06-40.688, 06-44.012, arrêt qui retient que « la cour d'appel ayant relevé que le litige ne portait pas atteinte aux intérêts collectifs de la profession en a exactement déduit que la demande de dommages-intérêts n'était pas justifiée » pour rejeter le moyen présenté par un syndicat, intervenu aux côtés d'un salarié licencié pour inaptitude déclaré sans cause réelle et sérieuse en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, critiquant le rejet sa demande en dommages-intérêts.

Le mémoire ampliatif soutient ainsi qu'en matière de harcèlement, seul l'intérêt individuel du salarié est en jeu. Il se prévaut d'un arrêt publié de la chambre criminelle du 23 janvier 2002, Crim., 23 janvier 2002, pourvoi n° 01-83.559, Bull. crim. 2002, n° 12 :

« Un syndicat professionnel n'est recevable à se porter partie civile que pour la défense des intérêts collectifs de la profession qu'il représente. **Tel n'est pas le cas d'une organisation syndicale qui s'est constituée partie civile à la suite d'un délit de harcèlement sexuel dont l'un des salariés du secteur de la profession qu'il représente aurait été victime sur le lieu de son travail de la part de son supérieur hiérarchique.** »

Le mémoire ajoute que ce n'est que si dans le cadre d'un harcèlement moral d'un salarié, l'employeur fait entrave aux fonctions de représentant du personnel de ce dernier qu'il y a atteinte à l'intérêt collectif du syndicat, en citant l'arrêt de notre chambre Soc., 29 novembre 2006, pourvoi n° 04-48.086³ :

³ Dans son rapport dans cette affaire, Mme la conseillère Perony présentait ainsi la question posée à la chambre :

« Alors qu'un jugement définitif a retenu, et que « l'ensemble de ces éléments résultant de plusieurs attestations caractérise une volonté de la direction de la société Bodin de faire d'une part, entrave aux fonctions de représentant du personnel de Mme [X], et d'autre part, d'exercer un harcèlement moral sur sa personne, la demande du syndicat qui est intervenu volontairement pour demander des dommages et intérêts sur le fondement des articles L 411-11 et L 511-1 du Code du travail est-elle irrecevable ? »

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 411-1 et L. 411-11 du Code du travail ;

Attendu que **l'entrave aux fonctions des représentants du personnel qui assurent l'expression collective des salariés dans l'entreprise porte nécessairement atteinte à l'intérêt collectif de la profession qu'un syndicat représente ;**

Attendu que par jugement définitif du 2 mars 2004, le conseil de prud'hommes de la Roche-sur-Yon a condamné la société Bodin à payer à Mme [X] une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du harcèlement moral subi, et s'est déclaré en partage de voix sur la demande formée par le syndicat STAV-CFDT, intervenant volontaire ;

Attendu que pour déclarer irrecevable l'intervention volontaire du syndicat, le jugement attaqué énonce que le harcèlement moral subi par Mme [X] constitue un ensemble de faits qui relève d'une relation personnelle entre celle-ci et son employeur mais qui ne soulève aucune question de principe dont la solution intéresse l'intérêt collectif de la profession ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il constatait dans son précédent jugement la volonté de la société Bodin de faire entrave aux fonctions de représentant du personnel de Mme [X], le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ;

L'employeur soutient que la cassation est dès lors encourue, puisque la cour d'appel ne pouvait faire droit à la demande indemnitaire du syndicat sur le fondement d'une atteinte à l'intérêt collectif à la profession au seul prétexte que le salarié avait été reconnu victime de harcèlement moral. Et à cet égard, il importait peu que le salarié en cause soit par ailleurs membre du CHSCT, l'arrêt ne caractérisant aucune entrave aux fonctions de représentation du personnel du salarié causée par les agissements de harcèlement précédemment retenus.

Le mémoire en défense souligne qu'est considéré comme portant atteinte à l'intérêt collectif de la profession, le licenciement d'un salarié en raison de son appartenance syndicale et de l'exercice d'une activité syndicale, se référant ici à l'arrêt de la chambre criminelle, Crim., 29 octobre 1996, pourvoi n°94-85.028, B. N°379.

