

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

21 septembre 2011
n° 10-15.830

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 21 septembre 2011 N° 10-15.830

République française

Au nom du peuple français

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

Attendu selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée à compter du 1er août 1995 en qualité de secrétaire par la société Agence Bi système (ABS) ayant pour gérant son mari et dont elle était aussi l'associée, a été licenciée pour faute grave par lettre du 8 février 2005 par le nouveau gérant, depuis décembre 2003, de la société ;

Sur le troisième moyen du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en requalification professionnelle et en conséquence de paiement de rappels de salaire, alors selon le moyen :

1°/ qu'en retenant, pour la débouter de sa demande tendant à se voir reconnaître les qualifications de secrétaire de direction et de gestionnaire de comptabilité ainsi que le coefficient B 95 de la convention collective de l'automobile, qu'elle ne produisait aucun élément démontrant qu'elle occupait réellement des fonctions relevant de ce coefficient alors qu'elle avait versé aux débats le certificat de travail émis le 21 février 2004 par le gérant de la société ABS, M. Y..., au terme duquel il certifiait qu'elle avait été employée dans l'entreprise « en qualité de secrétaire de direction » ainsi que la lettre qu'il lui avait envoyée le 19 janvier 2005 indiquant que « malgré vos dires, vous étiez bien personnellement en charge de la comptabilité de notre société », la cour d'appel, qui a dénaturé par omission lesdits documents, a violé en conséquence l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'en retenant, pour la débouter de sa demande tendant à se voir reconnaître les qualifications de secrétaire de direction et de gestionnaire de comptabilité ainsi que le coefficient B 95 de la convention collective de l'automobile, que l'entreprise était une petite structure ne nécessitant pas un tel poste alors que cette constatation n'était pas de nature à exclure que la salariée ait pu exercer les fonctions revendiquées, seules devant être prises en compte les fonctions réellement exercées par l'intéressée, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à justifier sa décision, l'a privée de base légale au regard des articles L.1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

3°/ que, subsidiairement, que la qualification d'un salarié se détermine par les fonctions

réellement exercées, sauf accord non équivoque de surclassement ; qu'en retenant, pour la débouter de sa demande tendant à se voir reconnaître les qualifications de secrétaire de direction et de gestionnaire de comptabilité ainsi que le coefficient B 95 de la convention collective de l'automobile, qu'elle ne produisait aucun élément démontrant qu'elle occupait réellement des fonctions relevant de ce coefficient, sans même rechercher si son employeur ne lui avait pas expressément reconnu une qualification supérieure à celle résultant des fonctions réellement exercées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

Mais attendu que par motifs propres et adoptés, la cour d'appel a retenu, d'une part, que, s'agissant d'une petite structure employant trois salariés, la salariée occupait le seul poste de secrétaire impliquant de tenir des livres comptables de base et ne remplissait pas les fonctions de "chef de groupe de la comptabilité" correspondant à la classification B95 qu'elle revendique et, d'autre part, que le certificat de travail, seul et unique document portant la mention de secrétaire de direction, ne constituait pas la reconnaissance volontaire de l'employeur de son droit à une telle qualification ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

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

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, la cour d'appel, après avoir retenu qu'elle verse aux débats un avis d'arrêt de travail mentionnant un syndrome anxio-dépressif lié au harcèlement au travail, trois lettres où elle fait part de ses griefs à l'employeur, une lettre de ce dernier émettant des doutes sur son état de santé et des attestations relatant des incidents et notamment l'un au cours duquel le gérant aurait violemment jeté tous les documents se trouvant sur sa table de travail, en déduit que la salariée "n'établit pas des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement" ; qu'elle ajoute que la mention de l'avis de prolongation de travail mentionnant le "harcèlement au travail" ne fait que transcrire les doléances de la salariée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le deuxième moyen :

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation sur le premier moyen entraîne la cassation, par voie de conséquence, des chefs de l'arrêt ayant retenu la faute grave de la salariée attaqués par le deuxième moyen ;

Et sur le pourvoi incident de l'employeur :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour allouer à Mme X... une somme à titre de remboursement des primes exceptionnelles, la cour d'appel se borne à retenir qu'il résulte des bulletins de salaire que la salariée a toujours perçu mensuellement une telle prime ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si cette prime procédait d'un engagement unilatéral ou d'un usage et, en ce cas, sans relever ses caractères de généralité, constance et fixité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions déboutant la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre d'un harcèlement moral et condamnant

l'employeur au paiement de la somme de 1 076 euros en remboursement de primes exceptionnelles, l'arrêt rendu le 20 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; 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 Nîmes ;

