

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 10 novembre 2009

N° de pourvoi: 07-42849

Publié au bulletin

Cassation

Mme Collomp (président), président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu que Mme X... a été engagée à compter du 18 octobre 1971 par la SNCF en qualité d'auxiliaire dactylo affectée au centre matériel de Longwy ; qu'elle a gravi douze échelons de 1976 à 1983 et a accédé le 1er juin 1983 au statut d'agent de maîtrise ; qu'elle a exercé en dernier lieu ses fonctions au service dit UP voie de Longwy et qu'elle était placée au grade TADP, position de rémunération 20 ; que Mme X... a été placée en arrêt longue maladie à compter du 22 mars 1999, puis en régime de retraite au 25 juin 2003 ; qu'estimant avoir subi un harcèlement moral et une discrimination dans l'évolution de sa carrière à dater de 1985 par suite d'un mouvement de grève auquel elle avait participé, la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de sommes à titre de dommages intérêts pour préjudice moral et pour préjudice financier ;

Sur le premier moyen :

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages intérêts pour discrimination, la cour d'appel a retenu que la salariée se bornait à affirmer avoir subi un ralentissement de carrière de nature discriminatoire sans fournir le moindre élément de comparaison avec d'autres collègues de statut identique, qu'elle avait refusé des propositions de mutation, et que des attestations de ses supérieurs hiérarchiques faisaient état de ses difficultés de concentration et d'organisation et de son autoritarisme à l'origine de conflits avec les agents placés sous sa responsabilité ;

Attendu, cependant, que l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher si le ralentissement de la carrière de la salariée et les difficultés auxquelles elle a été confrontée, dès après sa participation à un mouvement de grève, ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Sur le second moyen :

Vu les articles 1152 1 et 1154 1, ensemble l'article L. 1221 1, du code du travail ;

Attendu qu'après avoir constaté que Mme X... avait été installée avec une collègue dans un bureau aux dimensions restreintes, qu'elle était laissée pour compte, et que le travail qui lui était confié se limitait à l'archivage et à des rectificatifs de photocopies, la cour d'appel a dit que de tels manquements ne caractérisaient pas un harcèlement moral mais

constituaient un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté, puis a rejeté la demande à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral tout en allouant à la salariée une somme à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles 1152 1 et 1154 1 du code du travail par refus d'application et l'article L. 1221 1 du même code par fausse d'application ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 avril 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ; remet, en conséquence, 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 Metz ;

Condamne la SNCF aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la SNCF à payer à Mme X... la somme de 2 500 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix novembre deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour Mme X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Madame X... fondées sur la discrimination et tendant à obtenir l'indemnisation des préjudices subis ; AUX MOTIFS QUE Madame X... affirme avoir été victime de pratiques discriminatoires dans l'exercice de son emploi et avoir notamment subi un ralentissement de sa carrière précisant qu'après avoir en 10 ans de 1973 à 1983 gravi douze positions sur l'échelle de rémunération, elle n'a ensuite progressé que de quatre positions de 1983 à 2002 sur le seul critère de l'ancienneté ; elle affirme être la seule à avoir accédé au grade TADP au terme du délai maximum de 14 ans alors que le délai national moyen est de 7 ans ; elle soutient par ailleurs avoir été affectée à des postes de qualification inférieure à la sienne notamment de 1991 à 1995 par suite du regroupement des établissements dits de la section et d'exploitation de Longwy où elle a été affectée au poste responsable affaires générales ; il s'avère que Madame X... se borne à affirmer avoir subi un ralentissement de carrière de nature discriminatoire sans fournir le moindre élément de comparaison avec d'autres collègues de statut identique, d'une ancienneté comparable à la sienne ou d'une ancienneté moindre qui auraient bénéficié d'un avancement plus rapide que le sien, de sorte que n'est pas rapportée la preuve d'une discrimination avérée par rapport à l'évolution de carrière et au parcours professionnel d'autres salariés ; il ressort en tout état de cause des éléments du dossier, et ce quand bien même l'avancement au sein de la S. N. C. F n'est pas nécessairement rattaché à une obligation de mobilité, que la salariée s'est vu offrir à plusieurs reprises courant 1995 et 1996 des propositions de mutation de poste sur les sites de Conflans Jarny, Metz et Nancy susceptibles de diversifier son expérience professionnelle qu'elle a toujours refusées ; il s'avère également que, contrairement à ce qu'elle affirme, Madame X... a bénéficié de stages de formation, en particulier du 24 au 28 juin 1991 dans le cadre d'une formation au management à Metz, puis en 1997 et 1998 lors de sessions de formations distinctes aux techniques Word 6, FAO-windows utilisateur, aux risques électriques et démarche de qualité ; sont enfin