Le mémoire fait valoir que le salarié « *a été victime de faits de harcèlement moral notamment en raison de ses mandats de représentant du personnel : manoeuvres de déstabilisation, absence de fourniture de travail conforme à sa qualification, exclusion de tout avancement ou promotion, isolement, etc. Cette situation est non seulement en lien avec les mandats (du salarié) mais aussi avec les méthodes de management de l'employeur, plusieurs fois dénoncées par les organisations syndicales dont la CFTC. Or la direction n'a pris aucune mesure et a méconnu ses obligations en matière de prévention des risques. Le syndicat national CFTC Spectacles avait intérêt à faire protéger l'intérêt collectif de la profession qu'elle défend à l'occasion du harcèlement moral dont a été victime (le salarié), adhérent du syndicat et titulaire de plusieurs mandats.* » La cour d'appel a donc justifié sa décision en retenant, dans les motifs de l'arrêt, que « l'employeur n'a pu justifier de mesures prises à l'encontre de son salarié dont l'appartenance au CHSCT n'a pas été contestée ».

Le mémoire ajoute que notre chambre a reconnu à un syndicat le droit de se prévaloir du non-respect d'un accord collectif de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession, se référant ici à l'arrêt publié du 30 novembre 2010, pourvoi n°09-42.990. Or, en l'espèce, le syndicat avait fait valoir devant la cour d'appel « *qu'en application d'un accord relatif à l'exercice du droit syndical du 18 mars 1997, la situation du représentant du personnel doit être examinée chaque année afin de s'assurer qu'elle ne présente pas d'anomalie par rapport à l'évolution de la situation des autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle*

(conclusions du syndicat exposant, p.6 et 7). ».Cependant le salarié n'a bénéficié d'aucun aménagement pour concilier son travail et son mandat, pas même un entretien et la cour d'appel a bien constaté l'absence de tout entretien annuel.

Le mémoire relève enfin que la cour d'appel a constaté l'absence d'évolution salariale du salarié, alors que le syndicat mettait en exergue dans ses conclusions d'appel le non-respect par l'employeur des accords de négociation annuelle obligatoire, spécialement l'accord salarial du 20 juillet 2015.

Au vu de ces éléments, il reviendra à notre chambre d'apprécier les mérites du second moyen si elle le déclare recevable.

A cet égard, notre chambre devra s'interroger sur la question de savoir si la demande d'un syndicat intervenant aux côtés d'un salarié se plaignant d'être victime d'un harcèlement moral, l'existence d'un harcèlement moral fût-elle retenue par les juges du fond, est recevable au regard de la défense de l'intérêt collectif de la profession ou si cette demande d'un salarié au titre d'un harcèlement moral ne concerne que sa situation individuelle de sorte que le syndicat serait irrecevable à agir sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail, l'action relevant de la liberté personnelle du salarié de conduire la défense de ses intérêts.

Dans ce questionnement, il importera de déterminer s'il convient ou non d'examiner dans le détail les différents éléments invoqués par le salarié ou retenus au final par les juges du fond pour caractériser le harcèlement moral ou de se limiter aux différents chefs de demande tels qu'ils sont formulés, voire de leur fondement juridique.

Notre chambre pourra se reporter utilement aux conclusions soutenues par le syndicat devant la cour d'appel (prod. n°6) aux termes desquelles il demandait :

« DIRE le Syndicat National CFTC SPECTACLES-COMMUNICATION-SPORTS ET LOISIRS recevable et bien fondé en sa demande d'intervention volontaire sur le fondement de l'article L. 2132-3 du Code du travail.

En conséquence, CONDAMNER l'Etablissement Public du [4] à payer au Syndicat National CFTC SPECTACLES-COMMUNICATION-SPORTS ET LOISIRS la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts. »

Le syndicat y faisait notamment valoir (p.5) que le salarié « a été victime de faits de harcèlement moral, notamment à raison de ses mandats de représentant du personnel, caractérisés par :

- des manœuvres de déstabilisation, des brimades et des provocations ;
- l'attribution de tâches en-dehors de son périmètre d'activité
- une absence volontaire de fourniture de travail conforme à sa qualification ;
- une exclusion des campagnes d'avancement et de promotion (Monsieur [V] n'a pas bénéficié de l'avancement normal et du dispositif d'évaluation des postes prévus dans l'accord relatif à la classification) ;
- un déni de ses qualifications et de sa parole ;
- des pratiques d'isolement et de mise à l'écart, notamment après son élection au CHSCT ; actes qui constituent une entrave à ses fonctions de représentant du personnel puis de membre du CHSCT.

Ces agissements répétés ont eu pour conséquences une grande souffrance au travail, ainsi que la dégradation des conditions de travail et une altération grave de l'état de santé physique et mentale du salarié, qui tentera de se suicider.

