

**Cour de cassation
Chambre sociale**

30 octobre 2013
n° 12-21.288

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 30 octobre 2013 N° 12-21.288

Cassation partielle

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er décembre 2005 en qualité de responsable financier projet par la société Alstom transport ; que par lettre recommandée du 21 juillet 2009 avec demande d'avis de réception, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail en imputant la responsabilité de la rupture à l'employeur, qui lui a notifié, le 6 août 2009, son licenciement pour cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que dans l'exercice de son pourvoi de direction, l'employeur est en droit de changer unilatéralement l'affectation, les fonctions ou la tâche confiée à un salarié, pourvu que ses nouvelles attributions correspondent à sa qualification et n'affectent pas sa rémunération ; qu'en cette hypothèse, le changement est présumé avoir été décidé de bonne foi, sauf au salarié d'établir qu'il aurait reposé sur des motifs étrangers à l'intérêt de l'entreprise ; qu'en l'espèce, pour affirmer que la société Alstom transport avait manqué à ses obligations envers M. X..., la cour d'appel s'est contentée de relever que ce dernier avait été affecté à un autre poste, que Mme Y... avait été embauchée pour le remplacer avec un salaire supérieur au sien et qu'il lui avait été demandé de la former ; qu'en statuant ainsi, par des motifs qui ne caractérisaient en eux-mêmes aucun abus, aucune mauvaise foi, ni aucune déloyauté fautive de la société Alstom transport laquelle n'a fait qu'exercer son pouvoir de direction, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1184 du code civil, ensemble les articles L. 1222-1, L. 1231-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ que l'expérience professionnelle acquise par un salarié dans ses précédents emplois peut justifier qu'il soit embauché sur une position hiérarchique et avec une rémunération supérieures à celles de salarié de l'entreprise occupant des fonctions identiques mais disposant d'une expérience professionnelle inférieure ; qu'au cas présent, la société Alstom transport avait indiqué à M. X... qu'il pourrait occuper le poste d'« IBAM (Iberian American) & Asie Pacifique Project controller manager » avec maintien en position II et augmentation de 11 % de son salaire et qu'il bénéficierait d'un passage en position III A après un an d'ancienneté dans la fonction ; qu'il résulte des conclusions de M. X... qu'il avait refusé cette proposition ; que la société Alstom transport faisait valoir qu'elle avait dû embaucher Mme Y... sur le poste d'« IBAM (Iberian American) & Asie Pacifique Project controller manager » et que, compte tenu de l'expérience professionnelle de cette salariée qui justifiait d'une expérience de douze ans comme contrôleur financier et contrôleur de gestion aux sein de grandes entreprises industrielles et dont elle produisait le curriculum-vitae aux débats, elle avait embauchée cette salariée directement en position III A avec une rémunération sensiblement supérieure à celle qui avait été proposée à M. X... qui disposait d'une expérience professionnelle moindre ; qu'en considérant que l'embauche de Mme Y... sur une position et avec une rémunération supérieures à celles proposées à M. X... constituait un acte de déloyauté à l'égard de ce dernier, sans rechercher, comme elle y était expressément invitée, si cette différence de traitement n'était pas justifiée par l'expérience professionnelle supérieure acquise par Mme Y... au moment de son embauche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale à sa décision au regard des articles L. 1221-1, L. 1222-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

3°/ que M. X... reconnaissait lui-même dans ses conclusions qu'il avait refusé la proposition salariale de 42 000 euros qui lui était faite pour occuper le poste d'« IBAM (Iberian American) & Asie Pacifique Project controller manager » au motif qu'il estimait avoir droit à la position III A et au minimum conventionnel correspondant à cette position d'un montant de 43 800 euros, et que c'est après la manifestation de ce désaccord que la société Alstom transport avait émis une annonce pour recruter une personne extérieure et embauché Mme Y..., à compter de janvier 2009 ; qu'en énonçant qu'« il n'est communiqué aucun document de nature à démontrer que l'appelant aurait explicitement refusé les propositions précitées », la cour d'appel a violé les articles 4 du code de procédure civile et 1356 du code civil ;