Condamne la société ABS aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société ABS 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par Mme Mazars, conseiller doyen en ayant délibéré, conformément à l'article 452 du code de procédure civile, en l'audience publique du vingt et un septembre deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux conseils pour Mme Z...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme X... de sa demande de dommages intérêts au titre du harcèlement moral qu'elle avait subi de la part de son employeur ;

AUX MOTIFS QUE sur le harcèlement, en droit, selon l'article L.1152-1 (ancien L.122-49) du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que par ailleurs, l'article L.1154-1 (ancien L.122-52) prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application des articles L.1152 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1153-4, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et que la décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, le juge formant sa conviction après avoir ordonné en cas de besoin toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'en l'espèce, l'appelante verse aux débats : - la photocopie des courriers qu'elle a elle même rédigé et adressé à l'employeur et qui sont datés notamment des 25 octobre 2004, 3 décembre 2004 et 26 janvier 2005, - la lettre de l'employeur en date du 27 novembre 2004 émettant des doutes sur son état de santé, - un seul avis d'arrêt de travail de prolongation en date du 22 octobre 2004 mentionnant un syndrome anxio-dépressif sur harcèlement au travail, - quatre attestations : - celle de Sigrig A..., relation de la salariée qui relate un fait du 26 février 2005 postérieur à la rupture du contrat, puis ne donnant aucun élément précis sur d'autres faits, se contentant de rapporter les dires de la salariée, - celle de Jean Marc B... client relatant la remise du solde de tout compte après le licenciement, - celles de Bernard C..., client qui rapporte les dires de la salariée et de Patrick D... également client ne donnant aucun précision de date sur l'incident qui se serait produit dans le bureau de la salariée et au cours duquel le gérant aurait violemment jeté tous les documents se trouvant sur sa table de travail ; qu'au vu de ces éléments, il apparaît que l'appelante n'établit pas des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement ; que ses propres allégations figurant dans ses lettres ne sauraient étayer sa demande ; qu'il convient de préciser en outre que dans l'arrêt de prolongation, le médecin n'évoque en rien des faits qu'il aurait personnellement constaté mais ne retranscrit, en mentionnant le « harcèlement au travail » que les doléances de la salariée ; que les autres pièces versées aux débats ne dévoilent pas plus des faits présumant des agissements répétés de l'employeur pendant l'exécution du contrat de travail ; que l'incident sur le rejet violent de documents hors de la table de travail de la salariée à le supposer démontré, ce qui ne l'est

pas en l'espèce, ne saurait être à lui seul suffisant ; que dans ces conditions, le moyen de l'appelante tiré d'un prétendu harcèlement moral ne peut prospérer ;

ALORS QU'en affirmant, pour débouter Mme X... de sa demande de dommages intérêts au titre du harcèlement moral qu'elle affirmait avoir subi, qu'elle n'établissait pas l'existence de faits laissant présumer un tel harcèlement, alors que la salariée avait versé aux débats les cinq courriers qu'elle avait été contrainte d'envoyer à M. Y..., gérant de la Société, entre le 25 octobre 2004 et le 17 février 2005, détaillant de manière précise les pressions, insultes et brimades qu'elle subissait de sa part, courriers qui n'avaient donné lieu à aucun démenti du gérant quant à son analyse de leur relation professionnelle ou aux événements qu'elle y relatait, qu'elle avait également produit quatre attestations faisant état d'incidents violents avec son employeur, ainsi que la lettre de ce dernier en date du 27 novembre 2004 émettant des doutes sur son état de santé alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie, et l'avis d'arrêt de travail en date du 22 octobre 2004 faisant état d'un « syndrome anxio-dépressif sur harcèlement au travail », de sorte qu'elle avait bien satisfait à la charge de l'allégation qui pesait sur elle et qu'il incombait dans ces conditions à son employeur d'établir que ces agissements étaient justifiés par des éléments objectifs, la Cour d'appel a violé les articles L.1152-1 et L.1154-1 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué dit que le licenciement pour faute grave de Mme X... était justifié et de l'avoir en conséquence déboutée de l'ensemble de ses demandes à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE sur le licenciement, il appartient à l'employeur qui invoque la faute grave de la salariée d'en rapporter la preuve ; qu'en l'espèce, le jugement déféré qui a dit le licenciement parfaitement fondé sur une faute grave doit être confirmé ; que s'agissant du premier grief concernant le chèque de 2.000 €, il apparaît que ce grief est démontré, ce dans la mesure où si certes ce n'est pas la salariée qui a écrit de sa main la référence au chèque ainsi que cela ressort de l'ordonnance de non lieu, il n'en reste pas moins que l'employeur justifie par la production de la photocopie du chèque et l'attestation du Cabinet d'expertise comptable ECMCC que le dit chèque a été encaissé directement sur le compte joint de M. et Mme X... et non par la personne mentionnée en comptabilité ce qui est révélateur d'un manquement aux règles élémentaires de comptabilité ; que même s'il n'y a pas d'infraction pénale, l'encaissement par la salariée de ce chèque sur son compte joint qu'elle possède avec son époux en dehors de toute règle comptable est bien constitutif à lui seul d'une faute grave eu égard au poste de secrétaire affectée à la comptabilité de l'entreprise occupée par la salariée ; que de plus, le grief tiré du refus de la salariée d'apporter les explications demandées par l'employeur malgré ses demandes écrites est justifié en l'état des écrits échangés entre les parties ; que quant au comportement de la salariée à l'égard du gérant Ludovic Y..., si aucune pièce ne relate les injures précises rappelées dans la lettre de licenciement, il s'avère néanmoins que l'attitude agressive de la salariée envers ledit gérant et le dénigrement de ce dernier qu'elle a continuellement proféré devant les clients et les autres employés est en l'espèce établi par l'attestation de Florence E... ; qu'en ce qui concerne la photocopie de documents comptables, ce fait n'est pas en soi contesté par la salariée qui le justifie en sa qualité d'associée ; que s'il est constant qu'un associé d'une société bénéficie d'un droit à communication des éléments comptables et que plus spécifiquement en vertu de l'article 17 titre IV des statuts de la SARL ABS, « tout associé a le droit à tout époque de prendre connaissance par lui même ou au siège social des bilans, avec faculté d'en prendre une photocopie et de se faire assister par un expert inscrit sur la liste établie par les cours et tribunaux », il apparaît toutefois que ce droit à l'information et à la communication doit se faire sans abus ni entrave à l'activité normale de l'entreprise et non comme en l'espèce à l'insu de l'employeur pendant les heures de travail de la salariée et sans la moindre demande faite par cette dernière pour l'exercice d'un tel droit en qualité d'associé et en refusant qui plus est de s'expliquer devant l'employeur qui l'interpellait ; que sur ce dernier point, il convient de relever au demeurant que la salariée n'invoque pas le fait que les pièces photocopées étaient utiles à sa défense dans le cadre d'un éventuel procès prud'homal ; que sur le non respect des horaires de travail, aucune pièce versée au débat n'est produite au soutien de ce grief, l'employeur ne justifiant pas des circonstances et du délai de la

