

La Chambre sociale de la Cour de cassation exerce son contrôle sur la qualification de harcèlement moral : un revirement, pourquoi pas, pourquoi faire ?

par *Patrice Adam*,

Maître de conférences en droit privé, Université Nancy 2, Chercheur au CERIT-CRDP

La Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu le 24 septembre quatre arrêts (1) de grande importance en matière de harcèlements, moral et sexuel. La lecture du communiqué qui les accompagne ne permet pas nécessairement d'en prendre toute la mesure. Elle laisse en effet à penser, fortement, que l'intérêt de ces décisions résiderait d'abord et avant tout dans le fait que la haute juridiction y précise « les règles méthodologiques que les juges doivent suivre dans la recherche de la preuve de l'existence d'une situation de harcèlement dans l'entreprise ». À l'évidence pourtant, cet aspect probatoire n'est pas l'essentiel. Le plus remarquable dans ces décisions, manifestement appelées à faire date, est bel et bien ailleurs : dans la reprise en main par la Chambre sociale de la Cour de cassation des qualifications de harcèlement moral et de harcèlement sexuel (2). Il s'agit là en effet, sur le terrain de ces deux notions, d'un véritable et complet revirement de jurisprudence... dont on n'a pas fini de s'étonner que le communiqué ne souffle mot. L'importance du contentieux qu'elle génère (sans commune mesure avec celui du harcèlement sexuel (3)), le succès "médiatique" qui fut le sien, l'attention constante de la doctrine juridique qui lui fut portée ces dernières années, vont nous conduire à centrer notre propos sur la notion de harcèlement moral et sur l'impact possible en ce champ du revirement de la Chambre sociale.

On se souvient qu'en 2004, la Chambre sociale de la Cour de cassation marquait, dans plusieurs décisions (4), sa volonté de ne pas contrôler la qualification de harcèlement moral. Comme il était souligné dans son rapport annuel, « il n'appartient qu'aux juges du fond d'apprécier souverainement si les faits qu'ils constatent sont constitutifs d'un harcèlement moral, la Cour de cassation n'exerçant dans ce domaine qu'un contrôle de

la motivation au regard de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile » (5). L'année suivante, un arrêt a semblé s'écarter de cette ligne en mettant en œuvre un contrôle (léger) de qualification (6). Il restera cependant isolé, la Chambre sociale de la Cour de cassation revenant très vite, et très fermement, à sa position classique (7). Elle n'en changera plus (8) jusqu'aux arrêts ici rapportés du 24 septembre 2008.

(1) Communiqué relatif aux arrêts 1611, 1612, 1613 et 1614 du 24 septembre 2008 de la Chambre sociale, reproduits ci-après p. 548 et suivantes.

(2) Reprise en main formulée clairement dans l'arrêt n° 1612 (pourvois n° 06-45.747, 06-45.794, 2^e espèce) : « (...) la Cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits établis n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral (...) ». Mais l'arrêt n° 1613 (pourvoi n° 06-45.579, 3^e espèce) qui casse l'arrêt d'appel pour manque de base légale, faute de « recherche suffisante », implique également un tel contrôle ; M.-N. Jobard-Bachelier, X. Bachelier, *La technique de cassation*, Dalloz, Méthodes du droit, 5^{ème} éd. 2003, p. 148.

(3) La qualification de harcèlement sexuel relevait jusqu'à l'arrêt du 24 septembre 2008 (n° 06-46.517, première espèce, ci-après) du pouvoir souverain des juges du fond (Cass. soc. 11

oct. 2006, n° 04-45719) ; sur le harcèlement sexuel : P. Adam, « Harcèlement sexuel », Rép. Trav. Dalloz, 2007.

(4) Cass. soc. 27 oct. 2004, n° 04-41.008, Bull. civ. V, n° 267, Dr. Ouv. 2005 p.117 n. L. Milet ; Cass. soc. 6 oct. 2004, n° 03-44.069 ; Cass. soc. 8 déc. 2004, n° 03-46.074

(5) *Rapport de la Cour de cassation 2004*, La documentation Française, 2005.

(6) Cass. soc. 29 juin 2005, n° 03/44.055, RJS 10/2005, n° 949 ; J.-Y. Frouin, « Sur le contrôle par la Cour de cassation de la qualification juridique de harcèlement moral », RJS 10/2005, p. 671.

(7) Cass. soc. 12 juill. 2005, n° 05-41.181.

(8) Cass. soc. 30 janv. 2007, n° 05-40.770 ; Cass. soc. 7 mars 2007, n° 06-40.386 ; Cass. soc., 27 nov. 2007, n° 06-41.854 ; Cass. soc. 29 nov. 2007, n° 06-42.682

Dans le même temps, la Chambre criminelle (9) semblait quant à elle, même si sa position paraît controversée (10), exercer un véritable contrôle sur la caractérisation des éléments constitutifs du délit de harcèlement moral (11).

