

**Cour de cassation
Chambre sociale**

3 juin 2015
n° 14-11.324 14-11.339

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 3 juin 2015 N° 14-11.324 14-11.339

Cassation partielle

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° Y 14-11. 324 et Q 14-11. 339 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 4 avril 2005 en qualité de dessinatrice par la société Habitat création ; qu'elle a été placée en arrêt de maladie ; que le 13 mai 2011, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste de travail, sans seconde visite, pour danger immédiat ; que licenciée le 23 juin 2011 pour impossibilité de reclassement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail ;

Sur le moyen unique commun au pourvoi incident de la salariée, pris en sa première branche :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais, sur le moyen unique commun aux pourvois principaux de l'employeur :

Vu les articles 2. 1 à 2. 3 de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 ;

Attendu qu'après avoir retenu que la relation de travail était soumise à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, la cour d'appel a décidé d'attribuer, en application de cette convention collective, le coefficient 370 à la salariée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement ne prévoit pas de coefficient 370, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et, sur le moyen unique commun au pourvoi incident de la salariée, pris en sa seconde branche :

Vu l'article L. 4121-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour tabagisme passif, l'arrêt retient qu'il résulte du document manuscrit particulièrement détaillé et spontané, réalisé pour son entretien d'évaluation en mars 2010, que la salariée était très satisfaite de ses conditions de travail, qu'elle dépeignait une bonne ambiance d'équipe et de bonnes relations avec l'employeur, et ne se plaignait en aucune façon de tabagisme passif ou de froid, alors qu'elle émettait des observations sur le bruit, que l'employeur précise qu'elle accompagnait ses collègues lors des pauses cigarette dans le garage, alors qu'elle n'y était nullement obligée, que sa présence dans le cabinet était extrêmement réduite, se comptant en jours, à compter d'octobre 2010, et qu'au vu du certificat médical produit, ses arrêts étaient motivés par une tendinopathie calcifiante, affection sans aucun lien avec un tabagisme passif ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs impropres à exonérer l'employeur de sa responsabilité en matière d'exposition de la salariée au tabagisme passif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il dit n'y avoir lieu à écarter des débats les bulletins de salaire produits par Mme X... et qu'il déboute celle-ci de ses demandes tendant à imputer à l'employeur l'inaptitude à l'origine de la rupture du contrat de travail, l'arrêt rendu le 27 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

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

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 trois juin deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Habitat création, demanderesse aux pourvois principaux n° Y 14-11. 324 et Q 14-11. 339.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la S. A. R. L. HABITAT CREATION à payer à Madame X... les sommes de 49. 870, 58 € bruts outre 4. 987 € de congés payés afférents à titre de rappel de salaires pour la période du 15 septembre 2006 au 25 juin 2011, 1. 135, 45 € à titre de complément d'indemnité de licenciement, 556, 18 € à titre de complément de congés payés, 1. 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et aux dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la demande relative à la classification :

Le cabinet d'architecte employeur relève de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement.

Le conseil a débouté Madame X... de sa demande d'attribution du coefficient 430 en considérant que, n'ayant pas le diplôme d'architecte, contrairement à ce qu'elle avait soutenu, elle ne pouvait y prétendre, ce qu'approuve l'intimée qui considère que, n'ayant jamais exercé une fonction de cadre, elle ne peut revendiquer non plus le coefficient 370. Elle fait valoir aussi que, non seulement l'appelant n'avait pas ce diplôme, mais qu'elle n'a pas effectué le cursus pour avoir cette fonction, que son expérience professionnelle dans le poste et chez l'employeur précédent est seulement celle de dessinatrice, que sa fonction consistait à établir des plans de permis de construire et réaliser des plans d'exécution, qu'elle bénéficiait d'une certaine autonomie mais était toujours sous le contrôle régulier de l'employeur, qu'elle ne faisait pas le montage des dossiers sur le plan administratif, n'a jamais exercé de maîtrise d'oeuvre, que les dossiers qu'elle suivait ne présentaient pas de technicité particulière dans la mesure où il y avait une certaine récurrence.