notification du nouvel horaire fait à la salariée laquelle n'avait jamais auparavant travaillé le mercredi après midi ; qu'au vu de ces éléments et même si le dernier grief ne peut être retenu, il apparaît que le comportement de la salariée qui ne peut être minimisé dès lors que le harcèlement dont elle se prévaut n'a pas été ci-dessus retenu est bien en l'espèce constitutif d'une faute grave rendant son maintien dans l'entreprise impossible pendant la durée du préavis sans risque pour l'entreprise ; qu'en conséquence, aucune indemnité, ni dommage et intérêt au titre de la rupture ou rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire parfaitement justifiée ne sauraient être alloués à l'appelante ;

ALORS, D'UNE PART, QUE les motifs relatifs au comportement fautif qu'aurait eu Mme X... seront censurés par voie de conséquence de la cassation à intervenir sur le premier moyen relatif au harcèlement moral qu'elle avait subi de la part de M. Y..., par application de l'article 625 du nouveau Code de procédure civile ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE l'existence d'une faute grave justifiant la rupture immédiate des relations contractuelles ne peut être retenue que si est établie l'existence d'une faute personnelle du salarié ; que la Cour d'appel, qui a conclu que Mme X... avait commis une faute grave justifiant à elle seule la rupture des relations contractuelles, dans la mesure où il était établi que le chèque litigieux avait été encaissé directement en janvier 2003 sur le compte joint de M. et Mme X..., sans même préciser ce qui lui permettait de conclure que c'était Mme X... qui aurait personnellement procédé à l'encaissement de ce chèque, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1235-1 et L.1234-1 du Code du travail ;

ALORS, ENSUITE, QUE nul ne pouvant se constituer une preuve à lui même, les juges du fond ne peuvent, pour imputer la responsabilité de la rupture des relations contractuelles au salarié, se fonder exclusivement sur des éléments de preuve émanant de représentants légaux de l'employeur ou de salariés de l'entreprise ; que, dès lors, en se fondant exclusivement sur l'attestation émanant de Mme E..., salariée de l'entreprise placée sous la subordination directe du gérant, pour conclure que Mme X... aurait eu une attitude agressive à l'égard de ce dernier et qu'elle l'aurait dénigré en public, alors même qu'elle avait constaté par ailleurs qu'aucune pièce produite par celui-ci ne permettait de connaître de façon précise la teneur des propos reprochés, la Cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil ;

