

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 15 novembre 2017

N° de pourvoi: 16-14281

ECLI:FR:CCASS:2017:SO02445

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, 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 (Paris, 20 janvier 2016) rendu sur renvoi après cassation (Soc., 25 septembre 2013, n° 12-17. 569), que M. X...a été engagé à compter du 1er juin 1998, par la société AGF IART, aux droits de laquelle se trouve la société Allianz, en qualité de responsable des achats informatiques et télécoms, selon contrat de travail à durée indéterminée ; qu'il a été convoqué le 30 avril 2008 à un entretien préalable à un éventuel licenciement et a reçu notification de son licenciement pour cause réelle et sérieuse, le 13 juin 2008 ;

Sur le pourvoi incident de l'employeur, qui est préalable :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur, ci-après annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de condamner l'employeur à lui payer la totalité

des salaires ou des sommes non perçues entre la date du licenciement et la réintégration, déduction faite des revenus tirés d'une autre activité professionnelle ou des ressources perçues d'un organisme social alors, selon le moyen, que tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison son âge est nul ; que, dès lors qu'il caractérise une atteinte au principe de non discrimination dans le travail, garanti par la Constitution, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période ; qu'en décidant le contraire au motif inopérant que l'article 6, paragraphe 1, de la Directive n° 2000/ 78/ CE du Conseil du 27 novembre 2000, indique que « les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires », la cour d'appel a violé l'article 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et les articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail, ensemble l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950, l'article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne et les articles 1 à 3 de la Directive 2000/ 78/ CE du Conseil du 27 novembre 2000 ;

Mais attendu que le principe de non-discrimination en raison de l'âge ne constitue pas une liberté fondamentale consacrée par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ni par la Constitution du 4 octobre 1958 qui justifierait, en cas de nullité du licenciement prononcé en violation de cette prohibition, la non-déduction des revenus de remplacement perçus par le salarié entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration ; que c'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a jugé qu'il y avait lieu de déduire de l'indemnité qu'elle allouait les revenus de remplacement perçus par le salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge de ses propres 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 quinze novembre deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit, au pourvoi principal, par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'employeur à payer au salarié la totalité des salaires ou des sommes perdues entre la date du licenciement et la réintégration, déduction faite des revenus tirés d'une autre activité professionnelle ou des ressources perçues d'un organisme social (359 469 euros) ;

AUX MOTIFS QUE le salarié peut prétendre au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre le licenciement et la date de réintégration effective, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé ; que l'article 6, paragraphe 1, de la Directive n° 2000/ 78/ CE 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 indique que « les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires » ; que la discrimination tenant à l'âge est donc possible mais à des conditions très strictes et qui n'empêche pas l'examen du caractère discriminatoire lorsqu'il est soulevé ; que la discrimination tenant à l'âge permet la déductibilité des revenus de remplacement ; qu'il convient donc de condamner la société Allianz IARD à payer à M. X...la totalité des salaires dont il a été privé entre la date du licenciement et la réintégration, déduction faite des revenus tirés d'une autre activité professionnelle ou des ressources perçues d'un organisme social, ainsi que les indemnités de rupture perçues par M. X...; qu'au regard des pièces produites, le salaire mensuel est de 8. 542, 86 euros calculé sur les trois derniers mois de l'attestation Pôle Emploi, les avantages réclamés par le salarié étant liés non au salaire mais à l'appartenance à l'entreprise qui seront compensés par la réintégration à la date du licenciement ; que par ailleurs les indemnités reçues par Pôle Emploi sont de 359 469 euros et les sommes reçues au titre de la rupture de 446 281, 73 euros ; enfin il n'y a pas lieu d'ordonner une astreinte à la charge de l'employeur, aucune circonstance ne justifiant une telle demande alors que la société Allianz IARD n'a jamais refusé d'exécuter une décision de justice ; que M. X...sera débouté de sa demande en réévaluation de son salaire mensuel à 9. 500, 77 euros à compter du 1er janvier 2016 qui est fondé sur une revalorisation de 3 % par an alors qu'il n'est pas démontré qu'une revalorisation aurait été appliquée et de ce montant et que ceci ne pourrait s'analyser qu'en perte de chance ; que M. X...sera débouté de ses demandes liées à l'acquisition du statut de cadre dirigeant, cette éventualité n'ayant pas été envisagée et aucune pièce ne justifie qu'il aurait pu être nommé directeur des achats, alors même que l'employeur le conteste et que le mail annoncé par M. X...n'étant qu'une prise de contact de la responsable ressources humaines des cadres supérieurs qui n'a débouché sur aucune proposition en 2007 et que si l'ascension de son collaborateur, M. Y...a été fulgurante, force est de constater que durant 10 ans, M. X...a occupé le même poste ; que les demandes fondées sur le préjudice de carrière tenant tant à la rémunération qu'aux avantages liés à ce titre seront donc rejetées ; que M. X...souligne ensuite qu'il subit un préjudice dans le cadre de sa réintégration lié à l'absence de cotisations durant sa période d'éviction, préjudice sur la retraite, sur l'indemnité de départ en retraite, sur la prévoyance et la mutuelle d'entreprise

