

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

15 janvier 2014
n° 12-22.751

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 15 janvier 2014 N° 12-22.751

République française

Au nom du peuple français

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 26 novembre 2002 par la société distribution Casino France en qualité d'employée commerciale ; qu'elle a signé le 4 février 2003 un avenant prévoyant qu'elle pourrait être occupée aux différents travaux de l'établissement en fonction des nécessités du service, des modifications des demandes des clients, et notamment pour s'adapter aux mutations technologiques et à la transformation des métiers ; qu'elle a occupé jusqu'en janvier 2005 la fonction de décoratrice ; qu'après avoir été en arrêt de travail en raison d'une grossesse pathologique du 7 janvier au 19 février 2005, puis en congé de maternité, elle a bénéficié d'un congé parental du 27 juin au 26 décembre 2005 ; qu'ayant refusé l'affectation en qualité de caissière proposée par l'employeur à son retour de congé parental, elle a été licenciée pour faute grave le 10 janvier 2006 ; que contestant son licenciement et soutenant qu'elle avait fait l'objet d'une discrimination, Mme X... a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le second moyen, lequel est préalable, ci-après annexé :

Attendu que la cour d'appel ayant effectué la recherche prétendument omise en constatant que l'employeur avait procédé aux affectations successives de Mme X... de la même façon que pour les autres employés de l'entreprise, le moyen ne saurait être accueilli ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1225-55 du code du travail ;

Attendu que pour décider que le licenciement était fondé sur une faute grave et débouter la salariée de ses demandes en paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités de rupture, l'arrêt retient que celle-ci n'avait pas été engagée en qualité de décoratrice, que la nouvelle affectation ne modifiait pas sa qualification professionnelle qui restait celle d'employée commerciale confirmée niveau 2 échelon B, de sorte qu'il n'y avait pas de modification de son contrat de travail, et que l'affectation des salariés en fonction des nécessités du service relevait du pouvoir de direction de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée, au retour de son congé parental, ne s'était pas vu proposer un emploi similaire à celui de décoratrice effectivement occupé antérieurement au congé de maternité suivi d'un congé parental, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de ses demandes relatives au licenciement, l'arrêt rendu le 23 mai 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Distribution Casino France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Distribution Casino France et la condamne à payer à Mme 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 quinze janvier deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Ortscheidt, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir confirmé le licenciement de Mme Céline X... pour faute grave et débouté, en conséquence, celle-ci de l'ensemble de ses demandes tendant à la condamnation de la société Distribution Casino France à lui verser diverses sommes à titre de dommages et intérêts, d'indemnité de licenciement, de rappel de salaires pour mise à pied et congés payés y afférents, et d'indemnité de