ET ALORS, ENFIN, QUE la Cour d'appel a constaté qu'au terme de l'article 17 des statuts de la SARL A.B.S., Mme X... était en droit, en sa qualité d'associée, de prendre connaissance des bilans de la Société et de les photocopier, sans que cette démarche nécessite une quelconque autorisation préalable du gérant ; qu'en en concluant néanmoins qu'en photocopiant ces documents comptables sans en avoir informé son employeur, Mme X... aurait commis une faute justifiant son licenciement, la Cour d'appel, qui a subordonné l'exercice par cette dernière du droit qui lui était ouvert par l'article 17 des statuts de la Société à l'existence d'un accord préalable de l'employeur, a ajouté à ce texte une condition qu'il ne prévoyait pas ; qu'en statuant de la sorte, elle a violé ensemble ce texte et les articles L.1221-1, L.1235-1 et L.1234-1 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir refusé à Mme X... la qualification professionnelle qu'elle revendiquait et de l'avoir en conséquence déboutée des demandes de rappels de salaire afférentes ;

AUX MOTIFS QUE sur la qualification revendiquée et ses conséquences financières, en droit, il appartient au salarié qui invoque une sous qualification d'en rapporter la preuve en établissant les fonctions qu'il a réellement exercé dans l'entreprise ; que le jugement déféré doit être confirmé ; qu'en effet, la salariée qui revendique en l'espèce la qualification de secrétaire de direction et qui certes justifie avoir une maîtrise en droit, ne produit aucun élément démontrant qu'elle occupait réellement les fonctions relevant du coefficient revendiqué B 95 de la Convention collective de l'automobile et ce d'autant que l'entreprise était une petite structure ne nécessitant pas un tel poste ; que dans ces conditions, sa réclamation doit être

rejetée ;

ALORS, D'UNE PART, QU'en retenant, pour débouter Mme X... de sa demande tendant à se voir reconnaître les qualifications de secrétaire de direction et de gestionnaire de comptabilité ainsi que le coefficient B 95 de la Convention collective de l'automobile, qu'elle ne produisait aucun élément démontrant qu'elle occupait réellement des fonctions relevant de ce coefficient alors qu'elle avait versé aux débats le certificat de travail émis le 21 février 2004 par le gérant de la Société A.B.S., M. Y..., au terme duquel il certifiait qu'elle avait été employée dans l'entreprise « en qualité de secrétaire de direction » ainsi que la lettre qu'il lui avait envoyée le 19 janvier 2005 indiquant que « malgré vos dires, vos étiez bien personnellement en charge de la comptabilité de notre société », la Cour d'appel, qui a dénaturé par omission lesdits documents, a violé en conséquence l'article 1134 du Code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'en retenant, pour débouter Mme X... de sa demande tendant à se voir reconnaître les qualifications de secrétaire de direction et de gestionnaire de comptabilité ainsi que le coefficient B 95 de la Convention collective de l'automobile, que l'entreprise était une petite structure ne nécessitant pas un tel poste alors que cette constatation n'était pas de nature à exclure que la salariée ait pu exercer les fonctions revendiquées, seules devant être prises en compte les fonctions réellement exercées par l'intéressée, la Cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à justifier sa décision, l'a privée de base légale au regard des articles L.1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

ET ALORS, ENFIN (et subsidiairement), QUE la qualification d'un salarié se détermine par les fonctions réellement exercées, sauf accord non équivoque de surclassement ; qu'en retenant, pour débouter Mme X... de sa demande tendant à se voir reconnaître les qualifications de secrétaire de direction et de gestionnaire de comptabilité ainsi que le coefficient B 95 de la Convention collective de l'automobile, qu'elle ne produisait aucun élément démontrant qu'elle occupait réellement des fonctions relevant de ce coefficient, sans même rechercher si son employeur ne lui avait pas expressément reconnu une qualification supérieure à celle résultant des fonctions réellement exercées, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux conseils pour la société ABS

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SARL ABS à payer à Madame Anne-Marie X... la somme de 1076 euros au titre de remboursement de primes exceptionnelles.

AUX MOTIFS QUE «le rappel au titre des primes exceptionnelles accordé par les premiers juges doit être accordé et ce au vu des bulletins de salaires produits qui révèlent que la salariée a toujours perçu une telle prime mensuellement. »

ALORS QU'il incombe aux juges de caractériser les éléments constitutifs que sont la généralité, la constance et la fixité de l'usage instituant la prime dont le paiement est demandé ; qu'en affirmant au vu des bulletins de salaires versés aux débats que la salariée pouvait prétendre au bénéfice des primes exceptionnelles, la Cour d'appel, qui n'a aucunement précisé en quoi cette prime résultait d'un usage dont les caractères étaient établis, n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 1134 du Code civil.

Composition de la juridiction : Mme Collomp (président), SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Lyon-Caen et Thiriez
Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier 2010-01-20 (Cassation partielle)