car la somme qui lui sera versée présente un caractère indemnitaire et ne supporte pas les cotisations salariales et patronales ; mais, si le salarié sollicite sa réintégration, il perçoit " une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi entre la date du licenciement et la date de la réintégration dans la limite des salaires dont il a été privé " ; qu'il s'agit ainsi de salaires et l'employeur est tenu de cotiser aux différents organismes ; que la demande est donc sans objet ; que M. X...sera débouté de cette demande au titre d'un préjudice de rémunérations à titre de dommages et intérêts ;

ALORS QUE tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison son âge est nul ; que, dès lors qu'il caractérise une atteinte au principe de non discrimination dans le travail, garanti par la Constitution, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période ; qu'en décidant le contraire au motif inopérant que l'article 6, paragraphe 1, de la Directive n° 2000/ 78/ CE du Conseil du novembre 2000, indique que « les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires », la cour d'appel a violé l'article 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et les articles L 1132-1 et L 1132-4 du code du travail, ensemble l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950, l'article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, l'article 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne et les articles 1 à 3 de la Directive 2000/ 78/ CE du Conseil du 27 novembre 2000.

Moyen produit, au pourvoi incident, par la SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, avocat aux Conseils, pour la société Allianz IARD

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit nul le licenciement notifié par la société Allianz, fondé sur une discrimination tenant à l'âge et d'avoir par conséquent ordonné la réintégration du salarié et condamné l'employeur au paiement de la totalité des salaires ou des sommes perdus entre la date du licenciement et sa réintégration déduction faite des revenus tirés d'une autre activité professionnelles ou des ressources perçues d'un organisme social ainsi que les indemnités de rupture perçues par M. X...;

AUX MOTIFS QUE selon l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son âge ; que l'article L. 1132-4 du même code sanctionne par la nullité toute disposition ou acte discriminatoire pris à l'égard d'un salarié ; qu'il convient de relever que les motifs du licenciement pour cause réelle et sérieuse fondé sur les méthodes managériales dévalorisantes de son équipe, l'absence de participation personnelle aux réunions importantes avec les clients de son secteur, l'absence d'implication et de soutien dans le suivi des activités des collaborateurs ont été jugés non fondés, ce qui a conduit à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