Le refus de la Chambre sociale de contrôler la qualification de harcèlement moral a pu, pour le moins, surprendre. Le souci de préciser une notion juridique au contenu bien incertain, aux frontières floues (12), la nécessité de fournir des « guides d'analyse » aux juges du fond, de tracer des lignes claires d'interprétation, auraient pu, auraient du, selon certains observateurs, conduire la Cour de cassation à exercer en cette matière un contrôle de qualification. Ainsi a-t-on pu souligner à l'époque que « *si le harcèlement moral est très largement tributaire de données de fait, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une notion juridique qui a été légalement définie et qui mérite sans doute d'être encore précisée, ne serait-ce que pour la distinguer de l'exercice normal du pouvoir de direction de sorte qu'il est curieux que la haute juridiction n'entende pas garder un peu la maîtrise de ces questions* » (13).

Il aura donc fallu attendre quatre ans pour que ces critiques soient entendues par la Chambre sociale de la Cour de cassation. Et déjà un auteur, particulièrement autorisé, de se féliciter du changement de cap opéré par les arrêts du 24 septembre 2008, jugeant la décision de la Chambre sociale « bonne » et même « indispensable » (14) ! Trois raisons (15) nous conduisent à plus de réserve (16). La première sans doute n'est pas la plus importante : le caractère très factuel des affaires de

harcèlement moral semble assez mal s'accommoder d'un contrôle de qualification. La seconde nous semble de plus de poids : le revirement opéré par la Chambre sociale semble avoir comme principale justification l'idée qu'un tel contrôle doit permettre de mettre fin à « *la divergence actuelle de jurisprudences des Cours d'appel* » (17), de remettre un peu d'ordre et de cohérence dans un fatras de décisions contradictoires, de « *favoriser une certaine harmonisation* » (18). Mais, nous l'avons déjà dit ailleurs (19), il nous semble que cette disharmonie supposée des positions des juges du fond ne correspond pas à la réalité du contentieux. Bien au contraire, sa contemplation révèle une grande convergence dans la manière qu'ont les différentes juridictions saisies d'appréhender, de concevoir, la notion de harcèlement moral (20) ; convergence forte que les quelques dissonances qui existent (par exemple sur le cas du harcèlement moral managérial (21)) ne sauraient masquer. Enfin, et c'est la troisième raison, permettre à la Cour de cassation de tracer des lignes claires, de préciser les frontières et la « substance » du harcèlement moral ne supposait pas nécessairement de passer par un contrôle de qualification. En effet, si la Chambre sociale s'était délestée de la charge de contrôler la qualification de harcèlement moral, elle n'en conservait pas moins mission d'interpréter la loi (mission qu'elle ne saurait abandonner) et donc de donner sens à l'énoncé textuel supporté par l'article L. 1152-1 du Code du travail, de préciser le contenu significationnel de la notion de harcèlement moral. Ce contrôle d'interprétation de la loi pouvait ainsi permettre à la Chambre sociale d'adresser

(9) Cass. crim. 21 juin 2005, n° 04-86.936, Bull. crim. n° 187 ; Cass. crim. 12 déc. 2006, n° 05-87.658 ; Cass. crim. 25 sept. 2007, n° 06-84.599.

(10) Pour un auteur, il résulte de la jurisprudence de la chambre criminelle que « *la caractérisation des éléments constitutifs du harcèlement moral relève de l'appréciation des juges du fond* » (J. Colonna, note sous Cass. crim. 25 sept. 2007, n° 06-84.599, JCP, éd. G., 2008.II.10004).

(11) Dans ce sens, A. Martinel, « Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation », Rapport sous Cass. soc. 24 sept. 2008, SSL 29 sept. 2008, n° 1368, p. 8.

(12) J. Betoulle, « La distinction contrôle lourd / contrôle léger de la Cour de cassation. Mythe ou réalité ? », JCP 2002, éd. G, 9 oct. 2002, 171, p. 1791 : « (...) *l'identification d'une situation de fait à une notion légale fait nécessairement émerger une définition de cette notion, même si cette définition est complexe et encombrée de circonstances particulières* ».

(13) Note anonyme, sous Cass. soc. 27 oct. 2004, RJS 1/2005, n° 4.

(14) Ph. Waquet (interview de), « Un contrôle naturel et nécessaire », SSL 29 sept. 2008, n° 1368, p. 11. L'éminent auteur ajoute qu'« *il n'est pas possible qu'il en soit autrement* ». Et pourtant... pendant quatre ans, il en a bien été autrement...

