

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 26 janvier 2016

N° de pourvoi: 14-19.002

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00143

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 24 octobre 2013), que Mme X..., salariée de la société Harmonie mutuelle, s'est vu adresser, le 29 décembre 2009, un avertissement lui rappelant qu'elle ne bénéficiait d'aucune délégation de pouvoir et qu'elle devait exécuter les instructions émanant de l'organe directeur et cesser de discuter les ordres de la présidente du conseil d'administration ; que le 21 septembre 2012, elle a été licenciée au vu d'un " rapport d'audit " réalisé au siège de la mutuelle par un cabinet d'expertise comptable, faisant apparaître que la salariée outrepassait largement ses fonctions de responsable administrative ; que l'intéressée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier et le deuxième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire n'y avoir lieu d'écarter la pièce 24 de la Mutuelle de l'Etang concernant le " rapport d'audit ", alors, selon le moyen, qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance ; qu'il résulte des propres

énonciations de l'arrêt que l'audit avait pour objet non pas une information sur le fonctionnement de l'entreprise, mais bien de « permettre à l'employeur de mieux appréhender les fonctions de la salariée et vérifier que celle-ci n'exerce pas un pouvoir qui excède ce que sa fonction lui permet » ; qu'en déclarant dès lors que l'employeur n'avait pas à préalablement informer la salariée de la mise en oeuvre d'un audit au sein de l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 1222-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé, que si la salariée n'avait pas été préalablement informée de la mission confiée par l'employeur à une société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, elle n'avait pas été tenue à l'écart des travaux réalisés dans les locaux de la mutuelle, les 6 et 25 juin 2012, aux fins d'entretiens avec l'intéressée et de sondage sur des pièces comptables ou juridiques, la cour d'appel a pu en déduire que la réalisation de cet " audit " ne constituait pas un élément de preuve obtenu par un moyen illicite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu que le rejet du premier moyen rend sans portée le quatrième moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six janvier deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR : débouté madame X... de sa demande en requalification à temps complet de son contrat de travail à temps partiel ;

AUX MOTIFS QUE : « Sur la requalification du contrat de travail à temps partiel, aux termes de l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle avec la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

qu'en l'absence des mentions obligatoires de la répartition des horaires, le contrat est présumé avoir été conclu pour une horaire à temps normal ; qu'il appartient à l'employeur qui souhaite contester cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, qu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, d'autre part, que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler, enfin, qu'il n'est pas contraint de se tenir constamment à sa disposition ; que l'intimée produit, principalement :- un courrier adressé le 26 février 2010 à la Mutuelle de l'Etang par le conseil de la salariée, dans lequel celle-ci indique qu'elle ne se trouve pas en situation de conflit d'intérêt à son égard mais, surtout, que sa cliente, Angèle X..., « effectue un travail à temps partiel », - les écritures de son contradicteur devant le conseil de prud'hommes spécifiant, « en premier lieu, il ressort des bulletins de salaire de Angèle X... que celle-ci effectue un horaire à temps partiel », - plus accessoirement, un courrier du 7 juin 2010 du contrôleur du travail adressé à la direction de la Mutuelle de l'Etang, suite à un entretien motivé par « des doléances de salariées » qui ne portent pas sur leur temps de travail mais sur l'ambiance de travail et sur les tâches et les classifications conventionnelles ; que ces pièces, mises en perspectives avec l'aveu judiciaire recueilli par les premiers juges à l'audience du 9 février 2011, aveu mentionné dans la décision entreprise en ces termes : « les parties à la barre ont reconnu, sans équivoque, que Madame Angèle X... travaillait et avait toujours travaillé suivant un contrat d'origine à temps partiel, 75 % sur quatre jours », établissent que la salariée, dont il n'est pas contesté qu'elle établissait elle-même, jusqu'en 2010, ses bulletins de salaire, disposait d'un emploi à temps partiel, qu'elle n'était pas dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'était pas davantage contrainte de se tenir constamment à la disposition de son employeur ; que le jugement entrepris, qui a débouté Angèle X... de sa demande de requalification, ne peut qu'être confirmé par la cour » (arrêt p. 7 et 8) ;

ALORS 1°) QUE : lorsque le contrat de travail à temps partiel ne répond pas aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail, la présomption de travail à temps complet ne peut être écartée que si l'employeur rapporte la preuve de la durée de travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire, convenue ; qu'en déclarant qu'il appartient à l'employeur qui souhaite contester cette présomption de rapporter la preuve d'une part qu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, d'autre part que le salarié ne s'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler, enfin qu'il n'est pas contraint de se tenir constamment à sa disposition, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