versées aux débats trois attestations circonstanciées émanant de Madame Y... et de Messieurs Z... et A..., ses divers supérieurs hiérarchiques, faisant unanimement état des difficultés de concentration et d'organisation de Madame X... rapidement débordée par les tâches qui lui étaient confiées, de son autoritarisme à l'origine de conflits avec les agents placés sous sa responsabilité ; Madame Y... et Monsieur Z... soulignent l'un et l'autre leur disponibilité accordée à Madame X... et l'impossibilité de lui confier une mission d'agent de maîtrise ; les attestations de Madame B... et de Monsieur C... relatant les mauvaises relations entretenues entre Madame X... et les agents Messieurs D... et E... ainsi que le caractère aimable de la salariée ne sont pas de nature à contredire la teneur circonstanciée des attestations ci-dessus examinées ; il en résulte que Madame X... ne rapporte pas la preuve d'avoir subi de discrimination dans l'évolution de sa carrière ; Et AUX MOTIFS QUE (sur le harcèlement moral) Madame X... vise notamment son changement d'affectation à l'issue de la grève de 1985, sa sous-qualification, sa rétention de promotion et son affectation dans un bureau exigu déjà occupé par un collègue lourdement handicapé ; s'agissant du changement d'affectation de Madame X... du site dit de traction de Longwy au site équipement, le compte-rendu d'audience du 7 février 1985 fait simplement état de l'engagement de la S. N. C. F. de maintenir Madame X... sur l'antenne de Longwy sans davantage de précision de sorte que le grief tiré de la mutation d'un site interne à l'autre n'est pas constitué ; le fait qu'en cas de refus de cette mutation, Madame X... se soit vu menacer d'être mutée sur le site de Conflans est sans emport ; les attestations de trois collègues Messieurs F..., G... et Madame I... relatant sa mise à l'écart dans sa nouvelle fonction à la section équipement de Longwy sont contredites par l'attestation précise et circonstanciée de Madame Y... indiquant avoir accueilli l'intéressée pour assumer la fonction d'adjoint et l'avoir formée au poste de responsable de la partie comptable ; elle précise avoir tenté à de nombreuses reprises d'établir un dialogue constructif avec elle aux fins de lui permettre d'assurer son rôle dans le groupe ; Madame Y... précise que Monsieur G... ne faisait pas partie du service et que Madame I... n'y a travaillé que quelques mois ; ce grief n'est donc pas caractérisé ; la rétention professionnelle dont la salariée se plaint ainsi que la nomination à sa place de Monsieur Antoniacomi en 1993 ne constituent pas au vu de ce qui précède, en particulier des difficultés d'adaptation professionnelle de Madame X... de faits constitutifs de harcèlement moral ; s'agissant de la dégradation des conditions de travail en 1995 lors de la restructuration du site par suite de la disparition de l'établissement multifonctionnel de Longwy, Madame X... affirme s'être retrouvée privée de tâches et logée dans un bureau étroit déjà occupé par Monsieur J... atteint de sclérose dont elle a dû s'occuper ; sont versées aux débats deux attestations rédigées de la main de la compagne de Monsieur J... confirmant l'installation dans son bureau aux dimensions restreintes de Madame X... au lieu et place du bureau administratif d'une capacité de sept personnes occupé par seulement trois agents ; il précise que la salariée était laissée pour compte et que le travail qui lui était confié se limitait à de l'archivage et à des rectificatifs de photocopies ; dans son attestation, Monsieur K..., agent SNCF, confirme avoir en sa qualité d' élu au C. H. S. C. T rendu visite à plusieurs reprises à Monsieur J... et avoir été fortement étonné d'y constater la présence de Madame X... compte tenu de l'exiguïté des lieux ; il ajoute avoir également relevé l'absence de travail confié à Madame X... ; est produite l'attestation de Monsieur M..., agent SNCF, faisant état des mauvaises conditions de travail de Madame X... à cette même époque ; il mentionne l'existence d'un va et vient constant dans son bureau où était installée une photocopieuse ; dans son attestation, Monsieur A..., supérieur hiérarchique de Madame X... à l'époque des faits, conteste que le bureau ait été étroit et affirme avoir dû décharger Madame X... de ses tâches en raison de son insuffisance professionnelle ; si le comportement professionnel de Madame X... n'est pas exempt de critiques, il apparaît néanmoins qu'elle a subi lors de la restructuration de l'antenne de Longwy de la part de sa hiérarchie un préjudice moral par suite de son

installation dans des conditions matérielles et morales précaires ; pour autant de tels manquements ne sauraient à eux seuls caractériser les faits répétés constitutifs de harcèlement moral mais constituent un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail ; le préjudice moral subi de ce fait par Madame X... devra être réparé par l'allocation d'une somme unique de 5 000, l'intéressée ne justifiant pas d'autre préjudice notamment de nature financière ; le jugement sera infirmé en ce sens ;