(15) On pourrait aussi évoquer le risque « d'encombrement » de la Chambre sociale... M. Frouin avait déjà souligné (art. précité, RJS 10/2005, p. 672), il y a quelques années, « *que l'importance et l'actualité du thème du harcèlement moral dans l'entreprise sont devenus tels dans notre société que*

l'existence d'un contrôle par la Cour de cassation sur cette qualification risquerait de produire un abondant contentieux qu'il peut être opportun de décourager ». Et Mme Martinel (rapport précité, p. 8), lorsqu'elle liste les arguments en faveur du maintien de la position classique de la Cour de cassation, de viser le risque « *d'un développement croissant d'un éventuel contentieux* ». Danger d'un afflux de pourvois auquel ne croit pas M. Waquet (interview précitée, p. 11).

(16) P. Adam, (interview de), « Un contrôle, dans quel dessein ? », SSL 29 sept. 2008, n° 1368, p. 12.

(17) A. Martinel (rapport d'), « Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation », SSL 29 sept. 2008, n° 1368, p. 8.

(18) A. Martinel, rapp. précité, p. 8. Harmonisation des « jurisprudences » (pour reprendre ce terme, même si son utilisation ici est sujette à critique) des cours d'appel, mais aussi, selon la conseillère, harmonisation au sein même de la Cour de cassation entre la position de la Chambre sociale et celle de la Chambre criminelle.

(19) P. Adam, interview précitée, SSL 29 sept. 2008, n° 1368, p. 12.

(20) Sur cette conception : P. Adam, Harcèlement moral, Rép. Trav. Dalloz, 2008 ; P. Adam, interview précitée, p. 13.

(21) Divergence, bien réelle, mise en avant dans le rapport de Mme Martinel (précité, p. 8) ; sur cette question, P. Adam, « Harcèlement moral (managérial), dénonciation d'actes répréhensibles par le salarié et réaction patronale », Dr. Ouv. janvier 2008, p. 1 ; récemment, C. Lecœur, note sous CA Aix-en-Provence, 6 mai 2008, JCP 2008, éd. soc., 23 sept. 2008, 1491, p. 16.

aux juges du fait quelques importantes directives (22). D'ailleurs, en un temps où la qualification de harcèlement moral relevait de l'appréciation souveraine des juges du fond, le « défaut de base légale » (23) a également pu être utilisé pour leur envoyer des messages forts (bien reçus, au demeurant, par leurs destinataires) (24). Cette « technique », ressortissant d'un contrôle de motivation, eut permis sans doute d'en diffuser d'autres.

Autre a été le choix de « politique jurisprudentielle » (25) de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Mais que l'on juge cette reprise en main nécessaire ou pas, importe finalement peu. La question est bien plutôt aujourd'hui (et demain) de savoir ce que va être ce contrôle, et surtout, peut-être, quel va être son « impact » sur la notion de harcèlement moral. Il faut souhaiter à tout le moins, nous semble-t-il, que la Cour de cassation tienne compte de ce qui s'est fait au cours de ces six dernières années, de la manière dont les juges du fond (et la doctrine) – n'hésitant pas à prendre quelque distance avec la lettre de la loi – ont (re)construit une définition pertinente et opératoire du harcèlement moral. Mais y a-t-il véritablement quelque chose à craindre de ce côté-là ? Peut-être pas... mais la lecture du rapport du Conseiller rapporteur (26) suscite néanmoins quelques inquiétudes. La pertinence de l'intention malveillante comme élément central de la qualification de harcèlement moral ne s'y voit-elle pas, fut-ce en termes feutrés (27), mise en question ? Or, si cette « digue » vient à sauter, les frontières du harcèlement moral, qui se dessinent nettement aujourd'hui, risquent d'apparaître de nouveau bien évanescences, laissant poindre le spectre d'une notion « fourre-tout », insaisissable et donc inutile... En réalité, les fondations sont là, les murs et le toit de la grande bâtisse qu'est le harcèlement moral également ; ne reste plus à la Cour de cassation, pour que son contrôle soit opportun et bénéfique, qu'à la « repeindre » de l'autorité qui s'attache aux énoncés normatifs qu'elle produit.

