SOC. DG

COUR DE CASSATION

Audience publique du **31 octobre 2013**

Cassation partielle

M. BAILLY, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt n° 1819 F-D

Pourvoi n° C 12-19.370

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par :

1°/ M. [redacted]

2°/ l'union Locale CGT de Chatou, dont le siège est 16 square Claude Debussy, 78400 Chatou,

contre l'arrêt rendu le 15 mars 2012 par la cour d'appel de Versailles (5e chambre), dans le litige les opposant à la société Sodico Expansion "Leclerc", société par actions simplifiée, dont le siège est Zone des Boutries, rue des Belles Hâtes, 78700 Conflans-Sainte-Honorine,

défenderesse à la cassation ;

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 2 octobre 2013, où étaient présents : M. Bailly, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Corbel, conseiller référendaire rapporteur, Mme Deurbergue, conseiller, M. Lalande, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Corbel, conseiller référendaire, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. [redacted] et de l'union Locale CGT de Chatou, de la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat de la société Sodico Expansion Leclerc, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [redacted], engagé le 17 septembre 2001 par la société Sodico expansion en qualité d'employé commercial, désigné en qualité de délégué syndical, élu délégué du personnel au sein de la délégation unique du personnel et conseiller prud'homme, a saisi la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur pour harcèlement moral, discrimination syndicale et en paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

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

Attendu qu'il résulte de ce dernier texte que dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande, l'arrêt procède à l'examen de certains des éléments qu'il retient comme démontrant l'existence d'une discrimination syndicale mais qu'il estime ne pouvoir recevoir la qualification de harcèlement moral puis considère que le salarié n'apporte aucune preuve de sa mise à l'écart et ne démontre pas que ses horaires ou ses fonctions ont été modifiés de manière arbitraire par son employeur ni que ce dernier a fait obstacle à la remise de ses bulletins de paie ou au paiement des indemnités journalières en cas d'absences pour maladie et retient, par motifs adoptés, qu'il n'est aucunement démontré qu'il existe une relation de cause à effet entre son état de santé et son travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié produisait des éléments qui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral tels que les mesures vexatoires dont il a fait l'objet ainsi que des sanctions disciplinaires qui ont été annulées par

décisions judiciaires, l'obligation dans laquelle il s'est trouvé de présenter de multiples réclamations pour le paiement de ses heures de délégation, le contrôle tatillon de ses absences dans le cadre de ses mandats, l'absence d' évolution de carrière entre son embauche en septembre 2001 et son départ de l'entreprise fin 2008, l'absence d'entretien annuel d'évaluation et formation pour les nouveaux outils informatiques qu'il devait utiliser, l'absence de versement de la prime de bilan versée aux autres salariés, la mise en oeuvre par l'employeur d'une procédure de licenciement pour faute grave pour laquelle il n'a pas obtenu l'autorisation de l'inspection du travail, la mise sous vidéo surveillance de l'accès au local syndical, et enfin, sans s'expliquer sur les multiples demandes d'entretien restées sans réponse, dont se plaignait le salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le deuxième moyen :

Vu le principe "à travail égal, salaire égal" ;

Attendu que pour limiter à une certaine somme le rappel de salaire alloué au salarié au titre des primes de bilan non versées de 2005 à 2009, l'arrêt retient que le versement de ces primes présente un caractère discrétionnaire pour l'employeur dès lors que celui-ci est dans l'incapacité de démontrer l'existence d'entretiens d'évaluation ayant permis d'apprécier la qualité du travail fourni, la réalité d'objectifs fixés et le montant des résultats pour chacun des départements, que le salarié ne pouvait être privé du versement des primes de bilan puisqu'il n'a jamais enregistré d'absences injustifiées pendant l'exécution du contrat de travail, que dès lors, dans la limite de la prescription quinquennale, l'employeur doit être condamné à lui verser pour les années 2006 et 2007 des primes calculées en fonction de la somme globale versée et divisée par le nombre total des salariés, outre pour les années 2005, 2008 et 2009 des sommes représentant une moyenne des sommes attribuées ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors que le salarié prétendait avoir droit, en vertu du principe d'égalité de traitement, à des primes d'un montant égal à celles allouées aux cadres de l'entreprise, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la disparité entre les salariés selon leur appartenance à des catégories professionnelles différentes reposait sur des raisons objectives et pertinentes de nature à justifier la différence de traitement entre les intéressés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe susvisé ;