4°/ qu'il est interdit au juge de dénaturer les termes clairs et précis des documents produits aux débats ; que le courrier électronique de M. Z... du 24 mars 2009 énonçait que « Mohamed X... a refusé une promotion au mois d'octobre 2008 ; la phase de passage de relais avec Sandra Y... s'est très mal passée, il s'est montré réticent à transmettre des dossiers ou à répondre aux questions d'une nouvelle embauchée » ; qu'en énonçant que ce courriel ferait apparaître que « les responsabilités exercées par Sandra Y... étaient identiques à celle de Mohamed X... et que la société attendait de celui-ci qu'il la forme à son nouvel emploi », la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ce courriel et méconnu le

principe susvisé ;

Mais attendu que, sans encourir les griefs du moyen, la cour d'appel qui a procédé à l'interprétation nécessaire du courriel émanant de M. Z... a souverainement apprécié la gravité du manquement de l'employeur à son obligation contractuelle de loyauté ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnisation au titre du harcèlement moral, l'arrêt retient que s'agissant de la réunion interne dénommée « café forum » organisée le 19 juin 2009, il résulte de l'attestation de la directrice des ressources humaines qu'elle a pris l'initiative d'annuler la participation du salarié à cette réunion, qu'elle justifie cette décision par le fait que le salarié aurait fait comprendre qu'il entendait démissionner, que cependant une telle mesure a été prise de façon hâtive, la veille de la réunion, sans que le salarié en ait été avisé personnellement par son auteur et qu'une explication lui ait été fournie, que néanmoins, compte tenu de leur caractère mineur et de leur date de survenance, ces derniers faits ne pouvaient avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, que de même, en raison de leur caractère isolé, les conditions entourant le remplacement de l'intéressé par une autre salariée ne sauraient caractériser un harcèlement moral ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher si les agissements de l'employeur n'avaient pas, comme il était soutenu, entraîné un syndrome dépressif attesté par des arrêts de travail et si pris dans leur ensemble ces éléments ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le troisième moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu les articles 4 du code de procédure civile et D. 3313-9, D. 3313-10, D. 3323-16, D. 3323-17 et D. 3323-18 du code du travail ;

Attendu que, pour rejeter la demande du salarié de condamnation de l'employeur à lui délivrer sous astreinte les éléments lui permettant de déterminer le montant des primes d'intéressement et de participation qui lui étaient dues au titre de l'exercice 2009, la cour d'appel a retenu que le salarié n'avait pas sollicité le déblocage de ces primes qui avaient été placées en épargne ;

Qu'en statuant ainsi, par un motif inopérant, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions relatives aux demandes d'indemnisation du harcèlement moral et de production des éléments permettant de déterminer le montant des primes d'intéressement et de participation dues à M. X... au titre de l'année 2009, l'arrêt rendu le 20 avril 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; 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 d'Amiens ;

Condamne la société Alstom transport aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Alstom transport à payer à M. X... 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 trente octobre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce que la société ALSTOM TRANSPORT (employeur) soit condamnée à lui verser les sommes de 9740, 25 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de 974, 02 euros à titre de congés payés afférents et 2338, 95 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... a été embauché le 1er décembre 2005 en qualité de responsable financier projet par la société ALSTOM TRANSPORT ; qu'à la date de la rupture de son contrat de travail, il percevait un salaire mensuel brut de 3151, 42 euros ; que par lettre du 21 juillet 2009, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail en en imputant la responsabilité à son employeur ; que son licenciement pour une cause réelle et sérieuse lui a été notifié par lettre du 6 août 2009 ; que les faits établis par le salarié et imputés à la société à l'occasion de l'embauche de Madame Y... constituent une violation par l'intimée de son obligation de loyauté ; qu'un tel manquement aux obligations résultant du contrat de travail justifie la prise d'acte de la rupture ; que celle-ci doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que postérieurement à la prise d'acte de la rupture, le salarié a perçu une indemnité compensatrice de préavis, les congés payés afférents et l'indemnité de licenciement calculés conformément à la convention collective applicable dans le cadre de la procédure de licenciement engagée par l'intimée ; que celle-ci n'est redevable d'aucune somme à titre à titre d'indemnités de rupture ;