Madame X... fait valoir, au contraire, qu'elle a suivi tout le cursus de formation y compris le 3ème cycle, sans soutenir le TPFE qui n'est qu'un droit d'exercice à titre libéral, que l'employeur la déclarait comme architecte DPLG chef de projet sur les documents relatifs aux marchés publics et privés, qu'elle intervenait sur des missions à partir de directives générales, avec une autonomie certaine, que les projets qu'elle établissait et qui concernaient des établissements recevant du public, étaient complexes.

Sur ce :

Il résulte des pièces produites que Madame X... qui s'était présentée dans son curriculum vitae d'embauche en 2005 comme « architecte DPLG en attente de soutenir son TPFE », n'a en réalité jamais soutenu son TPFE depuis son embauche et n'est en conséquence pas architecte DPLG. Le coefficient 430 qu'elle revendique, qui correspond à celui d'architecte en titre n'est pas justifié, d'autant qu'elle ne rapporte pas la preuve qu'elle exerçait effectivement la plénitude des différentes tâches relevant du métier d'architecte, rappelées par Monsieur Z..., métreur, dans son attestation, et c'est également ce qu'il ressort de ses notes manuscrites en vue de l'entretien d'évaluation. Elle possède par contre le niveau d'études, d'expérience, requis pour bénéficier du coefficient 370, l'employeur la qualifiant d'ailleurs de " chef de projet " dans les documents internes de l'entreprise, ce qui confirme qu'elle était en mesure de remplir, et remplissait effectivement un rôle de niveau supérieur à celui de simple dessinatrice, rôle dans lequel elle mettait en application des connaissances acquises durant son cursus de formation. Il doit donc être fait droit à ses demandes sur ce fondement, pour la période non prescrite, c'est à dire à compter de septembre 2006.

(...) Il est inéquitable de laisser à la charge de Mme X... ses frais irrépétibles, pour un montant de 1000 €.

L'employeur succombant partiellement sera condamné aux dépens » ;

1°) ALORS QUE selon l'article 2. 3 de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 « les coefficients hiérarchiques correspondant aux 5 niveaux sont les suivants : 300, 320, 340, 360, 400, 440, 500 etc. » ; que ne figure en revanche ni coefficient 430 ni 370 ; qu'en attribuant à Madame X... des rappels de salaire correspondant au coefficient 370 de la convention collective nationale d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, la Cour d'appel a violé les articles 2. 1 et suivants de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 ;

2°) ALORS subsidiairement QUE la qualification d'un salarié doit s'apprécier au regard des fonctions réellement exercées par celui-ci ; qu'aux termes des articles V. 1. 1 et V. 1. 4. de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, dont l'application était revendiquée par la salariée, sont classés au coefficient 370, niveau III, position 2, les salariés qui « réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie définie régulièrement. Ils sont, dans cette limite, responsables de leurs travaux. Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives réelles adaptées aux missions confiées et des connaissances maîtrisées du métier acquises par : diplôme de niveau II de l'éducation nationale ; des formations continues ou autres ; et/ ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes » ; qu'en l'espèce, pour allouer à Madame X..., embauchée en qualité de dessinatrice, coefficient 240, un rappel de salaire correspondant à un coefficient 370, la Cour d'appel s'est bornée à relever, d'une part, qu'elle possédait le niveau d'études et d'expérience requis pour bénéficier de ce coefficient, d'autre part, que l'employeur la qualifiait de chef de projet dans des documents internes à l'entreprise, ce qui confirmait que la salariée remplissait effectivement un rôle de « niveau supérieur à celui de simple dessinatrice » dans lequel elle mettait en application des connaissances acquises durant son cursus de formation ; qu'en statuant ainsi, sans à aucun moment préciser quelles étaient les fonctions réellement exercées par la salariée et si celles-ci correspondaient aux critères retenus par la convention collective pour prétendre au coefficient 370, niveau III, position 2, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles V. 1. 1 et V. 1. 4 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, ensemble 1134 du Code civil ;