Terminons ces brèves remarques en revenant sur ce qui ouvre à la fois ce commentaire et le communiqué de la Chambre sociale : la question probatoire. À en croire le communiqué, la Chambre sociale, dans ses arrêts du 24 septembre, « répartit la charge de la preuve des faits constitutifs de harcèlement entre le salarié et l'employeur ». Et d'ajouter « qu'interprétant l'article L. 122-49 du Code du travail, devenu L. 1152-1 [il faut lire L. 122-52 du Code du travail, devenu L. 1154-1], à la lumière de la directive du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, elle affirme que, dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, 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 ». Mais le doute immédiatement étreint le lecteur : manifestement, cette « affirmation », extraite de l'arrêt n° 1614 (pouvoi n° 06-43.504, quatrième espèce), n'ajoute rien au droit positif, n'étant que l'exacte reprise de la formule légale... Et par ailleurs, cette règle de répartition est appliquée, sans discussion, par les juges du fond (28). L'intérêt de l'arrêt n° 1614 est donc moins dans la règle qui s'y voit « affirmée », que dans l'illustration qu'il fournit de la mise en œuvre de cette règle et plus particulièrement du type de justifications que l'employeur peut invoquer pour renverser une présomption de harcèlement (en l'occurrence, la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation).

En réalité, si ces décisions « disent » bien quelque chose sur le terrain de la preuve, ce n'est pas cela. Le message délivré aux juges du fond est le suivant : l'ensemble des éléments établis par la salariée doit être pris en compte pour apprécier si les faits ainsi constatés permettent ou non de présumer un harcèlement moral (29). Le juge doit se livrer à une appréciation globale des faits établis sans

(22) Encore fallait-il, il faut le dire, que l'occasion d'exercer un tel contrôle lui soit donnée ! Donnons-en un exemple : une Cour d'appel juge que le harcèlement moral peut être caractérisé par un fait unique. Cette appréciation, qui porte sur le contenu significatif de la notion de harcèlement moral, n'a pas besoin pour être censurée par la Cour de cassation que cette dernière exerce son contrôle sur la qualification de harcèlement moral. Ce qui est en jeu, au fond, c'est l'interprétation de la loi (pas la qualification des faits). Une censure pour fautive interprétation de la loi s'impose. N'est-ce pas d'ailleurs ce type de contrôle de l'interprétation de la loi que met en œuvre la Chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt (n° 06-42.908) du 4 octobre 2007 (« la Cour d'appel n'a pas ajouté une condition à l'application de l'article L. 122-49 du Code du travail (...) ») ?

(23) M.-N. Jobard-Bachelier, X. Bachelier, *op. cit.*, p. 138 : « (...) à travers le reproche fait aux juges du fond de n'avoir pas recherché toutes les conditions d'application du texte, il [l'arrêt de cassation pour défaut de base légale] précise

indirectement les caractéristiques essentielles de ces conditions ».

(24) V. par exemple, Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-41.795.

(25) J.-Y. Frouin, art. précité, p. 671.

(26) A. Martinel, rapp. précité, SSL 29 sept. 2008, n° 1368, p. 5.

(27) Pour la conseillère (rapp. précité, p. 9), « il suffirait à la Chambre sociale de la Cour de cassation de contrôler que les juges du fond ont bien caractérisé [les trois éléments suivants : la dégradation des conditions de travail ; un comportement répétitif de l'employeur ; la preuve d'un dommage réel] ».

(28) P. Adam, «Harcèlement moral», Rép. Trav. Dalloz, 2008.

(29) Exigence formulée d'une manière un peu différente dans un arrêt (n° 06-45.579, troisième espèce) : il appartient aux juges du fond de rechercher si les éléments invoqués par le salarié qui se plaint d'être l'objet d'un harcèlement sont établis et, dans l'affirmative, s'ils sont de nature à faire présumer un harcèlement moral.

pouvoir écarter certains d'entre eux (30). Ainsi, pour rejeter les prétentions de la salariée qui arguait être l'objet d'un harcèlement moral, les juges du fond s'étaient contentés dans l'une des affaires jugées le 24 septembre (n° 06-45.747, 06-45.794, 2^e espèce) de relever que les pièces produites par la salariée, qui consistaient essentiellement dans des échanges de courriers entre elle et la RATP et des certificats médicaux dans lesquels les praticiens reprenaient les dires de leur patiente sur les origines des troubles, n'étaient pas suffisantes pour établir une telle présomption. À tort, puisque les juges avaient écarté de leur grille d'analyse certains autres faits pourtant établis par la salariée. C'est à tort également qu'une Cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que l'altération de l'état de santé de celle-ci matérialisée par un état anxio-dépressif fût la conséquence d'agissements répétés de harcèlement

moral émanant de l'employeur, que la médecine du travail n'avait pas été alertée et que l'allégation d'un malaise collectif des sages-femmes de la clinique ne saurait établir l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral, alors même que la salariée invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération, la suppression de primes et d'éléments de salaire, la détérioration progressive de ses conditions de travail (n° 06-45.579, 3^e espèce).