ALORS, D'UNE PART, QU'un motif de simple affirmation équivaut à un défaut de motifs ; qu'en se bornant à affirmer, sans se fonder sur aucun élément de fait et de preuve, que Monsieur X... avait déjà été rempli de ses droits indemnitaires lors de son licenciement, la Cour d'appel s'est prononcée par une simple affirmation équivolant à un défaut de motifs, en méconnaissance de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE ne motive pas sa décision le juge qui se détermine sans analyser même de manière sommaire les éléments de preuve produits sur lesquels il se fonde ; qu'en se bornant à relever que le salarié avait été rempli de ses droits sans analyser, fût-ce de manière sommaire, le reçu pour solde de tout compte, le certificat de travail et l'attestation de PÔLE EMPLOI qu'avait invoqués la société ALSTOM TRANSPORT pour dire que le salarié avait été rempli de ses droits, ainsi que le dernier bulletin de salaire qu'elle avait produit, quand il résultait de ces documents que le versement des indemnités de ruptures n'y était pas indiqué, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du Code du travail ;

ET ALORS ENFIN QUE le juge ne peut dénaturer par omission un document qui, régulièrement versé aux débats, est déterminant de l'issue du litige ; qu'en s'abstenant de viser et d'analyser le reçu pour solde de tout compte, le dernier bulletin de salaire annexé, le certificat de travail et l'attestation de PÔLE EMPLOI qui, invoqués par la société ALSTOME TRANSPORT, ne mentionnaient aucun paiement d'indemnités de rupture, la Cour d'appel a dénaturé par omission ces documents, en violation de l'article 1134 du Code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce que la société ALSTOM TRANSPORT (employeur) soit condamnée à lui verser la somme de 40000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE les faits allégués par le salarié permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral sont une affectation au poste de project controller manager des projets export avec une diminution de la rémunération proposée initialement, son remplacement par Sandra Y... à la suite d'un recrutement extérieur avec un salaire sensiblement supérieur à celui lui avait été offert, une affectation sur le projet MF 2000 avec une diminution de la rémunération envisagée, une modification injustifiée de sa notation annuelle en 2009, une mise à l'écart soudaine d'une réunion dénommée « café forum » à laquelle il devait participer le 19 juin 2009 ; que la société ALSTOM TRANSPORT établit que Monsieur X... a été employé en 2007 en qualité de responsable financier niveau cadre position II de la convention collective ; que cette affectation était le résultat d'une première promotion au sein de la société ; qu'en revanche, elle ne fournit pas d'explication claire sur les conditions dans lesquelles les fonctions de project controller IBAM auraient été proposées à l'appelant en octobre 2008 par l'intermédiaire de Xavier Z..., son supérieur hiérarchique, et qui, selon ses écritures, consistaient en une augmentation de la rémunération mensuelle brute de 11 % avec maintien en position II dans un premier temps et passage en position III A après un an d'ancienneté dans la fonction ; que selon le courriel du salarié du 30 juin 2008, celui-ci était déjà affecté à ce poste à cette date ; que selon la note de nomination DPT Finances du 31 mars 2009, il était toujours attaché au projet IBAM jusqu'au 2 février 2009, date à laquelle il a été nommé MF 2000 project controller ; qu'alors qu'il n'est communiqué aucun document de nature à démontrer que le salarié aurait refusé les propositions précitées, la société ALSTOM TRANSPORT a organisé, dès le 13 octobre 2008, un entretien fixé au 21 octobre suivant avec Sandra Y..., employée alors au sein de la société AVERY DENNYSON, en vue de l'attribution du poste occupé par le salarié ; que celle-ci devait être embauchée dès le 3 novembre 2008 avec