ALORS 2°) QUE : en omettant de constater que l'employeur faisait la preuve de la durée de travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire, convenue, laquelle ne pouvait se déduire ni des pièces de la salariée et de son prétendu aveu judiciaire, ni des seules mentions figurant sur ses bulletins de paye, ni d'un courrier du contrôleur du travail, la cour d'appel a derechef violé l'article L. 3123-14 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR : débouté Madame X... de sa demande de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE : « Sur le harcèlement moral, l'article L. 1152-1 du code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 résulte de l'article L. 1154-1 du même code qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, 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 ; que la salariée produit des courriers ou des mails adressés par ses soins à la présidente de la mutuelle, sa soeur, ou à la mutuelle elle-même. Ces pièces (87, 88 à 92, 113), au moyen desquelles, tout à la fois et sur un ton belliqueux, elle se plaint, conteste les instructions ou décisions et tente de se constituer des preuves, n'établissent pas des faits qui pourraient permettre de présumer l'existence d'un harcèlement ; que c'est donc, là encore à bon droit, que le conseil de prud'hommes l'a déboutée de sa demande » (arrêt p. 9) ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE : « le contrôleur du travail du travail, l'inspecteur du travail et le médecin du travail n'ont relevé aucun signe pouvant laisser penser que Madame Angèle X... subissait un quelconque harcèlement » (jugement p. 4) ;

ALORS QUE : dans ses écritures d'appel, Madame X... faisait état de bien d'autres pièces que celles mentionnées dans l'arrêt, dont nombre d'entre elles étaient constituées par des échanges de courriers qui, par hypothèse même, ne se limitaient pas à l'allégation de ses seules prétentions ; qu'elle invoquait ainsi des échanges de mails (pièces 89 à 92) faisant état d'incessantes réflexions et critiques de son travail par la présidente de la Mutuelle de l'Étang, de la tentative de cette dernière de restreindre ses fonctions et ainsi d'opérer sa rétrogradation (pièces n° 14, 15, 12, 18, 44, 9 à 11, 80, 67, 7, 66) ; qu'en outre, Madame X... se prévalait, à l'appui de sa demande, de diverses pratiques, telles la limitation de sa procuration et de ses pouvoirs sur les comptes ouverts à la Société Générale (pièces 7 et 66), la substitution, en ses lieu et place, d'une société d'expertise comptable pour établir les bulletins de salaire, la menace d'une sanction après qu'elle eut dénoncé le fait qu'elle n'était plus convoquée aux réunions du conseil d'administration (pièces 19 et 20) ; qu'en omettant de répondre à ces conclusions et d'examiner l'ensemble des pièces produites par Madame X..., la cour d'appel a privé sa décision de motifs, violant ainsi l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR : dit n'y avoir lieu d'écarter la pièce 24 de la Mutuelle de l'Étang ;

AUX MOTIFS QUE : « Sur le moyen de preuve constitué par le rapport d'audit : selon les dispositions de l'article 9 du code de procédure civile, « il appartient à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention » ; que conformément aux dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail, « aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif

qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance » ; que c'est sur le fondement de ce dernier article ainsi que sur l'obligation plus générale consistant à exécuter de bonne foi le contrat de travail, que la salariée demande que soit écartée des débats la pièce 24 de l'intimée, qui est constituée d'un rapport d'audit établi à la demande de la Mutuelle de l'Etang par une société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes et qui lui a été communiqué dans un délai qui lui a permis de répliquer ; que la mission confiée à cette société d'audit est clairement rappelée dans le rapport : permettre à l'employeur de mieux appréhender les fonctions de la salariée et vérifier que celle-ci n'exerce pas un pouvoir qui excède ce que sa fonction lui permet ; que les « auditeurs » sont intervenus à deux reprises dans les locaux de la mutuelle. Des entretiens ont été effectués avec Angèle X..., des demandes « d'extractions » ont été adressées au service informatique, des sondages ont été réalisés sur des pièces comptables ou juridiques ; que contrairement à ce que soutient la salariée, le fait de recourir à une société d'audit aux fins d'expertiser le travail d'un salarié ne constitue pas une violation des dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail, ces dispositions légales prohibant, comme mode de preuve, les informations obtenues, à l'insu des salariés, au moyen de la vidéosurveillance, de la géolocalisation, de logiciels espions, etc. ; que la réalisation d'un audit, dans les conditions exposées ci-dessus, ne s'analyse pas davantage en une violation de l'article L. 1222-1 du code du travail, mais constitue une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur, lequel comprend le pouvoir d'organiser et de commander la prestation de travail mais aussi de la contrôler dans le respect des droits fondamentaux des salariés, ce qui est le cas en l'espèce ; que la cour relève, en outre, que si la salariée n'a pas été informée, au préalable, de la présence d'auditeurs les 6 et 25 juin 2012 dans les locaux de l'entreprise, son employeur n'en ayant nullement l'obligation, elle n'a pas été tenue à l'écart des travaux réalisés ; qu'il ressort de l'ensemble de ces éléments qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats la pièce 24 de l'intimée » (arrêt p. 9 in fine et p. 10) ;