Ce n'est donc pas, on le voit, la question de la répartition de la charge de la preuve qui est en débat dans les arrêts du 24 septembre 2008, mais bien plutôt celle des exigences qui pèsent sur les juges du fond lorsqu'ils sont amenés à se prononcer sur l'existence d'agissements de harcèlement moral.

Patrice Adam

(30) Les juges apprécient par ailleurs souverainement la valeur probante des éléments qui leur sont soumis ; Cass. soc. 23 sept. 2008, n° 07-4290.

Annexe

HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL – Contrôle de la Cour de cassation (oui) (quatre espèces).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 septembre 2008

R. contre association Transport adapté des Yvelines (TADY) (pourvoi n°06-46.517)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 19 octobre 2006), que M. R., engagé le 27 novembre 1995 en qualité de directeur financier par l'association Transad 92 aux droits de laquelle vient l'association Transport adapté des Yvelines, a été licencié pour faute grave le 5 septembre 2002 ;

Attendu que M. R. fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes et d'avoir jugé son licenciement fondé sur une faute grave alors, selon le moyen :

1/ qu'il résulte des articles L. 122-6 et suivants du Code du travail, 9 du Code de procédure civile et 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, que la preuve de la faute grave ne peut résulter que de faits réels et incontestables et qu'il appartient à l'employeur, qui a la charge de la preuve, de vérifier la véracité des faits allégués ; qu'au cas présent, la Cour d'appel qui constate que l'employeur a procédé à son licenciement pour faute grave, accusé de harcèlement sexuel sur la seule déclaration de la plaignante, Mme Y..., et sur les attestations de son propre père et d'un de ses amis, rapportant toutes deux les confidences de la jeune fille, ne pouvait en l'absence de toute enquête approfondie et contradictoire, décider que le licenciement était justifié sans violer les articles susvisés ;

2/ qu'en s'abstenant de constater en présence des liens d'amitié existant entre lui et Mme Y... que les attentions qu'il lui avait manifestées aient été perpétrées dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles à son profit comme l'alléguait Mme Y..., la Cour d'appel n'a pas caractérisé un harcèlement sexuel commis par le salarié et a ainsi privé sa décision de

base légale au regard de l'article L 122-46 du Code du travail, ensemble l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme ;

3/ qu'il incombe au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; qu'au cas présent, faute de rechercher la véritable cause du licenciement et vérifier si celui-ci n'avait pas en réalité un seul caractère économique puisqu'il n'a pas été remplacé dans son poste, comme il l'avait expressément et précisément indiqué, la Cour d'appel n'a pas exercé les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail et a ainsi violé ce texte ;

Mais attendu que la Cour d'appel, appréciant la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, a relevé que M. R., cadre, avait eu un comportement, dénoncé par sa subordonnée mineure, consistant à tenter de l'embrasser contre son gré sur le lieu du travail, à l'emmener à son domicile en renouvelant à cette occasion des avances de nature sexuelle, et à l'appeler fréquemment par téléphone en dénigrant la relation affectueuse que celle-ci entretenait avec un tiers, provoquant par ces agissements angoisse et même dépression ; qu'en l'état de l'ensemble de ces motifs, elle a caractérisé un harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave qu'elle a estimée être la cause du licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Funck-Brentano, rapp. - M. Allix, av. gén. - M^e Bouthors, SCP Bachellier et Potier de la Varde)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 septembre 2008
X... contre RATP (pourvois n° 06-45.747, 06-45.794)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 27 mars 1969 en qualité d'agent stagiaire surveillant par la Régie autonome des transports parisiens (RATP) ; que le 7 mars 1996, à la suite d'arrêts de travail pour maladie, la commission médicale de la RATP a estimé que la salariée était devenue inapte à tout emploi à la Régie ; que cette décision a été confirmée le 9 avril 1996 par la commission médicale d'appel ; que Mme X... a alors été réformée à effet au 15 mars 1996 ; qu'ayant saisi la juridiction prud'homale, elle a été déboutée de ses demandes visant à obtenir sa réintégration et la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts ; que cette décision a été infirmée par un arrêt de la Cour d'appel de Paris en date du 17 décembre 1999, qui a ordonné sous astreinte la réintégration de Mme X... dans son emploi à la RATP et a condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul ; que Mme X... a été réintégrée dans son emploi à la RATP le 12 janvier 2000 au niveau EC1 et a été promue en mars 2000 au niveau EC2 avec effet rétroactif au 1er janvier 2000 ; que les pourvois formés à l'encontre de cet arrêt ont été rejetés par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 21 mai 2002 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire pour reconstitution de carrière à l'échelon EC6, et de dommages-intérêts pour discrimination et harcèlement moral ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré irrecevables les demandes de Mme X... pour la période antérieure au 19 octobre 1999 et d'avoir accueilli sa demande principale de dommages-intérêts au titre de l'inégalité de traitement subie, alors, selon le moyen :