la position III ainsi qu'une rémunération annuelle brute de 61425 euros, soit un salaire plus élevé que celui que percevait Monsieur X... pour une activité identique et s'élevant à la somme de 38961 euros ; que cette embauche est survenue le 5 janvier 2009 ; que le courriel de Xavier Z... du 24 mars 2009 énonçant les reproches pouvant être adressés à l'appelant pour apparaître que les responsabilités de Sandra Y... étaient identiques à celle de l'appelant et que la société attendait de celui-ci qu'il la forme à son nouvel emploi ; que s'agissant du montant de la rémunération attribuée à partir de son affectation sur le projet MF 2000, le salarié se borne dans un courriel du 6 mai 2005 à faire part à son employeur de ce que ce poste ne correspondait pas à ses attentes, sans avoir exprimé d'autre contestation sur ce point ; que, s'agissant de la notation pour l'année 2009, la société démontre que l'attribution définitive de la note 2 au salarié ne présente aucun caractère exceptionnel, 65 % des ingénieurs et cadres ayant reçu une notation similaire, et reposait sur une évaluation de l'activité de celui-ci sur la période du 1er avril 2008 au 31 mars 2009, conforme aux règles de management contenues dans la brochure « performance evaluation » ; que s'agissant de la réunion interne dénommée « café forum » organisée le 19 juin 2009, il résulte de l'attestation de Madame A..., directrice des ressources humaines, qu'elle a pris l'initiative d'annuler la participation du salarié à cette réunion ; qu'elle justifie cette décision par le fait que le salarié aurait fait comprendre qu'il entendait démissionner ; qu'une telle mesure a été prise de façon hâtive, la veille de la réunion, sans que le salarié en ait été avisé personnellement par son auteur et qu'une explication lui ait été fournie ; que, compte tenu de leur caractère mineur et de leur date de survenance, ces derniers faits ne pouvaient avoir pour objet et pour effet une dégradation des conditions de travail ; que de même, en raison de leur caractère isolé, les conditions entourant le remplacement du salarié par Madame Y... ne sauraient caractériser un harcèlement moral ; que cependant, les faits établis par le salarié et imputés à la société à l'occasion de l'embauche de Madame Y... constituent une violation par l'intimée de son obligation de loyauté ; qu'un tel manquement aux obligations résultant du contrat de travail justifie la prise d'acte de la rupture ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE, sur la stagnation de la carrière professionnelle de Monsieur X..., celui-ci a été embauché le 1er décembre 2005 en tant que responsable financier Projet position I ; que le 12 octobre 2007, il est promu au niveau cadre position II avec une augmentation de 14,45 % de son salaire ; que le salarié a souhaité reprendre le poste de contrôleur à BARCELONE laissé libre par Madame B... et a ensuite interrompu les échanges avec le site de BARCELONE de son propre chef ; que, sur la mauvaise évaluation des performances, Monsieur X... considère qu'il aurait dû garder la note de 3 initialement attribuée par Monsieur C... d'avril 2008 à septembre 2008 pour le projet MF 2000 dont il avait la charge ; que la notation annuelle dure jusqu'au mois d'avril 2009 et que Monsieur Z... était ainsi en droit de le noter pour la période de biseau (formation Madame Y...) ; qu'un code 2 est quand même une note, ni humiliante, ni vexatoire, car elle est à l'image de 65 % des cadres de la société ALSTOM ; que, sur la mise à l'écart du salarié, celui-ci n'avait aucune équipe à manager et travaillait directement avec les équipes situées à l'étranger ; que, dès qu'il a fait part de son isolement, il a été installé sur le plateau finance avec les autres financiers en juin 2008 ; que, sur le harcèlement moral, Monsieur X... n'apporte pas de preuves à l'appui de ses griefs que la dégradation de son état de santé est imputable à la société ALSTOM ;

