

TEXTE INTÉGRAL

Formation de diffusion : FS P
numéros de diffusion : 475

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC. LG

COUR DE CASSATION _____

Audience publique du 14 avril 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt no 475 FS P

Pourvoi no H 19-12.180

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS _____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 AVRIL 2021

M. Y C, domicilié appartement ..., cité Henri Barbusse, ..., a formé le pourvoi n H 19-12.180
contre l'arrêt rendu le

12 décembre 2018 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant au comité central du groupe public ferroviaire, dont le siège est ..., ..., venant aux droits du comité central d'entreprise de la SNCF, défendeur à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prache, conseiller référendaire, les observations de Me Bouthors, avocat de M. C, de la SCP Didier et Pinet, avocat du comité central du groupe public ferroviaire, et l'avis de Mme D, avocat général, après débats en l'audience publique du 2 mars 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Prache, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, M. H, Mmes F E, G, MM. Z, Seguy, conseillers, Mme B, M. F A, Mme Marguerite, conseillers référendaires, Mme D, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre, la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 12 décembre 2018), M. C a été engagé le 31 mars 1989, en qualité de responsable atelier imprimerie par le comité central d'entreprise de la SNCF, aux droits duquel est venu le comité central du groupe public ferroviaire.
2. Le 1 mars 2008, il a été promu au poste de responsable du patrimoine régional (coefficient 172) du village de vacances de Saint Mandrier. Sa rémunération mensuelle brute moyenne s'élevait à 2 969,70 euros.
3. Le 12 septembre 2014, l'employeur lui a notifié, sous réserve de son acceptation, une rétrogradation disciplinaire au poste de bibliothécaire 1, catégorie employé 3, coefficient minimum de 141, à Paris, pour une rémunération mensuelle brute de 2 235,85 euros. Un avenant à son contrat de travail à durée indéterminée a été régularisé en ce sens par les parties à effet du 6 octobre 2014.

4. M. C a saisi la juridiction prud'homale notamment en annulation de cette sanction et rétablissement sous astreinte dans un poste de qualification et rémunération équivalentes à son précédent emploi.

5. Suite à l'annulation de la sanction de rétrogradation, par jugement du 10 mai 2016, M. C a été réintégré selon un avenant du 1 juin 2016, dans la catégorie socioprofessionnelle qu'il occupait avant la notification de sa rétrogradation et maintenu avec son accord dans l'emploi de bibliothécaire 1 au sein du service du livre et des bibliothèques, à Paris.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la sanction notifiée le 12 septembre 2014 était fondée et de le débouter de ses demandes salariales, alors « que le juge, saisi d'un litige, doit contrôler la proportionnalité de la sanction à la faute commise ; que la simple signature d'un avenant portant rétrogradation disciplinaire, ne prive pas le salarié de la faculté de contester la sanction dont il a fait l'objet ; qu'en se bornant à retenir que c'est "en parfaite connaissance de cause que M. X C a signé l'avenant entérinant sa rétrogradation disciplinaire qu'il a ainsi acceptée et qu'il n'est plus fondé à remettre en cause", sans examiner, comme elle y était pourtant invitée, si la sanction infligée n'était pas disproportionnée au regard des faits reprochés, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1333-2 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail :

7. Selon ces textes, en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. Il peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

8. L'acceptation par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction n'emporte pas renonciation du droit à contester la régularité et le bien fondé de la sanction.

9. Pour dire que la sanction était fondée et débouter le salarié de ses demandes à ce titre, l'arrêt retient que l'intéressé a retourné l'avenant signé et précédé de la mention « lu et approuvé » dans

lequel figurent précisément son nouvel emploi avec ses attributions, son lieu de travail, ses conditions d'hébergement, sa rémunération et la durée du travail, et que c'est donc en parfaite connaissance de cause qu'il a signé l'avenant entérinant sa rétrogradation disciplinaire qu'il a ainsi acceptée et n'est plus fondé à remettre en cause.