ALORS QUE : aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance ; qu'il résulte des propres énonciations de l'arrêt que l'audit avait pour objet non pas une information sur le fonctionnement de l'entreprise, mais bien de « permettre à l'employeur de mieux appréhender les fonctions de la salariée et vérifier que celle-ci n'exerce pas un pouvoir qui excède ce que sa fonction lui permet » ; qu'en déclarant dès lors que l'employeur n'avait pas à préalablement informer Madame X... de la mise en oeuvre d'un audit au sein de l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 1222-4 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR : dit le licenciement de Madame X..., prononcé pour faute grave, régulier et fondé, et d'avoir en conséquence débouté ladite salariée de ses demandes présentées au titre de sa rupture ;

AUX MOTIFS QUE : « Sur les motifs du licenciement et la prescription des griefs invoqués : la faute grave se définit comme la faute qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis sans risque de compromettre les

intérêts légitimes de l'employeur ; qu'il appartient à l'employeur qui invoque la faute grave de son salarié d'en rapporter seul la preuve ; que selon les dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail, « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales » ; que l'employeur reproche à la salariée d'outrepasser ses fonctions de responsable administrative et lui fait ainsi grief :-1) d'exonérer certains membres du droit d'adhésion d'un montant de 15 €, en violation de l'article 8 des statuts et sans aucune instruction en ce sens de l'assemblée générale et du conseil d'administration,-2) de régler des dépenses d'un montant supérieur à 1500 €, en dépit des rappels à l'ordre du conseil d'administration, en particulier lors de sa réunion du 6 juillet 2010, et d'avoir ainsi signé, les 14 mars et 21 avril 2011, des chèques de 1674 € et 2733 €, -3) d'avoir recruté le 20 novembre 2009 du personnel intérimaire en la personne de Mademoiselle Alexandra Y..., en violation de l'article 7-4 de la convention et en dépit d'un avertissement,-4) d'avoir créé de toutes pièces une décision de l'employeur, en se présentant comme directrice de la mutuelle, de l'avoir datée de 2008 et de l'avoir posée sur le bureau de la présidente au mois d'août 2012,-5) d'avoir fait prendre en charge par la mutuelle 50 % des cotisations d'assurance complémentaire santé due par les salariés en demandant au cabinet comptable de faire référence sur leur bulletin de salaire à un contrat collectif à adhésion obligatoire inexistant à l'époque,-6) d'avoir pris l'initiative en mai 2011 d'organiser l'élection des délégués à l'assemblée générale de la mutuelle en totale méconnaissance des dispositions légales et statutaires,-7) d'avoir fait preuve le 5 septembre 2012 d'insubordination en refusant de répondre aux questions du directeur relatives à l'organisation de son travail ; que la cour constate que la contradiction a été respectée et que l'appelante a pu utilement discuter les dernières pièces produites par l'intimée ; qu'elle relève également que les griefs 1 à 4 invoqués par l'employeur ne sont pas prescrits dans la mesure où celui-ci en a eu connaissance lors du dépôt du rapport d'audit, à la fin du mois d'août 2012 et où la convocation à l'entretien préalable est en date du 21 septembre 2012 ; que la matérialité des faits objets du grief 6 ayant été constatée par procès-verbal de constat d'huissier en date du 9 juillet 2012, la cour dit ce grief prescrit ; qu'il ressort des pièces versées aux débats par la Mutuelle de l'Etang (principalement, pièce 24 rapport d'audit et pièces 84, 42, 43, 27, 53, 26, 27 mise en perspective avec la pièce 120 de l'appelante, 50, 43 à 47), que l'ensemble des griefs allégués à l'encontre de la salariée est établi à l'exception du grief 6 prescrit, étant précisé que les pièces 44, 45, 46, 48 et 50, bien que non conformes aux dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, présentent des garanties suffisantes pour emporter la conviction de la cour ; que ces faits, qui constituent des violations multiples des obligations contractuelles de la salariée, laquelle avait déjà fait l'objet d'un avertissement disciplinaire, rendent impossible son maintien au sein de l'entreprise, sans risque pour cette dernière, ce qui s'analyse en une faute grave, exclusive de toute indemnité de rupture, de sorte que l'appelante est déboutée de toutes ses demandes présentées à ce titre » ; (arrêt p. 11 et 12) ;

ALORS 1°) QUE : pour déclarer non prescrits six des sept griefs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a retenu que celui-ci n'en avait eu connaissance que lors du rapport d'audit ;

que la cassation à intervenir sur le troisième moyen de cassation qui fait valoir que ce rapport d'audit devait être écarté des débats, entraînera, par voie de conséquence en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de l'arrêt

ayant déclaré non prescrits les griefs invoqués par l'employeur ;

ALORS 2°) QUE : et par voie de conséquence, en déclarant que les faits invoqués à l'appui de la lettre de licenciement constituaient des violations multiples des obligations contractuelles de la salariée constitutives de faute grave, quand la majorité de ces faits étaient prescrits, la cour d'appel a violé l'article 1234-1 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 24 octobre 2013