Et attendu que la cassation sur le deuxième moyen entraîne, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, cassation des chefs de l'arrêt relatifs au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité conventionnelle de licenciement, des dommages et intérêts réparant le préjudice résultant du

caractère illicite de la rupture et de l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le quatrième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [redacted] de ses demandes au titre du harcèlement moral et fixe le montant des sommes à payer par la société Sodico expansion à M. Carpentier à
-150 euros à titre de prime de présence au titre de l'année 2008,
- 2 728,08 euros au titre des primes de bilan non versées de 2005 à 2009,
- 3 104,12 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,outre 310,41 euros au titre des congés payés afférents
- 2 612,62 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 15 000 euros à titre de dommages et intérêts réparant le préjudice résultant du caractère illicite de la rupture
- 83 811,24 euros au titre de l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur, l'arrêt rendu le 15 mars 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

Condamne la société Sodico Expansion aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Sodico expansion et condamne celle-ci à payer M.
et à l'union Locale CGT de Chatou la somme globale 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 trente et un octobre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils pour M. X... et l'union Locale CGT de Chatou

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de ses demandes au titre du harcèlement moral et du non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ;

AUX MOTIFS QUE parmi les nombreux reproches adressés par M. Alain X... à son employeur il convient de relever que dès sa désignation en qualité de délégué syndical par son organisation syndicale, c'est-à-dire en septembre 2002, M. Alain X... a fait de la part du dirigeant de la société Sodico Expansion ¿ M. Y... de mesures vexatoires (propos peu aimables ¿ refus de saluer ¿ reproches par voie d'affichage sur les pauses) et d'atteintes à l'exercice de son mandat syndical (absence de local, de panneau d'affichage, absence de convocation au comité d'entreprise), ce dirigeant reconnaissant d'ailleurs dans le cadre de son audition réalisée le 14 novembre 2003 après plainte déposée par M. Alain X... pour entrave à l'exercice de son mandat que la représentation dans l'entreprise d'un syndicat (première implantation du syndicat CGT) n'était pas la bienvenue ; que dès le 22 octobre 2002, puis à nouveau les 27 novembre 2002, 12 juin 2003 et 27 mai 2004, l'inspection du travail a adressé à la société Sodico Expansions des mises en garde lui reprochant de ne pas avoir convoqué M. Alain X... aux réunions du comité d'entreprise et de ne pas mettre à sa disposition un panneau d'affichage fermant à clé (l'exécution de travaux d'agrandissement des locaux commerciaux entre 2002 et 2004 n'interdisant nullement la mise à disposition d'un local et de matériels provisoires) et plus généralement reprochant à cette entreprise de ne pas permettre le fonctionnement normal des institutions représentatives du personnel ; que de multiples réclamations ont été présentées par M. Alain X... concernant le paiement des ses heures de délégation en se heurtant à un contrôle tatillon de la société Sodico Expansion sur le motif de ses absences, les parties ne parvenant pas à conclure un accord selon, protocole du 27 novembre 2006 qu'après une dernière injonction de l'inspection du travail en date du 14 novembre 2005 ; que de même un protocole relatif aux droits d'expression des syndicats dans l'entreprise n'a pu être mis en oeuvre que le 13 septembre 2007 également sur injonction de l'inspection du travail en date du 16 août 2007 menaçant l'entreprise de poursuites pénales; qu'en 2002 et 2003, M. X... a fait l'objet de sanctions disciplinaires (mise à pied de quatre jours le 18 décembre 2002 et mise à pied de trois jours le 1er octobre 2003) qui ont été annulées par le conseil des prud'hommes et la cour d'appel de Versailles en l'absence de tout élément sérieux de preuve des faits commis ou en raison du caractère disproportionné des sanctions par rapport aux griefs reprochés au salarié; que M. X... n'a connu aucune évolution de carrière entre son embauche en septembre 2001 et son départ de l'entreprise en fin d'année 2008 (dans la cadre de l'élaboration d'un protocole de rupture conventionnelle) en l'absence de toute critique élaborée et circonstanciée sur la qualité du travail effectué après entretiens d'évaluation (aucun entretien suivi d'une évaluation par les supérieurs hiérarchiques n'ayant eu lieu pendant toute la durée du contrat de travail) et n'a suivi aucune formation notamment concernant la mise en place d'un nouveau système