Le Syndicat CFTC considère que cette situation est imputable aux conditions et à l'organisation du travail au sein de l'Etablissement Public [5]. Ces dysfonctionnement dans l'organisation du travail, liés principalement à des méthodes de management inadaptées et préjudiciables à la santé des salariés, ont été plusieurs fois dénoncés par les organisations syndicales, dont la CFTC, et par les élus du CHSCT, y compris dans le cadre d'alertes pour danger grave et imminent.

(...)

il est évident et établi que Monsieur [V] a été victime de brimades et de discriminations liées à l'exercice de ses mandats de représentant du personnel. (...) De surcroît, le Syndicat CFTC constate, dans le cas de Monsieur [V], une violation par l'employeur de la loi et des accords collectifs de

l'établissement, en particulier l'absence de mise à jour de son descriptif de poste qui conduit à une stagnation de sa carrière.(...) ».

Pour autant, on pourra noter que le syndicat ne formulait pas de demande spécifique du chef d'un délit d'entrave ou du chef de pratiques discriminatoires.

Par ailleurs, on pourra noter que le salarié devant la 1^{ère} cour d'appel dont l'arrêt a été cassé par notre chambre le 10 juillet 2019 demandait à la cour d'appel (cf arrêt du 7 novembre 2017, en prod. n°2) notamment de :

« Dire et juger que Monsieur [V] est victime de faits de harcèlement moral et que, subsidiairement, l'Etablissement Public [5] n'a pas respecté son obligation de sécurité de résultat et de prévention,

- Dire et juger que Monsieur [H] [V], Représentant du personnel, a été victime de faits d'entrave du fait de l'absence de fourniture de travail, de l'absence d'évaluation après 2007 et de l'absence de formation,

- Dire et juger que Monsieur [H] [V] a été victime d'une inégalité de traitement, générant un préjudice consécutif à cette inégalité de traitement

, - Ordonner à [5] de fournir à Monsieur [H] [V] du travail conforme à son poste de Chef de projet confirmé, sous astreinte de 1 500 € par infraction constatée aux dispositions de la fiche de poste,

(...)

- Condamner [5] à payer à Monsieur [H] [V] la somme de 80 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation de tous les préjudices subis au plan moral, financier et professionnel(...) ».

Or devant la cour d'appel de renvoi, le salarié présentait ses demandes différemment (cf prod. n°5, p.50) :

« INFIRMER le jugement rendu le 17 février 2015 par le Conseil de Prud'hommes de PARIS.

DIRE ET JUGER que les faits constitutifs du harcèlement moral sont caractérisés à l'encontre de Monsieur [H] [V].

A titre subsidiaire :

DIRE ET JUGER que l'Etablissement Public [5] a violé son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; obligation visée à l'article L. 4121-1 du Code du travail.

En conséquence :

CONDAMNER l'Etablissement Public [5] à payer à Monsieur [H] [V] la somme de 130.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral.

A titre subsidiaire :

CONDAMNER l'Etablissement Public [5] à payer à Monsieur [H] [V] la somme de 130.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité prévue à l'article L. 4121-1 du Code du travail.

En tout état de cause :

DEBOUTER l'Etablissement Public [5] de ses demandes, fins et conclusions.

ORDONNER à l'Etablissement Public [5] de fixer l'indice salarial de Monsieur [H] [V] à hauteur de 660 points à compter du prononcé de l'arrêt à intervenir(...) ».

Dans ces conclusions⁴, le salarié ne formulait donc plus de demande spécifique au titre d'une entrave, même si dans sa discussion du harcèlement moral dont il disait être victime il invoquait des éléments qui auraient pu éventuellement être invoqués au titre d'une discrimination syndicale ou d'une entrave à ses fonctions de représentant du personnel puis de membre du CHSCT (cf cls, p. 25 et 26).

⁴ Salarié et syndicat ont présenté chacun des conclusions séparées devant la cour de renvoi.

Enfin, notre chambre dans son délibéré pourra se demander s'il y a lieu de différencier l'appréciation de l'intérêt à agir d'un syndicat en défense de l'intérêt collectif de la profession, selon qu'il intervient volontairement aux côtés d'un ou de salariés dans des procédures prud'homales ou s'il agit à titre principal devant le tribunal judiciaire sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail.

Si dans son délibéré, notre chambre décidait d'une cassation à intervenir sur le second moyen, celle-ci pourrait être prononcée sans renvoi conformément aux articles L.411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.