Et AUX MOTIFS éventuellement adoptés des premiers juges QUE le Conseil prend acte du déroulement de carrière de Madame X..., sur lequel les parties ne sont pas en contradiction ; il est constaté une évolution constante de la situation de la demanderesse ; ladite évolution correspond au statut du personnel de la S. N. C F.. qui est réglementaire ; la demanderesse, qui conteste le déroulement de sa carrière, n'apporte pas la preuve qu'elle ait saisi d'une contestation les commission d'avancement pas plus qu'elle n'étaye une violation des textes régissant la matière ; force est de constater que son déroulement de carrière est correct ; des pièces versées aux débats, il ressort que Madame X... refuse toute mobilité ; ce refus engendre le rejet par la demanderesse de différentes propositions de promotions ; la S. N. C. F. n'a pas mis Madame X... au placard puisque différentes formations lui sont proposées, différentes mutations lui sont proposées ; la salariée ne motive pas ses différents refus ; elle ne conteste d'ailleurs pas qu'elle a refusé d'être mobile géographiquement, et ce malgré la prise en charge par l'employeur des éventuels frais de déplacement ; le Conseil ne peut fonder sa conviction sur les attestations de Monsieur G..., qui ne travaillait pas dans le même service de Madame X..., ou de Madame I... qui n'a travaillé que quelques mois avec Madame X... ; de plus lesdites attestations ne sont pas circonstanciées ; le Conseil relève que Madame X... se plaint de faits qui auraient perdurer plus de sept ans, sans que les différentes instances disciplinaires de la S. N. C. F. n'aient été saisies ; dans le dossier de la demanderesse ne figure aucun début de preuve concernant des faits de discrimination ou de harcèlement moral ; le certificat médical du Docteur N...André, psychiatre, aurait du susciter la saisine du Médecin du Travail par la salariée, que tel n'a pas été le cas ; le préjudice moral ou financier n'est pas démontré ; aucun fait de la cause ne correspond à la définition du harcèlement moral ou de discrimination ;

ALORS QU'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que la Cour d'appel a rejeté les demandes de la salariée en considérant qu'elle ne rapportait pas la preuve d'avoir subi de discrimination dans l'évolution de sa carrière ; qu'en mettant à la charge de la salariée l'obligation de prouver qu'elle avait subi une discrimination, la Cour d'appel a violé l'article L 122-45 du Code du Travail ; Et ALORS QUE l'existence d'une discrimination peut résulter du changement de traitement dont un même salarié fait l'objet durant une période par rapport à une autre et non pas seulement de la comparaison avec d'autres salariés ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si le ralentissement de la carrière de la salariée et les difficultés auxquelles elle a été confrontée, dès après sa participation à un mouvement de grève, ne laissait pas supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 122-45 du Code du Travail ; ALORS encore QUE Madame X... avait produit des documents permettant de comparer l'évolution de sa carrière et son parcours professionnel par rapport à d'autres salariés ; qu'en affirmant que Madame X... ne fournissait pas le moindre élément de comparaison avec d'autres collègues de statut identique, d'une ancienneté comparable à la sienne ou d'une ancienneté moindre qui auraient bénéficié d'un avancement plus rapide que le sien, la Cour d'appel a violé l'article 455 du NCPC ;

ALORS aussi QUE la salariée avait soutenu que l'employeur n'avait pas respecté à son égard les engagements qu'il avait pris lors des négociations intervenues le 11 février 1985 et qu'elle avait subi des menaces pour la contraindre à accepter une nouvelle affectation ; que la Cour d'appel s'est bornée à faire état d'engagements intervenus le 7 février 1985 ; qu'en statuant de la sorte sans rechercher si d'autres engagements étaient intervenus à l'issue des négociations du février 1985 et donc si l'employeur n'avait pas engagé sa responsabilité en ne les respectant pas à l'égard de la salariée et en contraignant cette dernière à accepter une autre affectation, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ; Et ALORS QUE Madame X... avait déploré avoir été affectée, en 1991, à un poste de grade inférieur à celui correspondant à sa qualification et ce, sans que la procédure statutaire ait été respectée ; qu'elle avait également fait valoir que dans les années suivantes, elle avait été contrainte d'effectuer des tâches dévalorisantes, que des responsabilités et prérogatives lui avaient été retirées dans des conditions discriminatoires et qu'elle avait été incitée à quitter volontairement son emploi ; qu'en laissant ses conclusions sans réponse sur ces points, la Cour d'appel a violé l'article 455 du NCPC ; Et ALORS encore QU'il résulte des constatations de l'arrêt que la salariée avait subi une rétention professionnelle, s'était vue décharger de ses tâches et priver d'un poste auquel elle pouvait prétendre ; que Madame X... avait fait valoir qu'à l'époque des faits, elle n'avait fait l'objet d'aucune sanction ni observation écrite concernant d'éventuels manquements à son travail ou lacunes de compétence et que lorsqu'un agent posait des problèmes d'adaptation à son emploi, le règlement du personnel prévoyait de le soumettre à un examen et à un bilan de confirmation d'aptitude, ce qui n'avait pas été son cas ; qu'en tenant compte des critiques concernant le comportement professionnel de Madame X... sans rechercher si elles avaient été formulées en leur temps, si les procédures réglementaires ou contractuelles avaient été respectées et si ces critiques justifiaient à elles seules les mesures subies par la salariée, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L 122-45 du Code du Travail ; Et ALORS enfin QUE la Cour d'appel a constaté que l'employeur avait engagé sa responsabilité en soumettant Madame X... à des conditions de travail dévalorisantes ; qu'en ne recherchant pas si ces mesures ne caractérisaient pas une attitude discriminatoire à son égard, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L 122-45 du Code du Travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR les demandes de Madame X... fondées sur le harcèlement moral et tendant à obtenir l'indemnisation de l'intégralité des préjudices subis ;