qu'effectivement, si le licenciement a été jugé abusif au regard des griefs allégués par l'employeur, cela ne peut conduire obligatoirement à retenir qu'il est fondé sur une discrimination ; que toutefois, au regard des éléments laissant présumer une discrimination fondée sur l'âge dans cette espèce, il appartient à l'employeur de démontrer que la procédure de licenciement est justifiée par des éléments objectifs à toute discrimination ; qu'il résulte du rapport de synthèse de l'enquête en date du 23 avril 2008 et diligentée par l'employeur que deux éléments ont été évoqués : les méthodes de management de M. X...et la discrimination mais que cette dernière a été jugée non confirmée ; que toutefois, cette enquête n'a entendu que le supérieur hiérarchique de M. X..., M. Z...et les trois collaborateurs qui l'ont mis en cause ainsi que Mme Régine A..., médecin du travail auprès de laquelle M. Y...est venu se plaindre de M. X...et lui a indiqué être en grande souffrance ; que l'employeur produit des comptes rendu d'entretien des trois collaborateurs de M. X..., comptes rendu, qui auraient été réalisés les 7 et 8 avril 2008, rédigés par Mme Cathy B..., chargée par la société de réaliser l'enquête, dans lesquels il apparaît que les mêmes termes sont utilisés au sujet de M. X..., notamment son absence de « réelle plus-value » ou de « réelle valeur ajoutée », mots qu'on retrouve dans le mail de M. Z...à M. X...du 20 mars 2008 qui lui demande de justifier quelle est sa valeur ajoutée dans l'organisation qu'il manage ; que les collaborateurs décrivent M. X...comme lisant son journal le matin, et ayant les yeux rivés sur son écran l'après-midi mais ne traitant aucun dossier et profitant du travail de ses collaborateurs ; que néanmoins, il y a lieu de relever que MM. C...et F... travaillent depuis 10 ans avec M. X...et ne se sont jamais plaints auparavant de leur supérieur ; que par ailleurs, les comptes rendus ne sont pas signés, aucune attestation de ces collaborateurs n'est produite et la relation des faits démontre que les propos sont quasiment identiques et ont, à tout le moins, été suscités ; qu'ainsi M. C...recruté par M. X...en 1999 conclut ainsi un mail adressé à la direction le 25 mars 2008 « j'espère que ces éléments aideront à construire un dossier constructif pour l'évolution de la DA Agf et ses collaborateurs » et s'il évoque des accès de colère de M. X..., il ajoute que ceux-ci ont cessé en 2001 ; les propos de M. D... recruté par M. X...en 1998 vont dans le même sens avec souvent les mêmes mots utilisés ; que M. C...confirme que M. Y...connaît très bien M. Z...et que très rapidement il a été décidé par M. Z...et M. Y...que M. X...ne pouvait plus « fonctionner comme avant » ; qu'il ressort du compte rendu de M. Y...recruté en 2006, que celui-ci a voulu évoluer et grimper dans la hiérarchie dès 2007 et que M. X...ne l'aurait pas aidé ; qu'il indique que dès son arrivée en janvier 2008, le nouveau directeur des achats, Alain Z...qui connaît M. Y...lui a demandé de ne pas partir car il avait besoin de lui et lui a indiqué que les choses allaient s'arranger ; qu'il est rapporté que peu à peu il va travailler seul sur les dossiers ; qu'il résulte de la teneur du compte rendu que M. X...a, dès le début de l'année 2008, été mis à l'écart et que M. Y...a pris sa place avec le soutien de M. Z..., place qu'il a occupée réellement après le licenciement de M. X...; que de plus, alors que les salariés sont en contact avec le directeur des achats, M. E...en fonction de 1998 à 2007, ce dernier témoigne que les équipes de M. X...étaient stables et qu'aucun des collaborateurs n'a jamais fait part de difficultés et n'est parti alors que les collaborateurs étaient incités à la mobilité ; enfin alors que M. Y...soutient que les fournisseurs et les clients ne veulent plus voir M. X..., aucune pièce n'est produite en ce sens ; que le procès-verbal du conseil de discipline du 9 juin 2008, soit plus d'un mois après l'enquête qui a écarté la discrimination, indique que le conseil est saisi des faits qui sont ceux repris comme griefs dans la lettre de licenciement soit : des méthodes managériales déstabilisantes et brutales visant à dévaloriser son équipe, la négligence des réunions importantes avec les clients de son secteur, une absence d'implication et de soutien dans le suivi des activités des collaborateurs ; que le document est peu explicatif sur les auditions de M. X...et de M. Z...; qu'il est indiqué que M. X...remet des documents en séance qui sont annexés au procès-verbal mais ceux-ci ne sont pas produits par l'employeur ; en revanche, M. X...produit les documents qu'il