ALORS, DE PREMIERE PART, 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 ; que lorsque survient un litige relatif à un harcèlement moral, il incombe au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'il appartient à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que le juge forme sa conviction en recherchant si dans leur ensemble, et non pris isolément, ils permettent de présumer un harcèlement ; qu'en écartant une telle présomption aux motifs que les faits invoqués étaient mineurs et avaient un caractère isolé chacun pris séparément quand il résultait des constatations de l'arrêt, en premier lieu, que Monsieur X... avait été remplacé dans ses fonctions par Madame Y... recrutée à l'extérieur et mieux rémunérée que lui, et dont il avait dû au surplus assurer la formation, ce qui avait eu pour conséquence une baisse de sa notation de 3 à 2, en deuxième lieu, qu'il avait été affecté au projet MF 2000 avec une diminution de sa rémunération, en troisième lieu, que, pour l'année 2009, la note 2 seulement lui avait été attribuée, et enfin, que sa participation à une réunion interne avait été supprimée sans que cela ne lui soit annoncé ni expliqué officiellement, et qu'il s'en déduisait, sauf preuve contraire apportée par l'employeur sur la base d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination, l'existence d'agissements répétés qui avaient eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, et ce, d'autant plus qu'il résultait des motifs du jugement entrepris que Monsieur X... avait, à la suite de ces faits, été victime d'un syndrome dépressif ayant nécessité des arrêts de travail médicalement constatés, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses constatations de fait desquelles il résultait que les faits précités, pris dans leur ensemble, présentaient un harcèlement moral, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail ;

ALORS, DE DEUXIEME PART, 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 ; que lorsque survient un litige relatif à un harcèlement moral, il incombe au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'il appartient à l'employeur 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 le juge forme sa conviction en recherchant si, dans leur ensemble, et non pris isolément, ils permettent de présumer un harcèlement ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme l'y invitait le salarié dans ses conclusions d'appel, si les agissements précités de l'employeur n'avaient pas entraîné un syndrome dépressif avec des arrêts de travail dont la réalité était démontrée par le salarié, et de surcroît reconnue par l'employeur, la Cour d'appel, qui n'a pas examiné dans leur ensemble les circonstances invoquées par l'exposant, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QUE le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, de sorte qu'une cour d'appel ne peut rejeter la demande d'un salarié au seul motif de l'absence de relation entre l'atteinte à l'état de santé et la dégradation des conditions de travail ; qu'en relevant, par motifs éventuellement adoptés, que Monsieur X... n'apportait pas de preuves à l'appui de ses griefs que la dégradation de son état de santé était imputable à la société ALSTOM, la Cour d'appel a, de nouveau, violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail ;

ALORS, DE QUATRIEME PART, 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 ; que lorsque survient un litige relatif à un harcèlement moral, il incombe au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'il appartient à l'employeur 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 le juge forme sa conviction en recherchant si dans leur ensemble, et non pris isolément, ils permettent de présumer un harcèlement ; que Monsieur X... avait soutenu, dans ses conclusions d'appel (prod. p. 11 in fine, p. 12 in fine, p. 13 à 15, p. 15 à 20 al. 1 à 6 et les deux derniers alinéas, p. 22 al. 3 à 6, p. 26 à 28 et p. 30 al. 7 et 8), que, en-dehors des agissements précités, rappelés par l'arrêt, l'employeur avait usé de nombreuses autres brimades, humiliations et vexations à son égard, relativement à ses candidatures sur plusieurs postes de l'entreprise qui avaient été refusées sans motif valable, ainsi qu'au niveau de sa rémunération, à la dévalorisation de ses qualités professionnelles, à la dégradation de ses perspectives d'évolution professionnelle, à son isolement et à sa mise à l'écart de ses collègues de travail, ce qui, toujours selon ces conclusions, avait affecté son état de santé physique et mentale au point qu'il avait été soigné pour syndrome dépressif ; qu'en s'abstenant d'analyser ces faits et de rechercher si, dans leur ensemble, ils ne présument pas un harcèlement moral, la Cour d'appel a, de nouveau, privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail ;