10. En statuant ainsi, sans s'assurer, comme elle y était invitée, de la réalité des faits invoqués par l'employeur, de leur caractère fautif et de la proportionnalité de la sanction prononcée à la faute reprochée au salarié, la cour d'appel, qui n'a pas exercé son office, a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

11. La cassation prononcée entraîne, par voie de conséquence, la cassation des chefs de dispositif relatifs aux dépens et aux demandes formées sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. C de ses demandes de remboursement de frais de déménagement, de rappel d'avantage en nature pendant six mois, de dommages intérêts pour préjudice moral, et condamne le comité central du groupe public ferroviaire à payer à M. C la somme de 636,72 euros au titre des heures supplémentaires outre celle de 63,67 euros au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation, soit le 21 juillet 2015, l'arrêt rendu le 12 décembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne le comité central du groupe public ferroviaire aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par le comité central du groupe public ferroviaire et le condamne à payer à M. C la somme de 3 000 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 le président en son audience publique du quatorze avril deux mille vingt et un.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Bouthors, avocat aux Conseils, pour M. C

Le pourvoi fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que la sanction notifiée le 12 septembre 2014 était fondée et d'avoir en conséquence débouté le salarié de ses demandes salariales ;

aux motifs que la lettre du 12 septembre 2014 énonce expressément : « Compte tenu de la protection attachée actuellement à votre contrat de travail, il vous appartient d'accepter, ou non, la sanction disciplinaire qui vous est proposée sous la forme de la signature, ou non, de l'avenant au contrat de travail que nous joignons à la présente notification. Si vous acceptez cette sanction disciplinaire, nous vous demandons de nous retourner un exemplaire de votre avenant dûment signé dans un délai de 15 jours à compter de la présentation de cette lettre. Nous vous devons de vous préciser que tout refus de votre part d'accepter les termes de la rétrogradation disciplinaire qui vous est proposée, autorise l'employeur à reprendre à votre encontre la procédure disciplinaire initialement engagée ». Il s'avère que M. Y C a retourné par lettre recommandée avec accusé de réception du 25 septembre 2014 l'avenant signé et précédé de la mention « lu et approuvé » - préalablement daté par l'employeur du 12 septembre 2014 – dans lequel figurent précisément son nouvel emploi avec ses attributions, son lieu de travail, ses conditions d'hébergement, sa rémunération et la durée du travail. S'il est justifié que M. Y C était à cette période en arrêt maladie pour un syndrome anxiodépressif, il n'est pas démontré en quoi son état de santé aurait altéré son consentement, la seule invocation d'une vulnérabilité psychologique étant insuffisante à caractériser un vice du consentement. Par ailleurs, la mise à pied conservatoire notifiée le 9 juillet 2014 et l'indication selon laquelle en cas de refus de la sanction, l'employeur reprendrait la procédure disciplinaire initialement engagée en vue d'une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ne peuvent être assimilées à des pressions, s'agissant de l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire sans abus d'aucune sorte. C'est donc en parfaite connaissance de cause que M. Y C a signé l'avenant entérinant sa rétrogradation qu'il a ainsi acceptée et qu'il n'est plus fondé à remettre en cause. Le jugement entrepris qui a fait droit à la demande d'annulation de la sanction du salarié sera infirmé de ce chef ;

alors que le juge, saisi d'un litige, doit contrôler la proportionnalité de la sanction à la faute commise ; que la simple signature d'un avenant portant rétrogradation disciplinaire, ne prive pas le salarié de la faculté de contester la sanction dont il a fait l'objet ; qu'en se bornant à retenir que c'est « en parfaite connaissance de cause que M. X C a signé l'avenant entérinant sa rétrogradation disciplinaire qu'il a ainsi acceptée et qu'il n'est plus fondé à remettre en cause » (arrêt p. 6 § 6), sans examiner, comme elle y était pourtant invitée (conclusions p. 7 et s.), si la sanction infligée n'était pas disproportionnée au regard des faits reprochés, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1333-2 du code du travail.

Composition de la juridiction : M. CATHALA, Mme Laulom, Mme Pontonnier, Mme Prache, Me Bouthors, SCP Didier et Pinet
Décision attaquée : cour d' appel Paris Pôle 06 ch. 09 2018-12-12