préavis et congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QU' il résulte des articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement ; que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ; que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ; que Mme X... prétend qu'à l'issue de son congé parental elle devait, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-55 retrouver son poste de décoratrice ou un emploi similaire ; que son employeur n'a pas tout mis en oeuvre comme il s'y était engagé par lettre recommandée du 24 mai 2005 pour qu'elle retrouve son emploi précédent ; qu'il ne démontre pas non plus que le nouvel emploi basique de caissière correspondait à une adaptation aux mutations technologiques et à la transformation des métiers Casino ; que le poste de caissière est sans équivalent avec le poste de décoratrice aussi bien en termes de classification que de rémunération ou de responsabilités ; que le licenciement fondé sur son refus d'être affectée au poste de caissière se trouve ainsi dénué de toute cause réelle et sérieuse que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige précisait à Madame X... qu'elle avait été licenciée pour avoir refusé de prendre son poste au service Caisses à l'issue de son congé parental, affectation qui n'était que la stricte application des clauses et conditions de son contrat de travail signé le 4 février 2003, lequel prévoyait la possibilité de l'affecter sur un autre poste en cas de nécessité ; que l'employeur avait pris soin de lui préciser qu'elle retrouverait son emploi précédent ou en cas d'impossibilité, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ; qu'il ressort des pièces versées aux débats que Madame X... a été recrutée en qualité d'employée commerciale confirmée niveau 2 échelon A, puis élevée ultérieurement à l'échelon B ; que conformément à l'avenant signé le 4 février 2002 lorsque la salariée a été employée à plein temps, Madame X... savait qu'elle pourrait être occupée aux différents travaux de l'établissement en fonction des nécessités du service, des modifications des demandes de clients, et notamment pour s'adapter aux mutations technologiques et à la transformation des métiers ; qu'elle savait également que dans le cadre de l'évolution de sa situation professionnelle, ou de la préservation de son emploi, elle pourrait être affectée dans l'un des établissements que le groupe possède ou pourrait détenir dans la même agglomération ou dans les localités limitrophes ; qu'il n'est pas contesté qu'à l'issue d'un congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver ainsi que le précise l'article L. 1225-55 du code du travail « son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente » ; qu'en l'espèce, il ressort des pièces produites que pendant son congé de maternité puis son congé parental d'éducation, Madame X... a été remplacée par une autre employée au poste de décoratrice ; que son poste n'était donc plus disponible à son retour ; que la nouvelle affectation proposée par l'employeur au service Caisses ne modifiait pas sa qualification professionnelle qui restait celle d'employée commerciale confirmée niveau 2 échelon B ; que contrairement à ce que soutient la salariée, elle n'a pas été embauchée en qualité de décoratrice et la fonction de décoratrice, qu'elle a exercée jusqu'au mois de janvier 2005, appartenait à la même catégorie « Employé commercial confirmé » ; qu'il n'y a donc pas eu en l'espèce modification du contrat de Madame X... ; que par ailleurs, compte tenu du contrat signé entre les parties, il est certain que l'affectation des salariés en fonction des nécessités du service relevait clairement du pouvoir de direction de l'employeur ; que dans ce contexte, le refus de Madame X... de rejoindre sa nouvelle affectation à un poste de caisse constituait un acte d'insubordination constitutif d'une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise, même pendant la durée limitée du préavis ;

ET, AUX MOTIFS ADOPTES, QUE Mme X... a été embauchée le 26 novembre 2002 en qualité d'employée commerciale confirmée niveau 2 échelon A par un contrat à durée indéterminée pour une durée hebdomadaire de travail de 18 heures ; que par avenant du 04 février 2003, l'horaire hebdomadaire a été porté à 36 heures 18 ; que les employés commerciaux peuvent être affectés à diverses tâches liées au commerce et conformément aux termes de l'avenant cité ci-dessus il est précisé « vous pourrez être occupée aux différents travaux de l'établissement » ; qu'une autre disposition du même avenant précise « vous pourrez être affectée dans l'un ou l'autre des établissements que le groupe possède ou pourrait détenir dans la même agglomération ou dans des localités limitrophes » ; que Mme X... a été affectée au service « décorations » en remplacement de Mme Y... qui aurait sollicité un congé individuel de formation ; que Mme Y... a repris son poste ; que Mme X... a bénéficié d'un congé parental ; que la SAS Distribution Casino donne acte à Mme X... de son congé parental du 27 juin au 26 décembre 2005 inclus par lettre du 24 mai 2005 et précise à sa collaboratrice qu'elle retrouvera son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ; que par lettre du 13 octobre 2005 Mme X... précise qu'en application de l'article L. 122-28-3 du code du travail, elle serait affectée dès son retour au service caisse qu'elle avait occupé précédemment ; que le 09 novembre 2005, Mme X... répondait à son employeur et exigeait un emploi au service décorations ; que le 19 décembre 2005, la SAS Distribution Casino mettait en garde Mme X... sur les conséquences de son éventuel refus de réintégrer le « service caisse » ; que la rémunération et la classification étaient inchangées ; que le comportement de Mme X... constitue un refus de subordination » ; que l'employeur a satisfait aux dispositions de l'article L. 122-28-3 du code du travail et que l'emploi proposé avait une similitude avec les postes précédemment occupés ; que les éléments constitutifs de la faute grave sont réunis ;