Moyen produit par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour Mme X..., demanderesse au pourvoi incident.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait débouté Mme X... de sa demande tendant à voir juger la société Habitat Création responsable de l'inaptitude à l'origine de la rupture du contrat de travail et de ses demandes subséquentes et d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande de dommages-intérêts pour tabagisme passif et de ses demandes relatives au licenciement ;

AUX MOTIFS QUE « Madame X... n'établit pas que l'employeur soit à l'origine de la proposition de rupture conventionnelle, le document d'information, seul élément qu'elle produit, pouvant avoir été obtenu aussi bien par elle-même, puisqu'il est à libre disposition sur le site du ministère du travail ; qu'elle n'établit pas non plus la réalité d'un effacement de ses mails, qui peut avoir été opéré par elle, si tant est qu'il y ait eu effacement, ce qui ne peut être vérifié, le fond d'écran produit étant illisible, et il est évident que l'employeur a pu légitimement faire le nécessaire pour éviter que des messages de clients soient adressés directement sur le mail de la salariée, avec le risque qu'ils ne reçoivent pas de réponse, en l'état des absences prolongées de la salariée puisque les clients étaient des clients de l'agence, et non exclusivement des clients de Madame X..., que d'ailleurs l'un des clients concernés atteste qu'il ne lui a jamais été demandé de ne plus prendre contact avec Mme X... ; qu'en outre, les mails produits démontrent que les demandes des clients lui étaient toujours transmises et qu'elle y répondait elle-même, ce qui contredit ses allégations ; que, s'agissant des comparaisons de salaires avec d'autres salariés, il n'y a pas lieu d'écarter les bulletins produits par Madame X..., bien que celle-ci avoue ne pas souhaiter s'expliquer sur les conditions dans lesquelles elle se les est procurés, puisqu'en tout état de cause ils devaient être produits dans le cadre des débats par l'employeur, au vu de l'argumentation de la salariée, quoiqu'il en soit, le salaire de base de Mme X... était de 1349, 86 € en 2009, 1417, 36 € en 2010, 1594, 05 € en 2011, celui de Mme X... de 1527, 75 € en 2008, 1649, 70 € en 2010, 1670, 40 € en 2011, et si celui de M. B... était effectivement supérieur, ce fait ne peut être considéré comme constitutif d'un

élément de harcèlement, d'autant qu'il était ignoré de la salariée ; que, d'autre part, et comme le fait observer l'employeur, la production de 2 plannings d'avril 2011 ne caractérise pas une charge de travail anormale, alors que la salariée avait été absente et que l'activité ne s'était pas arrêtée pendant son absence, ils démontrent au contraire qu'elle n'était pas " mise au placard " comme elle a pu le faire écrire dans son courrier de réclamation de novembre 2010 ; que, s'agissant de la transmission des bulletins de salaire et des décomptes de congés payés, l'employeur démontre qu'elle bénéficiait d'un maintien du salaire, que le comptable s'était trompé en considérant que l'attribution de congés payés pendant les périodes d'arrêt maladie n'était pas justifiée, mais a procédé à la rectification sur le bulletin de salaire de mai 2011, les bulletins déjà émis ne pouvant être modifiés, et elle n'a subi aucun préjudice, les congés ayant été normalement reconnus et pris en compte au titre de l'indemnité compensatrice ; qu'il a répondu à la plupart des courriers, sauf réitération de demandes non explicites ; quant au tabagisme passif ; l'inspection du travail n'a dressé aucun procès-verbal, et a simplement rappelé que le garage (faisant également office de lieu de stockage) ne disposant pas de système de VMC l'interdiction de fumer devait également y être appliquée (l'employeur précise qu'il dispose d'une aération naturelle) ; que si Mme X... produit l'attestation d'un ami qui a senti une odeur de tabac froid dans le hall et d'une ex-employée ayant quitté le cabinet en 2009 qui fait état d'usage de tabac dans les bureaux engendrant du tabagisme passif et de l'obligation de travailler dans le froid avec interdiction d'allumer les radiateurs dans les périodes de froid, il résulte du document manuscrit de Madame X..., particulièrement détaillé et spontané, réalisé pour son entretien d'évaluation en mars 2010 qu'elle était très satisfaite de ses conditions de travail (document qui confirme également qu'elle n'était pas demanderesse d'une évolution de carrière), dépeint une bonne ambiance d'équipe et de bonnes relations avec l'employeur, et ne se plaignait en aucune façon de tabagisme passif ou de froid, alors qu'elle émet des observations sur le bruit, qui peut nuire à la concentration ; que l'employeur précise qu'elle accompagnait ses collègues lors des pauses cigarette dans le garage, alors qu'elle n'y était nullement obligée ; qu'il sera observé que sa présence dans le cabinet est extrêmement réduite, se comptant en jours, à compter d'octobre 2010, et qu'au vu du certificat médical produit ses arrêts de travail étaient motivés par une tendinopathie calcifiante, par conséquent une affection sans aucun lien avec un tabagisme passif déclarée comme maladie professionnelle, les arrêts postérieurs y faisant toujours référence ; qu'il y a lieu en conséquence de confirmer le jugement qui l'a déboutée de sa demande d'imputabilité à l'employeur de l'incapacité à l'origine du licenciement et de ses demandes subséquentes et de la débouter également de sa demande de dommages et intérêts pour exposition à tabagisme passif » ;