1/ que toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, faire l'objet d'une seule instance, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne se soit révélé que postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes ; qu'en l'espèce, après avoir jugé que les demandes relatives à la période antérieure au 19 octobre 1999 étaient irrecevables, la Cour d'appel a examiné l'évolution de la carrière respective de la salariée et de celle de 16 de ses collègues, depuis leur réussite au concours d'agent de maîtrise en 1979, et spécialement depuis 1997, date de la mise en place de la nouvelle grille de classification ; qu'elle a ainsi jugé que « le rapprochement de ces faits est de nature à laisser supposer une inégalité de traitement au détriment de Mme X..., tant en ce qui concerne l'avancement que la rémunération, inégalité produisant des effets postérieurement au 19 octobre 1999 » ; que ces effets étaient dès lors nécessairement générés par des causes antérieures qui en constituaient le "fondement" au sens de la loi ; qu'en se dispensant dès lors de rechercher, comme elle y était invitée, si Mme X... n'avait pas connu le fondement de sa demande actuelle avant le 19 octobre 1999, alors que l'instance initiale était encore pendante, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 516-1 du Code du travail ;

2/ que, pour justifier cette absence d'examen, la Cour d'appel a décidé de s'en tenir aux seuls « effets » de l'évolution comparative considérée, postérieurs à la date du 19 octobre 1999 ; que ce ne sont cependant pas ces effets qui

déterminent la recevabilité des demandes mais la date du « fondement » de ces dernières ; qu'en justifiant dès lors sa décision au motif inopérant que la demande portait sur une période postérieure à 1999, la Cour d'appel a privé sa décision de motif, en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

3/ que pour décider que Mme X... avait subi une inégalité de traitement de la part de la RATP, en comparaison de la situation de seize salariés de référence, la Cour d'appel a constaté que ces derniers avaient suivi une évolution de poste et de traitement, d'après des tableaux comparatifs, et que ces tableaux n'étaient pas contestés ; qu'en se déterminant ainsi, quand la RATP avait précisément contesté la pertinence de ces tableaux pour établir que les postes à pourvoir n'obéissaient à aucune règle d'automatisme mais relevaient du seul pouvoir d'appréciation de l'employeur, la Cour d'appel a dénaturé les écritures de la RATP, en violation des articles 4 et 954 du Code de procédure civile ;

4/ que dans ses écritures, la RATP avait rappelé, dans la contestation qui lui est prêtée à tort de n'avoir pas soutenue, et par laquelle elle remettait en cause la pertinence des tableaux comparatifs présentés, qu'il n'y a en son sein aucune règle d'automatisme de l'avancement qui rendrait nécessaire une promotion par rapport aux autres, l'employeur appréciant seul l'aptitude des salariés aux postes à pourvoir ; qu'il s'ensuivait de ce régime réglementaire interne, qui justifiait à soi seul l'évolution distincte des salariés, que Mme X... ne pouvait subir aucune inégalité de traitement ni aucune "discrimination" salariale dès lors qu'elle n'avait aucune raison légitime de prétendre à une égalité de poste avec les seize autres salariés de référence, lesquels ont été l'objet d'une promotion en rapport avec leurs aptitudes personnelles respectives ; qu'en délaissant l'examen de cette argumentation décisive, présentée à l'appui d'une contestation prétendument inexistante, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 140-2 du Code du travail ;

Mais attendu d'abord qu'il résulte de l'arrêt et des pièces de la procédure que la RATP n'a invoqué le principe de l'unicité de l'instance que pour faire déclarer irrecevables les demandes de Mme X... relatives à la période antérieure au 19 octobre 1999 et a indiqué que la Cour d'appel devait limiter l'examen des faits de la cause et des demandes en résultant à la seule période postérieure au 19 octobre 1999 ; que le moyen, pris en ses deux premières branches, est contraire à la thèse soutenue devant les juges du fond ;

Et attendu ensuite que la Cour d'appel, qui, hors toute dénaturation, a retenu que les tableaux comparatifs produits par la salariée étaient de nature à laisser supposer une inégalité de traitement tant en ce qui concerne l'avancement que la rémunération et que la RATP ne rapportait pas la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence de traitement, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le pourvoi de la salariée :

Vu les articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail devenus les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du même code ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, la Cour d'appel a retenu qu'aucune des pièces produites par la salariée, qui consistaient essentiellement dans des échanges de courriers entre elle et la RATP et des certificats médicaux dans lesquels les praticiens reprenaient les dires de leur

patiente sur les origines des troubles, ne permettaient de faire présumer un quelconque harcèlement de l'employeur à son encontre depuis sa réintégration ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans tenir compte de l'ensemble des éléments établis par la salariée, la Cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits établis n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 12 septembre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, 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.