1°) ALORS QU' à l'issue du congé parental d'éducation, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et que ce n'est que dans le cas où le précédent emploi n'est plus disponible que l'employeur peut proposer un emploi similaire ; qu'il appartient alors à ce dernier d'établir que le précédent emploi du salarié n'est pas disponible ; qu'en l'espèce, en se bornant à affirmer qu'il ressortait des pièces produites que, pendant son congé de maternité puis son congé parental d'éducation, Mme X... avait été remplacée par une autre employée au poste de décoratrice, de sorte que son précédent emploi n'était plus disponible, sans viser ni analyser même sommairement les documents sur lesquels elle se fondait, la cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QU'à l'issue du congé parental d'éducation, le salarié retrouve son précédent emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ; que le précédent emploi occupé par le salarié s'entend des fonctions principales réellement exercées en fait par celui-ci avant son départ en congé parental, nonobstant la qualification et le poste mentionné sur le contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a expressément constaté que la salariée occupait, depuis plus de deux ans avant son départ en congé parental, la fonction de décoratrice ; qu'en refusant de prendre en compte, cette fonction de décoratrice en tant que précédent emploi de Mme X..., pour apprécier sa similarité avec l'emploi proposé de caissière, au motif inopérant « que contrairement à ce que soutient la salariée, elle n'a pas été embauchée en qualité de décoratrice et la fonction de décoratrice, qu'elle a exercée jusqu'au mois de janvier 2005, appartenait à la même catégorie Employé commercial confirmé », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a ainsi violé l'article L. 1225-55 du code du travail ;

3°) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE la modification des fonctions réellement exercées par le salarié constitue une modification de son contrat de travail dès lors qu'elle implique une rétrogradation et/ou une diminution des responsabilités de l'employé ; qu'en considérant que la modification des fonctions de décoratrice à celles de caissière ne constituait pas une modification du contrat de travail de Mme X..., au seul motif que ces deux fonctions appartenaient à la même catégorie « Employé commercial confirmé », sans avoir constaté, comme elle le devait, que les deux emplois étaient similaires, la cour d'appel a violé l'article L. 1225-55 du code du travail ;

4°) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QU' à l'issue du congé parental d'éducation, le salarié retrouve son précédent emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ; qu'un emploi similaire s'entend d'un emploi comportant la même rémunération, la même qualification mais aussi des responsabilités similaires ; que le poste comportant des fonctions moins valorisantes que les précédentes ou qui ne prend pas en compte l'expérience, la compétence et la qualification de la salariée, ne constitue pas un emploi similaire ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée par Mme X..., si les fonctions de caissière n'étaient pas moins valorisantes et sans similarité avec celles de décoratrice précédemment exercées, avant son départ en congé parental, ni si cette proposition

de poste ne constituait pas une rétrogradation emportant un retrait de responsabilités, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1225-55 du code du travail ;

5°) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE dans ses conclusions d'appel délaissées (cf. p. 6, 7 et 8), Mme X... faisait valoir que la clause de l'avenant signé le 4 février 2003 stipulant qu'« en fonction des nécessités du service, des modifications des demandes de nos clients et notamment pour s'adapter aux mutations technologiques et à la transformation des métiers vous pourrez être occupée aux différents travaux de l'établissement. Dans le cadre de l'évolution de votre situation professionnelle, ou de la préservation de votre emploi, vous pourrez être affectée dans l'un des établissements que le groupe possède ou pourrait détenir dans la même agglomération ou dans les localités limitrophes » n'était pas valable dès lors que la notion de « travaux » n'était pas définie ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans répondre à ce moyen pertinent des conclusions d'appel de l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°) ALORS, A TITRE PLUS SUBSIDIARE, QU'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si la nouvelle affectation au poste de caissière de Mme X... était justifiée par les nécessités du service, les modifications des demandes de clients, l'adaptation à des mutations technologiques ou à la transformation des métiers, l'évolution de sa situation professionnelle, la préservation de son emploi ou la possibilité d'affectation dans un des établissements que le groupe possède ou pourrait détenir dans la même agglomération ou dans les localités limitrophes, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil ;