ET ALORS ENFIN 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 ; que lorsque survient un litige relatif à un harcèlement moral, il incombe au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'il appartient à l'employeur 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 le juge forme sa conviction en recherchant si dans leur ensemble, et non pris isolément, ils permettent de présumer un harcèlement ; qu'en se bornant à relever que la notation 2 au lieu de 3 attribuée à l'exposant était justifiée dès lors que celle-ci était également attribuée à 65 % des ingénieurs et cadres de la société, et qu'en outre, cette notation reposait, en l'espèce, sur la période d'activité du 1er avril 2008 au 31 mars 2009 conformément aux règles de management applicables, sans rechercher, comme l'y invitaient les conclusions d'appel du salarié, si, dès lors que, comme elle l'avait elle-même relevé, celui-ci avait formé Madame Y... au début de l'année 2009, cette circonstance ne l'avait pas empêché d'acquiescer la notation 3 comme les années précédentes alors que par ailleurs son travail avait mérité la note 3 pour le reste de la période considérée, et si dès lors, cette notation 2 n'avait pas, avec les autres agissements, eu 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, la Cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce qu'il soit ordonné à la société ALSTOM TRANSPORT (employeur) de lui délivrer, sous astreinte, l'ensemble des éléments permettant de déterminer le montant des primes d'intéressement et de participation qui lui étaient dues au titre de l'exercice 2009 ;

AUX MOTIFS QUE la société fait valoir que l'appelant a perçu en juillet 2009 des primes d'intéressement et de participation sur les exercices fiscaux 2008-2009 et 2009-2010, placées en épargne, dont il n'a pas sollicité le déblocage ; qu'il n'établit pas qu'un reliquat lui soit dû ; qu'il convient de le débouter de sa demande de ce chef ;

ALORS, D'UNE PART, QUE les juges ne peuvent modifier l'objet du litige ; que, dans le dispositif de ses conclusions d'appel, Monsieur X... avait demandé à la Cour d'appel d'ordonner à la société ALSTOM TRANSPORT de lui délivrer, sous astreinte, l'ensemble des éléments permettant de déterminer le montant des primes d'intéressement et de participation qui lui étaient dues au titre de l'exercice 2009 ; que, dans les motifs de ses conclusions, le salarié avait soutenu que, contrairement aux dispositions légales applicables, l'employeur ne lui avait pas fourni les éléments permettant de déterminer le montant des primes d'intéressement et de participation qui lui restaient dues à la date de son départ et qu'il sollicitait en conséquence la délivrance des documents d'information prévus à ce titre par les articles D. 3313-9 et D. 3313-10 (pour l'intéressement), D. 3323-16 D. 3323-17 et D. 3323-18 (pour la participation) du Code du travail ; qu'en opposant à cette demande le fait que le salarié ne sollicitait pas le déblocage des primes placées en épargne et n'établissait pas qu'un reliquat lui était dû au titre de ses primes, la Cour d'appel a modifié l'objet du litige en violation des articles 4 et 5 du Code de procédure civile ;

ET ALORS, D'AUTRE PART, QU'il résulte des articles D. 3313-9 et D. 3313-10 (pour l'intéressement) et D. 3323-16 D. 3323-17 et D. 3323-18 (pour la participation) du Code du travail, que lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement ou de la participation quitte l'entreprise et que le calcul et la répartition des primes sont déterminées après ce départ, l'employeur doit lui envoyer une fiche l'informant du montant de ses droits ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme l'y invitaient les conclusions d'appel de Monsieur X..., si la société ALSTOM TRANSPORT ne s'était pas abstenue de lui envoyer les fiches d'information sur le montant de ses droits au titre de l'intéressement et de la participation pour l'exercice 2009, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions précitées des articles D. 3313-9, D. 3313-10, D. 3323-16 D. 3323-17 et D. 3323-18 du Code du travail.