(Mme Collomp, prés. - Mme Martinel, rapp. - M. Allix, av. gén. - M^e Odent, SCP Rochetau et Uzan-Sarano, av.)

Troisième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 septembre 2008

X... contre Clinique de l'Union (pourvoi n° 06-45.579)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 1er mai 1969 par la société nouvelle Clinique de l'Union en qualité de sage-femme ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts ; (...)

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnisation pour mesures discriminatoires et d'avoir limité le montant de la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts du fait de sa non affiliation au statut cadre à compter du 1er juillet 2000, alors, selon le moyen :

1/ que le respect du principe « à travail égal, salaire égal » ne s'apprécie pas seulement au regard du statut des salariés d'une même entreprise se trouvant dans une situation d'emploi identique, mais aussi au regard du statut des salariés soumis à une source unique, telle une convention collective contraignante ; qu'en affirmant, pour refuser de prendre en considération le coefficient 446 attribué à Mme Y..., salariée de la Clinique Saint-Jean Languedoc à Toulouse, ayant la même ancienneté qu'elle, que « le cadre d'appréciation du principe « à travail égal, salaire égal » doit s'effectuer au sein d'une même entreprise » et en refusant ainsi de s'en référer à la convention collective des sages femmes qui constituait une source unique commune de référence, la Cour d'appel a violé ladite convention collective ;

2/ qu'elle versait en outre aux débats le bulletin de salaire de sa collègue, Mme Z..., salariée de la Clinique de l'Union, d'ancienneté bien moindre et pourtant classée à un coefficient supérieur (pièce 46) ; qu'en affirmant cependant que « l'intimée ne produit aucun élément de référence quant aux salariés ayant travaillé dans la même clinique qu'elle », la Cour d'appel a dénaturé les termes du litige et violé l'article 4 du nouveau Code de procédure civile ;

3/ que, lorsque le salarié a soumis au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de rémunération, il incombe à l'employeur de justifier par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de traitement dénoncée au regard des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; qu'en s'abstenant en l'espèce de tout examen des faits invoqués par elle, en eux-mêmes non contestés par la Clinique de l'Union, la Cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation à même d'exercer son contrôle, privant ainsi la décision de toute base légale au regard du principe « à travail égal, salaire égal » ;

Mais attendu que la règle "à travail égal salaire égal" est sans application lorsque des salariés appartiennent à des entreprises différentes, peu important que ces salariés soient soumis à la même convention collective ;

Et attendu que la Cour d'appel, ayant retenu que la salariée ne produisait aucun élément de référence provenant de salariés ayant travaillé dans la même clinique, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée :

Vu les articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail devenus L.1152-1 et L.1154-1 du même code ;

Attendu que peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts à titre de harcèlement moral, la Cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que l'altération de l'état de santé de celle-ci matérialisée par un état anxio-dépressif fût la conséquence d'agissements répétés de harcèlement moral émanant de l'employeur, que la médecine du travail n'avait pas été alertée et que l'allégation d'un malaise collectif des sages-femmes de la clinique ne saurait établir l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors que la salariée invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération, la suppression de primes et d'éléments de salaire, la détérioration progressive de ses conditions de travail, la Cour d'appel, qui devait rechercher si de tels éléments étaient établis et, dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes précités, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 21 septembre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Bordeaux.

(Mme Collomp, prés. - Mme Martinel, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez ; SCP Gatineau, av.)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Angers, 18 avril 2006) que Mme X..., salariée de la société Selca centre médico biologique qui vient aux droits de la société Boulay Sestillage Balmayer Martin Lair, a attiré son employeur devant le conseil de prud'hommes pour obtenir des dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale ; qu'elle a été déboutée de sa demande ;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen :

1/ qu'en affirmant que c'était à juste titre que le conseil de prud'hommes avait dit qu'il n'y avait pas la preuve d'un harcèlement moral, «chacune des mesures (procédure de licenciement, mutation, modification du poste de travail) invoquées pouvant trouver une explication de nature économique ou de réorganisation concernant l'ensemble de l'entreprise», la Cour d'appel a violé les articles L. 122-45 et L. 122-52 du Code du travail, devenus les articles L. 1132-1 à L. 1132-4 et L. 1154-1 du Code du travail ;