informatique de gestion des stocks (alors que cette formation a été proposée et a été suivie par l'autre salarié en charge des mêmes fonctions) ; que M. X... n'a jamais bénéficié d'augmentations individuelles de rémunération hormis la première année antérieure à sa désignation en qualité de délégué syndical et n'a jamais perçu de primes de bilan alors que celles-ci ont été versées à quasiment la totalité des salariés de chaque catégorie professionnelle; que la société Sodico Expansion a engagé à l'encontre de M. X... une procédure pour licenciement disciplinaire lui reprochant des propos grossiers envers une salariée et un refus d'effectuer le travail correspondant à ses fonctions et s'est heurtée au refus de l'inspection du travail d'accorder l'autorisation demandée (refus notifié le 7 avril 2006) puis au rejet de tous ses recours (recours hiérarchique - recours devant le tribunal administratif) dès lors qu'a été constamment mise en évidence la volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail en raison de l'exercice par le salarié de ses mandats en l'absence de faits caractérisés susceptibles de justifier une sanction voire même en présence de faits invoqués mais largement atteints par la prescription de deux mois prévue en cas de sanction disciplinaire; qu'enfin la société Sodico Expansion a été condamnée pour avoir placé sous vidéo surveillance des locaux, comprenant le local syndical, sans information préalable des autorités administratives et du comité d'entreprise (condamnation prononcée par le tribunal correctionnel de Versailles le 10 novembre 2008 et confirmé par arrêt de la cour d'appel de Versailles en date du 15 décembre 2009); que ces éléments démontrent à l'évidence l'existence d'une discrimination dont M. X... a été victime en raison de l'exercice de ses mandats; que ces mêmes faits ne peuvent recevoir la qualification de harcèlement moral; qu'enfin au titre du harcèlement moral M. X... n'apporte aucune preuve de sa mise à l'écart dès lors qu'il a exercé de manière continue ses fonctions au sein du département presse et ne démontre pas que ses horaires ou ses fonctions ont été modifiés de manière arbitraire par son employeur ou que ce dernier a fait obstacle à la remise de ses bulletins de paie ou au paiement des indemnités journalières en cas d'absences pour maladie ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE M. X... soutient également qu'il aurait été victime de la part de la société Sodico Expansion, d'agissements répétés de harcèlement moral; qu'il aurait été victime de brimades (interdiction de prendre un café à la brasserie pendant la pause, opposition à la diffusion de tracts dans les casiers et vestiaires, courriers intempestifs, accusations implicites et explicites de fainéantise) ; que les faits allégués à l'appui de ces affirmations et qui remontent pour la plupart aux années 2002 et 2003, ne correspondent pas quand il sont établis, ni par leur gravité, ni par leur caractère répétitif à la définition du harcèlement moral telle qu'elle résulte de l'article L 1152-1 du code du travail (agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel) ; qu'il n'est par ailleurs aucunement démontré qu'il existe une relation de cause à effet entre l'état de santé de M. X... et son travail au sein de la Sodico Expansion ce qui exclut également l'existence d'un non-respect de l'obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ;