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Alstom transport, demanderesse au pourvoi incident

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'AVOIR dit que la prise d'acte par Monsieur X... de la rupture de son contrat de travail devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR en conséquence condamné la société ALSTOM TRANSPORT à lui verser les sommes de 1. 374, 01 € à titre de rappel de salaire, outre congés payés y afférents, et 18. 910 € à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QU'« en revanche, ALSTOM ne fournit aucune explication claire sur les conditions dans lesquelles les fonctions de project controller IBAM auraient été proposées à l'appelant en octobre 2008 par l'intermédiaire de Xavier Z..., son supérieur hiérarchique, et qui, selon ses écritures consistaient en une augmentation de la rémunération mensuelle brute de 11 % avec maintien en position II dans un premier temps et passage en position III A après un an d'ancienneté dans la fonction ; que selon le courriel de l'appelant en date du 30 juin 2008 que la société communique, celui-ci était déjà affecté à ce poste à cette date ; que selon la note de nomination DPT FINANCES en date du 31 mars 2009, il était toujours attaché au projet IBAM jusqu'au 2 février 2009 date à laquelle il a été nommé MF 2000 project controller ; qu'alors qu'il n'est communiqué aucun document de nature à démontrer que l'appelant aurait explicitement refusé les propositions précitées, l'intimée a organisé, dès le 13 octobre 2008, un entretien fixé au 21 octobre 2008 avec Sandra Y... employée alors au sein de la société AVERY DENNISON en vue de l'attribution du poste occupé par l'appelant ; que selon la fiche de renseignement celle-ci devait initialement être embauchée dès le 3 novembre 2008 avec la position III ainsi qu'une rémunération annuelle brute de 61.425 € soit un salaire sensiblement plus élevé que celui que percevait l'appelant pour une activité identique et s'élevant à la somme de 38.961 € ; que cette embauche est survenue le 5 janvier 2009 ; que les termes du courriel de Xavier Z... en date du 24 mars 2009 énonçant les reproches qui pouvaient être adressés à l'appelant font bien apparaître que les responsabilités exercées par Sandra Y... étaient identiques à celles de l'appelant et que la société attendait de celui-ci qu'il la forme à son nouvel emploi » ;

ET AUX MOTIFS QUE « cependant en application de l'article L. 1231-1 du Code du travail, que les faits établis par l'appelant et imputés à la société à l'occasion de l'embauche de Sandra Y... constituent une violation par l'intimée de son obligation de loyauté ; qu'un tel manquement aux obligations de résultant du contrat de travail justifie la prise d'acte de la rupture ; qu'en conséquence, celle-ci doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse » ;