2/ qu'il résulte ainsi des constatations des juges du fond que, selon la décision de l'inspecteur du travail du 26 mai 2000, tout lien entre la demande de licenciement et le mandat de l'intéressée ne saurait être rejeté et qu'il n'avait pas été donné à cette autorité administrative d'éléments précis permettant de vérifier l'application des critères de choix de licenciement faite par l'employeur ; que M. Y..., représentant l'employeur, avait tenu, en mai 2000, «des propos peu amènes» à son égard ; qu'il avait été tenté de réorganiser son mi-temps thérapeutique en méconnaissance de l'avis du médecin du travail et de l'affecter au déballage des prélèvements et au conditionnement de boîtes, bien qu'elle soit technicienne de laboratoire ; que la demande d'autorisation de son licenciement à raison de son inaptitude physique à tout poste dans l'entreprise avait été refusée à raison de l'absence de recherche par l'employeur de mesure d'adaptation et de reclassement ; qu'il résulte de l'ensemble de ces constatations qu'il avait été porté atteinte ou tenté de porter atteinte à l'emploi de la salariée, en raison de son mandat ; que, de ce chef, les juges du fond n'ont pas tiré de leurs propres constatations les conséquences légales qui s'en déduisaient nécessairement et, partant, ont violé tant les articles L. 122-45, L. 122-49 que L. 412-12 et L. 482-1 du Code du travail devenus les articles L. 1132-1 à L. 1132-4, L. 1152-1 à L. 1152-3, L. 2143-5, et L. 2316-1 du Code du travail ;

3/ qu'en ne s'expliquant ni sur les motifs ayant conduit aux décisions administratives refusant l'autorisation de licencier la salariée, ni sur la nature de sa maladie, ni sur la teneur des propos «peu amènes» tenus par son employeur, ni sur la nature de ses fonctions de technicienne de laboratoire au regard des fonctions qu'il avait tenté de lui imposer, la Cour d'appel n'a pas, en tout cas, légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés ;

4/ qu'enfin, dans ses conclusions, la salariée faisait valoir que, sur la demande d'autorisation de son licenciement pour motif économique, celle-ci avait été refusé à raison, d'une part, «de l'absence de réalité et de sérieux du motif économique allégué» et, d'autre part, par le fait que «la relation entre la demande de licenciement, les fonctions qu'elle exerçait et son implication à l'occasion d'un mouvement social ne pouvait être écartée» ; que,

postérieurement, elle avait été victime d'une attitude particulièrement désagréable et vexatoire de la part de l'employeur ayant pour effet «d'altérer gravement son état de santé» ; qu'elle n'avait notamment pas été convoquée à une réunion des délégués du personnel du 4 mai 2000 et n'avait appris la tenue de cette réunion que le lendemain ; que, le 16 mai 2000, M. Y..., représentant son employeur, lui avait téléphoné en lui annonçant très clairement son intention d'obtenir son départ par tous moyens en raison de son implication en tant que déléguée du personnel, dans des termes qui étaient attestés par un témoin et qui n'étaient pas contestés par son employeur ; que ce licenciement pour motif économique concernant deux autres salariées avait d'ailleurs été ultérieurement déclaré sans cause réelle et sérieuse par arrêt définitif de la Cour d'appel d'Angers du 29 octobre 2002 ; qu'il avait été tenté ensuite de lui imposer une organisation de son mi-temps thérapeutique en méconnaissance de l'avis du médecin du travail, et de l'affecter à un poste de conditionnement de boîtes sans rapport avec son ancienneté et sa compétence professionnelle, cette fonction étant jusqu'alors dévolue à la femme de ménage du laboratoire ; que cette attitude vexatoire et humiliante avait eu pour effet une aggravation de son état de santé et un arrêt maladie total à compter du 5 mars 2002, la médecine du travail concluant ensuite, le 15 octobre 2002, à son inaptitude «à tout poste dans l'entreprise» qu'alors, les délégués du personnel n'avaient pas même été consultés sur la possibilité de son reclassement et que la demande d'autorisation de son licenciement avait été rejetée par l'autorité administrative compétente à raison précisément de l'absence de recherche de son reclassement ; que compte tenu de la dégradation de son état de santé extrêmement importante, elle n'avait pu reprendre son activité ; que faute d'avoir tenu compte de ces éléments déterminants, la Cour d'appel n'a pas, derechef, légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 122-52 du Code du travail, applicable, d'une part, à l'article L. 122-46 en matière de discrimination, d'autre part, à l'article L. 122-49 en matière de harcèlement, et interprété à la lumière de la directive CE/2000/78 du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, 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, au vu de ces éléments, 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 ;

Et attendu qu'ayant relevé que chacune des mesures invoquées par la salariée était justifiée par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation, la Cour d'appel, qui n'a pas violé les textes susvisés au moyen, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - Mme Diviall, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin ; M^e Foussard, av.)