7°) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail ou d'un emploi similaire à celui occupé avant son congé parental ne constitue pas, à lui seul, une faute grave ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L.1234-1, L. 1234-5, et L. 1234-9 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir rejeté les demandes de Madame Céline X... relatives à la discrimination dont elle avait fait l'objet et à la nullité de son licenciement et d'avoir rejeté, en conséquence, les demandes indemnitaires afférentes de la salariée ;

AUX MOTIFS QUE qu'invoquant les dispositions des articles L. 1142-1 3e, L. 3221-8 et L. 1121-1 du code du travail, Madame X... prétend que son employeur n'a pas respecté le principe d'égalité entre hommes et femmes et qu'elle a été victime d'une mesure discriminatoire indirecte d'affectation professionnelle en raison de sa grossesse et de sa situation familiale, comportement qui doit être selon elle sanctionné ; que la SAS Distribution Casino France estime que le moyen de la discrimination est inopérant en l'espèce et que la salariée ne démontre pas en quoi l'affectation proposée constituerait une discrimination ; qu'aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'action, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son sexe ; que l'article L. 1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que ces principes sont repris par les articles L. 1142-1 et L. 1144-1 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; qu'en l'espèce, Madame X... prétend avoir été sanctionnée par sa nouvelle affectation à cause de sa grossesse et de sa situation de famille ; que comme elle l'a indiqué dans sa lettre du 9 octobre 2005, elle affirme que si un homme avait été à ce poste, il y serait toujours ; que si elle n'avait pas été enceinte, elle y serait restée également ; qu'il ressort de ces explications que Madame X... n'invoque aucun fait de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination entre homme et femme dans l'affectation décidée par son employeur au retour de son congé parental ; qu'il convient de constater en effet que l'employeur a traité de la même façon Madame X... et les autres salariés de l'entreprise ; qu'en effet lorsque celle-ci a été affectée au poste de Décoration, elle a remplacé une salariée partie en congé individuel de formation (Madame Y...) ; que lorsque cette salariée est revenue elle a retrouvé un autre poste, Madame X... ayant été maintenue au poste Décoration ; que lorsque Madame X... a été en arrêt maladie, puis en congé maternité, puis en congé parental, l'employeur, usant de son pouvoir de direction en fonction des nécessités de l'entreprise, a affecté au poste décoration une salariée qui se trouvait être de nouveau Madame Y... ; qu'au retour de Madame X..., l'employeur a procédé comme il l'avait fait antérieurement au retour de Madame Y... ; qu'en tout état de cause, aucun homme n'a été affecté au poste de Décoration ; que l'employeur démontre ainsi que l'affectation de Madame X... au service Caisses était étrangère à toute discrimination fondée sur le sexe ; que les demandes relatives à la discrimination et à la nullité du licenciement seront par conséquent rejetées ; que compte tenu de ces éléments, il y a donc lieu de confirmer le jugement déferé en toutes ses dispositions et de débouter Madame X... de l'intégralité de ses demandes ; que Madame X... qui succombe supportera les dépens et indemniserà la SAS Distribution Casino France des frais exposés par elle en appel à hauteur de la somme de 500 euros ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES, QUE que Madame X... n'apporte pas de preuve tangible pour démontrer la discrimination « homme-femme » dont elle prétend avoir fait l'objet ;

ALORS QU'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son sexe ou de son état de grossesse et que nul ne peut prendre en considération le sexe ou la grossesse en matière d'affectation et de qualification ; qu'en se bornant à rechercher l'existence d'une discrimination entre hommes et femmes, sans apprécier, comme elle y était invitée par Mme X..., l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de grossesse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du code du travail.

Composition de la juridiction : M. Chollet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Ortscheidt
Décision attaquée : Cour d'appel de Paris 2012-05-23 (Cassation partielle)