1°) ALORS QUE dans l'exercice de son pouvoir de direction, l'employeur est en droit de changer unilatéralement l'affectation, les fonctions ou la tâche confiée à un salarié, pourvu que ses nouvelles attributions correspondent à sa qualification et n'affectent pas sa rémunération ; qu'en cette hypothèse, le changement est présumé avoir été décidé de bonne foi, sauf au salarié d'établir qu'il aurait reposé sur des motifs étrangers à l'intérêt de l'entreprise ; qu'en l'espèce, pour affirmer que la société ALSTOM TRANSPORT avait manqué à ses obligations envers Monsieur X..., la cour d'appel s'est contentée de relever que ce dernier avait été affecté à un autre poste, que Madame Y... avait été embauchée pour le remplacer avec un salaire supérieur au sien et qu'il lui avait été demandé de la former ; qu'en statuant ainsi, par des motifs qui ne caractérisaient en eux-mêmes aucun abus, aucune mauvaise foi, ni aucune déloyauté fautive de la société ALSTOM TRANSPORT laquelle n'a fait qu'exercer son pouvoir de direction, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1184 du Code civil, ensemble les articles L. 1222-1, L. 1231-1 et L. 1232-1 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE l'expérience professionnelle acquise par un salarié dans ses précédents emplois peut justifier qu'il soit embauché sur une position hiérarchique et avec une rémunération supérieures à celles de salarié de l'entreprise occupant des fonctions identiques mais disposant d'une expérience professionnelle inférieure ; qu'au cas présent, la société ALSTOM TRANSPORT avait indiqué à Monsieur X... qu'il pourrait occuper le poste d'« IBAM (Iberian American) & Asie Pacifique Project controller manager » avec maintien en position II et augmentation de 11 % de son salaire et qu'il bénéficierait d'un passage en position III A après un an d'ancienneté dans la fonction ; qu'il résulte des conclusions de Monsieur X... qu'il avait refusé cette proposition (Conclusions du salarié, p. 17) ; que la société ALSTOM TRANSPORT faisait valoir qu'elle avait dû embaucher Madame Y... sur le poste d'« IBAM (Iberian American) & Asie Pacifique Project controller manager » et que, compte tenu de l'expérience professionnelle de cette salariée qui justifiait d'une expérience de 12 ans comme contrôleur financier et contrôleur de gestion au sein de grandes entreprises industrielles et dont elle produisait le curriculum-vitae aux débats, elle avait embauché cette salariée directement en position III A avec une rémunération sensiblement supérieure à celle qui avait été proposée à Monsieur X... qui disposait d'une expérience professionnelle moindre (Conclusions de l'exposante, p. 10-11) ; qu'en considérant que l'embauche de Madame Y... sur une position et avec une rémunération supérieures à celles proposées à Monsieur X... constituait un acte de déloyauté à l'égard de ce dernier, sans rechercher, comme elle y était expressément invitée, si cette différence de traitement n'était pas justifiée par l'expérience professionnelle supérieure acquise par Madame Y... au moment de son embauche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale à sa décision au regard des articles L. 1221-1, L. 1222-1 du Code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

3°) ALORS QUE Monsieur X... reconnaissait lui-même dans ses conclusions qu'il avait refusé la proposition salariale de 42.000 € qui lui était faite pour occuper le poste d'« IBAM (Iberian American) & Asie Pacifique Project controller manager » au motif qu'il estimait avoir droit à la position III A et au minimum conventionnel correspondant à cette position d'un montant de 43.800 €, et que c'est après la manifestation de ce désaccord que la société ALSTOM TRANSPORT avait émis une annonce pour recruter une personne extérieure et embauché Madame Y..., à compter de janvier 2009 (Conclusions du salarié, p. 17-18) ; qu'en énonçant qu'« il n'est communiqué aucun document de nature à démontrer que l'appelant aurait explicitement refusé les propositions précitées » (arrêt p. 3 dernier alinéa), la cour d'appel a violé les articles 4 du Code de procédure civile et 1356 du Code civil ;

4°) ALORS QU'il est interdit au juge de dénaturer les termes clairs et précis des documents produits aux débats ; que le courrier électronique de Monsieur Z... du 24 mars 2009 énonçait que « Mohamed X... a refusé une promotion au mois d'Octobre 2008 ; la phase de passage de relais avec Sandra Y... s'est très mal passée, il s'est montré réticent à transmettre des dossiers ou à répondre aux questions d'une nouvelle embauchée » ; qu'en énonçant que ce courriel ferait apparaître que « les responsabilités exercées par Sandra Y... étaient identiques à celle de l'appelant et que la société attendait de celui-ci qu'il la forme à son nouvel emploi », la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ce courriel et méconnu le principe susvisé.

Composition de la juridiction : M. Frouin (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Lyon-Caen et Thiriez
Décision attaquée : Cour d'appel de Douai 2012-04-20 (Cassation partielle)