AUX MOTIFS propres de l'arrêt et adoptés des premiers juges tels que visés au premier moyen ;

ALORS QUE la cassation à intervenir sur l'une au moins des branches du premier moyen emportera cassation par voie de conséquence de l'arrêt en ce qu'il a rejeté les demandes Madame X... fondées sur le harcèlement moral et ce, en application de l'article 624 du NCPC ;

ALORS QUE le salarié qui se plaint de harcèlement doit simplement établir les faits qui permettent de présumer le harcèlement ; que la Cour d'appel a rejeté les demandes de la salariée aux motifs (adoptés des premiers juges) que dans le dossier de la demanderesse ne figurait aucun début de preuve concernant des faits de harcèlement moral ; qu'en mettant à la charge de la salariée l'obligation de prouver qu'elle avait subi des faits de harcèlement moral, la Cour d'appel a violé les articles L 122-49 et L 122-52 du Code du Travail ;

Et ALORS QUE Madame X... avait déploré avoir été affectée, en 1991, à un poste de grade inférieur à celui correspondant à sa qualification et ce, sans que la procédure

statutaire ait été respectée, ce qui était de nature à porter atteinte à sa dignité et à compromettre son avenir professionnel ; qu'elle avait également fait valoir que dans les années suivantes, des responsabilités et prérogatives lui avaient été retirées dans des conditions vexatoires, qu'elle avait été victime d'insultes et de propos dévalorisants et qu'elle avait été incitée à quitter son emploi, autant d'évènements qui avaient altéré son état de santé au point de justifier un suivi médical régulier et même des hospitalisations en milieu psychiatrique ; qu'en laissant ses conclusions sans réponse sur ces différents points, la Cour d'appel a violé l'article 455 du NCPC ;

Et ALORS encore QU'il résulte des constatations de l'arrêt que la salariée avait subi une rétention professionnelle, s'était vue décharger de ses tâches et priver d'un poste auquel elle pouvait prétendre ; que Madame X... avait fait valoir qu'à l'époque des faits, elle n'avait fait l'objet d'aucune sanction ni observation écrite concernant d'éventuels manquements à son travail ou lacunes de compétence et que lorsqu'un agent posait des problèmes d'adaptation à son emploi, le règlement du personnel prévoyait de le soumettre à un examen et à un bilan de confirmation d'aptitude, ce qui n'avait pas été son cas ; qu'en tenant compte des critiques concernant le comportement professionnel de Madame X... sans rechercher si elles avaient été formulées en leur temps, si les procédures réglementaires ou contractuelles avaient été respectées et si ces critiques justifiaient à elles seules les mesures subies par la salariée, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L 122-49 du Code du Travail ;

Et ALORS en tout état de cause QUE le fait pour un salarié de subir durant une certaine période des conditions matérielles et morales précaires imposées par l'employeur et susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, constituent des faits de harcèlement moral ; que la Cour d'appel a constaté Madame X... avait été contrainte de travailler durant un certain temps dans des conditions matérielles et morales précaires mais a considéré que ces faits ne pouvaient caractériser des faits répétés constitutifs de harcèlement moral ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-49 du Code du travail ;

Et ALORS enfin QUE l'exposante avait fait valoir que les contraintes et les conditions de travail auxquelles elle avait été soumise avaient porté atteinte à ses droits et à sa dignité, avaient compromis son avenir professionnel et gravement altéré son état de santé au point de justifier un suivi médical régulier et même des hospitalisations en milieu psychiatrique, ainsi qu'elle en justifiait ; qu'en considérant (par des motifs adoptés) que le médecin du travail aurait dû être saisi, sans rechercher si les faits subis par la salariée avaient 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, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L 122-49 du Code du Travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Nancy du 20 avril 2007