ET AUX MOTIFS QU'« il résulte des pièces produites que Madame X... qui s'était présentée dans son curriculum vitae d'embauche en 2005 comme " architecte DPLG en attente de soutenir son TPFE ", n'a en réalité jamais soutenu son TPFE depuis son embauche et n'est en conséquence pas architecte DPLG ; que le coefficient 430 qu'elle revendique, qui correspond à celui d'architecte en titre n'est pas justifié, d'autant qu'elle ne rapporte pas la preuve qu'elle exerçait effectivement la plénitude des différentes tâches relevant du métier d'architecte, rappelées par Monsieur Z..., métreur, dans son attestation, et c'est également ce qu'il ressort de ses notes manuscrites, en vue de l'entretien d'évaluation ; qu'elle possède par contre le niveau d'études, d'expérience, requis pour bénéficier du coefficient 370, l'employeur la qualifiant d'ailleurs de " chef de projet " dans les documents internes de l'entreprise, ce qui confirme qu'elle était en mesure de remplir, et remplissait effectivement un rôle de niveau supérieur à celui de simple dessinatrice, rôle dans lequel elle mettait en application des connaissances acquises durant son cursus de formation ; qu'il doit donc être fait droit à ses demandes sur ce fondement, pour la période non prescrite, c'est à dire à compter de septembre 2006 » ;

1°) ALORS QUE les juges doivent examiner l'intégralité des faits avancés par le salarié au soutien du harcèlement moral allégué et rechercher si l'ensemble des éléments établis par le salarié ne sont pas de nature à en faire présumer l'existence ; que le refus injustifié de reconnaître au salarié la qualification et les avantages conventionnels attachés aux fonctions qu'il exerçait constitue la violation d'une obligation essentielle ; qu'en rejetant les demandes de Mme X... au titre du harcèlement moral tout en condamnant la société Habitat Création à lui payer diverses sommes au titre des demandes fondées sur la classification, ce dont résultait l'existence de faits constitutifs des faits du harcèlement moral invoqués par le salarié s'agissant des différences de rémunération, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1, ensemble l'article L. 1226-13 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés ; qu'en rejetant les demandes de Mme X... fondées sur le tabagisme passif qu'elle subissait, motifs pris que l'inspection du travail n'avait dressé aucun procès-verbal, que Mme X... était satisfaite de ses conditions de travail, que l'employeur se prévalait de ce qu'elle accompagnait les fumeurs lors de leur pause dans le garage et que l'affection qui motivait l'incapacité de la salariée était sans lien avec un tabagisme passif, tous motifs impropres à exonérer l'employeur des manquements à son obligation de sécurité de résultat que ses motifs caractérisaient pourtant, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1, ensemble l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Composition de la juridiction : M. Frouin (président), SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Gatineau et Fattacini
Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes 2013-11-27 (Cassation partielle)