1°/ ALORS QUE lorsque le salarié établit la matérialité des faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas

constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'après avoir constaté que M. X... a fait l'objet de mesures vexatoires (propos peu aimables, refus de saluer, reproches par voie d'affichage sur les pauses), qu'il a dû présenter de multiples réclamations pour le paiement de ses heures de délégation, que les absences dans le cadre de ses mandats étaient l'objet d'un contrôle tatillon, qu'il a fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires annulées par décisions judiciaires, qu'il n'a connu aucune évolution de carrière entre son embauche en septembre 2001 et son départ de l'entreprise fin 2008, qu'il n'a bénéficié d'aucun entretien annuel d'évaluation, d'aucune formation pour les nouveaux outils informatiques qu'il devait utiliser, qu'il n'a jamais perçu la prime de bilan versée aux autres salariés, que son employeur a mis en oeuvre une procédure de licenciement pour faute grave pour laquelle il n'a pas obtenu l'autorisation de l'inspection du travail, que l'accès au local syndical a été mis sous vidéo surveillance, la cour d'appel a considéré que ces faits ne pouvaient recevoir la qualification de harcèlement moral ; qu'en se déterminant de la sorte quand il résultait de ses propres constatations que M. X... établissait des éléments faisant présumer un harcèlement et

qu'il lui appartenait en conséquence de vérifier si les éléments de preuve communiqués par l'employeur établissaient que les mesures prises à l'encontre du salarié étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a violé les articles L 1152-1 et L 1154-1 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE les juges du fond doivent examiner tous les faits invoqués par le salarié et rechercher si, dans leur ensemble, ils ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en l'espèce M. X... faisait valoir, preuves à l'appui, que la direction a adressé aux salariés avec leurs bulletins de salaire une note dénigrant ses fonctions de délégué syndical, que la brasserie du centre commercial a reçu pour instruction de ne plus le servir, qu'il a sollicité une vingtaine d'entretiens sans recevoir de réponses, que dans le cadre d'une enquête judiciaire menée pour délit d'entrave, des salariés de l'entreprise ont témoigné des pressions excessives et injustifiées exercées sur lui ainsi que des consignes reçues de le mettre à l'écart, qu'il a été victime de propos vexatoires, l'employeur lui ayant écrit en ces termes «sachez que la paresse n'est pas une cause d'inaptitude» ; que M. X... a également versé aux débats des certificats médicaux faisant état d'un syndrome anxio dépressif sévère nécessitant un suivi psychiatrique et de l'accident cérébral dont il a été victime la veille de reprendre son poste, et qui a conduit à son placement en invalidité ; qu'en s'abstenant de rechercher si l'ensemble de ces éléments et ceux relevés par l'arrêt n'étaient pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L 1152-1 et L 1154-1 du code du travail ;

3°/ ALORS QUE le salarié n'étant tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, le juge ne peut rejeter la demande du salarié au motif qu'il ne démontre pas l'existence d'une relation de cause à effet entre son état de santé et ses conditions de travail ; qu'en déboutant M. X... de ses demandes, au motif supposé adopté des premiers juges, qu'il n'est aucunement démontré qu'il existe une relation de cause à effet entre son état de santé et son travail, la cour d'appel a violé les articles L 1154-1, L 1152-2 et L 4121-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR limité à la somme de 2 728,08 ¿ le rappel de salaire alloué à M. X... au titre des primes de bilan non versées de 2005 à 2009 ;