aurait remis qui évoquent aussi sa discrimination mais ces éléments n'ont manifestement pas été repris par le conseil de discipline dont la mission était fixée par l'employeur sur le comportement managérial de M. X...; qu'aucune attestation de ces personnes du conseil de discipline n'est produite pour conforter la position de l'employeur ; de plus il convient de relever que le procès-verbal du conseil de discipline date du 9 juin 2008 alors que la convocation à entretien préalable est bien antérieure comme datant du 30 avril 2002 pour un entretien fixé au 14 mai 2008 et que la société a licencié M. X...le 13 juin 2008, soit quatre jours après l'avis du conseil de discipline ; qu'il ressort donc de la coïncidence entre la mise en oeuvre de la procédure de licenciement d'un salarié dont l'ancienneté est de plus de 10 ans et qui n'a fait l'objet que d'éloges jusqu'à ces faits, de l'envoi par M. X...d'une lettre à sa direction le 15 mars 2008 se plaignant de la discrimination à raison de son âge, contenu qui n'a pas été contesté par l'employeur et des éléments ci-dessus que l'employeur a entendu « se débarrasser » d'un salarié dont il été jugé que l'âge était un frein aux mesures de réorganisation envisagées par le nouveau directeur ; que les premiers juges ont justement conclu que l'âge a été une opportunité pour l'entreprise qui incitait ses salariés au départ par voie de pré-retraire et que ceci a joué très fortement en défaveur de M. X...et qu'en outre son départ s'est accompagné d'humiliations telle que l'éviction publique le 17 juin 2008 d'un comité de direction par M. Z..., non démentie ; que toutefois, les premiers juges n'en ont pas tiré toutes les conséquences ; que le licenciement est donc fondé sur une discrimination tenant à l'âge et est nul ; que la nullité du licenciement sera accueillie ainsi que la demande de réintégration qui devra se faire dans l'entreprise et dans l'emploi occupé ou un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives d'évolution de carrière et dans le même secteur géographique que l'emploi initial ; que le salarié peut prétendre au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre le licenciement et la date de réintégration effective, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé ; que l'article 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/ 78/ CE 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 indique que « les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires » ; que la discrimination tenant à l'âge est donc possible mais à des conditions très strictes et qui n'empêche pas l'examen du caractère discriminatoire lorsqu'il est soulevé ; la discrimination tenant à l'âge permet la déductibilité des revenus de remplacement ; qu'il convient donc de condamner la société Allianz IARD à payer à M. X...la totalité des salaires dont il a été privé entre la date du licenciement et la réintégration, déduction faite des revenus tirés d'une autre activité professionnelle ou des ressources perçues d'un organisme social, ainsi que les indemnités de rupture perçues par M. X...; qu'au regard des pièces produites, le salaire mensuel est de 8 542, 86 euros calculé sur les trois derniers mois de l'attestation Pôle Emploi, les avantages réclamés par le salarié étant liés non au salaire mais à l'appartenance à l'entreprise qui seront compensés par la réintégration à la date du licenciement ; par ailleurs les indemnités reçues par Pôle Emploi sont de 359 469 euros et les sommes reçues au titre de la rupture de 446 281, 73 euros ;

ALORS QUE, d'une part, il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire liée à son âge de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence de la discrimination invoquée et à l'employeur de prouver que sa décision est

justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en se contentant d'admettre que M. X...aurait fait l'objet d'une mesure discriminatoire au prétexte que le salarié se serait plaint dans une lettre du 15 mars 2008 que son supérieur hiérarchique aurait lors d'un entretien d'évaluation évoqué son âge et son absence de valeur ajoutée pour en déduire que le salarié établissait des faits de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination en raison de son âge, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

ALORS QUE, d'autre part, à supposer que la seule allégation de l'âge du salarié et de son niveau de salaire lors d'un entretien annuel d'évaluation puisse constituer une mesure de nature à laisser présumer l'existence d'une discriminatoire liée à son âge, il appartient à l'employeur de prouver que la mesure prétendument discriminatoire est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en estimant que l'employeur ne rapportait pas la preuve que sa décision était étrangère à toute discrimination liée à l'âge quand elle constatait que le rapport de synthèse de l'enquête du 23 avril 2008 qui avait entendu l'ensemble des acteurs de la situation dénoncée avait conclu à l'absence de confirmation des faits de discrimination invoqués par le salarié, la cour d'appel, qui a écarté cet élément de preuve, a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 20 janvier 2016