AUX MOTIFS QUE M. X... n'a jamais perçu de primes de bilan habituellement versées par la société Sodico Expansion en juillet de chaque année ; qu'à cet égard, il résulte des seuls documents produits aux débats (réponses fournies par l'employeur dans le cadre des discussions conduites devant le comité d'entreprise pour les années 2006 et 2007) que les conditions d'octroi de ces primes étaient ainsi définies : assiduité, qualité du travail, atteinte des objectifs fixés et résultats du rayon ou du département, le montant des primes étant variable en fonction de la catégorie des salariés concernés (employés, agents de maîtrise et cadre) ; que toutefois il convient de relever que le versement de ces primes présentait un caractère discrétionnaire pour la société Sodico Expansion dès lors que celle-ci est dans l'incapacité de démontrer l'existence d'entretiens d'évaluation ayant permis d'apprécier la qualité du travail fourni, la réalité d'objectifs fixés et le montant des résultats pour chacun des départements ; qu'en l'état de ces constatations, M. Alain X... ne pouvait être privé du versement des primes de bilan puisqu'il n'a jamais enregistré d'absence injustifiées pendant l'exécution du contrat de travail ; que dès lors, dans la limite de la prescription quinquennale, la société Sodico Expansion sera condamnée à verser à M. Alain X... pour les années 2006 et 2007 des primes calculées en fonction de la somme globale versée et divisée par le nombre total des salariés, soit 717,43 ¿ pour l'année 2006 et 510,65 euros pour l'année 2007 outre pour les années 2005, 2008 et 2009 des sommes arrêtées à 500 ¿ par année représentant une moyenne des sommes attribuées ;

ALORS, d'une part, QUE la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'une prime, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard de cette prime, cette différence de traitement devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que l'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente une différence de rémunération ; qu'après avoir constaté que le montant des primes de bilan était variable en fonction de la catégorie des salariés concernés, la cour d'appel a calculé le rappel de salaire dû à ce titre à M. X... soit en fonction de la somme globale versée et divisée par le nombre total de salariés, soit en fonction d'une moyenne des sommes attribuées sur une année ; qu'en se déterminant de la sorte sans aucunement s'expliquer, ainsi qu'elle était invitée à le faire, sur le montant des primes versées à chaque salarié et rechercher si la disparité de ces montants était justifiée par des raisons objectives non exclusivement fondées sur l'appartenance à une catégorie professionnelle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

ALORS, d'autre part, QUE M. X... faisait valoir dans ses conclusions d'appel que la société Sodico Expansion ayant uniquement justifié la disparité du montant des primes de bilan entre les employés et les cadres par la différence de catégorie professionnelle, sans avancer la moindre raison objective, il avait au moins le droit, en vertu du principe d'égalité de traitement, à des primes d'un montant égal à celles allouées aux cadres de l'entreprise;

qu'en s'abstenant de répondre à ce chef de conclusions, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR fixé à la somme de 1 552,06 ¿ la rémunération mensuelle brute de M. X... et D'AVOIR calculé les sommes allouées à titre d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité conventionnelle de licenciement, de dommages et intérêts pour violation du statut protecteur et de dommages-et-intérêts pour rupture illicite sur la base d'un salaire erroné ;

AUX MOTIFS QUE la rémunération mensuelle brute de M. Alain X... s'établit donc à la date de la rupture du contrat de travail à la somme de 1 552,06 euros) après prise en compte de la rémunération de base (1 387,10 euros) et de la moyenne sur l'année des primes (prime de fin d'année ¿ prime de présence ¿ prime de bilan) ;

ALORS QU'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le deuxième moyen du chef de l'arrêt ayant limité à la somme de 2 728,08 ¿, le rappel de salaire au titre des primes de bilan non versées de 2005 à 2009 entraînera par voie de conséquence l'annulation des dispositions de l'arrêt relatives au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité conventionnelle de licenciement, des dommages et intérêts réparant le préjudice résultant du caractère illicite de la rupture et de l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR fait courir les intérêts au taux légal sur les sommes allouées à titre d'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents et d'indemnité conventionnelle de licenciement à compter de la date du jugement ;

ALORS QUE la fixation de l'indemnité légale de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés incidents n'étant pas laissée à l'appréciation des juges, les intérêts des sommes accordées au salarié doivent courir du jour de la demande en justice ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article 1153 du code civil.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 15 mars 2012