

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

2 juillet 2014
n° 13-19.990

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 2 juillet 2014 N° 13-19.990

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..., après y avoir travaillé de 1977 à 1979 puis de 1980 à 1987, a été engagée par la société Y... distributeur Chambourcy, concessionnaire automobile, le 1er janvier 2000 où elle exerçait en dernier lieu les fonctions de directeur administratif et financier ; que par lettre du 12 mai 2010, elle a été licenciée et dispensée de l'exécution du préavis de trois mois ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en nullité de son licenciement et en paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ qu'elle a fait valoir que son licenciement était nul dans la mesure où elle avait décidé d'alerter l'employeur du harcèlement dont son subordonné faisait l'objet et avait été licenciée pour ce motif ; que la cour d'appel a rejeté sa demande en considérant que la preuve du harcèlement moral subi par ce subordonné n'était pas rapportée ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

2°/ qu'en conséquence, en ne recherchant pas si le licenciement n'était pas dû à la dénonciation par elle faite de ce harcèlement, elle a privé sa décision de base légale au regard desdites dispositions ;

Mais attendu que la cour d'appel a fait ressortir que le licenciement était sans rapport avec la prétendue dénonciation de faits de harcèlement subis par un subordonné ; que le moyen qui manque en fait en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que ce moyen n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article 1147 du code civil ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire, la cour d'appel retient que cette demande complémentaire de dommages-intérêts sera rejetée en raison des motifs retenus par elle dans l'analyse du licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le bien fondé d'une demande de dommages-intérêts à raison des conditions vexatoires de la rupture du contrat de travail est indépendante du bien fondé de la rupture, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le quatrième moyen :

Vu l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 interprété à la lumière de l'article 17 paragraphes 1 et 4 de la Directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17 paragraphes 1 et 19 de la Directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ensemble l'article 1.09 de la Convention collective nationale du commerce et de la réparation automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 étendue par arrêté du 30 octobre suivant ;

Attendu d'abord que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des Directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Attendu encore, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Attendu enfin, que selon l'article 1.09 f de la convention collective susvisée applicable, le forfait en jours, qui ne peut excéder 217 jours pour une année complète de travail, s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, établi en deux exemplaires un pour chacune des parties et complété au fur et à mesure de l'année, signé chaque semaine par le salarié puis par l'employeur ou son représentant ; qu'en outre, le salarié bénéficie chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité, l'amplitude et la charge devant rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés ;

Attendu que pour rejeter les demandes de la salariée au titre des heures supplémentaires et congés payés afférents et pour travail dissimulé, l'arrêt retient que la salariée disposait d'une grande autonomie dans ses fonctions tant avant le 1er avril 2008 qu'après et ne pouvait être soumise aux horaires collectifs puisqu'elle ouvrait la concession, que sur l'existence de procédures permettant l'évaluation de son activité, il appartenait à la directrice administrative et financière de veiller à la mise en oeuvre de ces modalités, qu'elle ne peut sérieusement tirer argument de leur absence qui en tout état de cause serait insuffisante à invalider le forfait jours et ne pourrait donner lieu qu'à des dommages-intérêts qu'elle ne sollicite pas ; que les conditions d'application du forfait jours étaient donc remplies ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants et alors qu'il résultait de ses constatations que les stipulations de la convention collective nationale étendue du 15 janvier 1981 dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours n'avaient pas été observées par l'employeur ce dont elle aurait dû déduire que la convention en forfait jours était privée d'effet et que la salariée pouvait prétendre à paiement d'heures supplémentaires dont elle devait vérifier l'existence et le nombre, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire, paiement d'heures supplémentaires et congés payés afférents, travail dissimulé, l'arrêt rendu le 23 avril 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 ;

Condamne la société Y... distributeur Chambourcy aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Y... distributeur Chambourcy 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 deux juillet deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Madame X... tendant à voir déclarer son licenciement nul et obtenir le paiement de la somme de 250 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement adressée le 12 mai 2010 à Mme X... dont les termes fixent les limites du litige est longuement rédigée et reprend les éléments suivants : il lui est rappelé que les 6 et 7 avril 2010, une enquête interne a été déclenchée pour de graves dysfonctionnements dans l'utilisation du système de vidéo surveillance ; l'employeur exposait que l'audit JAGM révélait une utilisation détournée du système de vidéo surveillance afin d'exercer des pressions sur des salariés ; il relevait que plusieurs centaines de connexions au système de vidéo surveillance sur des lieux extérieurs à l'entreprise avaient été relevées entre les 12 et 29 avril 2010 ; il notait que certaines formalités, telles la déclaration à la CNIL et l'autorisation préfectorale obligatoire, n'ont été effectuées que lors de l'enquête interne, au mois d'avril 2010 ; il lui était ensuite reproché de ne pas avoir informé la direction des dérivés de M. Z... dans son comportement de manager ; en dernier lieu, il était noté qu'elle avait elle-même, exercé des pressions sur des salariées en se présentant sur son lieu de travail alors qu'elle était en arrêt maladie ; Mme X... était dispensée d'effectuer son préavis ; sur les éléments de preuves apportés par la société NDBM2, Mme X... demande à la cour d'écarter le procès-verbal de constat d'huissier dressé par la SCP Le Ronsec Simhon les 26 et 27 avril 2010 sur les sites de Chambourcy et du Chesnay ; ce procès-verbal est constitué d'une suite d'auditions de salariés anonymes répondant à un questionnaire type dont il n'est pas précisé si il a été préparé par l'huissier ou par l'employeur ; en outre, il sera relevé que ces questionnaires ne sont pas établis à l'appui de constatations matérielles et que les réponses données sont anonymes ; l'ensemble de ces éléments conduit à écarter cette pièce du dossier ; en premier lieu, Mme X... soutient que son licenciement est nul du fait qu'il est motivé par le fait qu'elle a tenté de dénoncer le harcèlement dont M. Z... aurait fait l'objet ; si elle produit deux attestations de salariés, faisant état d'un complot mené contre M. Z..., cependant, elle ne produit aucun élément sur l'existence d'une situation de harcèlement dont M. Z... serait victime et qui en serait l'auteur ; en outre, le jugement du conseil de prud'hommes de Saint Germain en Laye qui a statué sur le licenciement de M. Z... a relevé qu'il n'apportait aucun élément au soutien de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral ; la CPAM a refusé de prendre en charge au titre d'un accident du travail, les arrêts maladie de M. Z... en avril 2010, confortant l'absence de harcèlement dont aurait été victime M. Z... ; enfin les seuls échanges de messages entre Mme X... et M. Y... le 1er avril 2010, ne permettent pas de dire que Mme X... aurait été empêchée de dénoncer cette situation, cette période correspondant avec celle où les salariés ont commencé ouvertement à se plaindre de M. Z... ; la

demande de nullité du licenciement de Mme X... sera rejetée comme non fondée ;

Et AUX MOTIFS partiellement adoptés QUE Madame X... dénonçant le comportement de la Direction à l'égard de son collaborateur Monsieur Z..., évoque un harcèlement moral qu'elle aurait tenté de dénoncer ; le Conseil constate que les déclarations des salariés placés sous son autorité et celle de Monsieur Z... sont précises et prouvent à l'évidence l'attitude de contrôle et de pressions exercées par Monsieur Z... sur eux ; cette demande ne saurait être suivie et que le Conseil débouterait Madame X... de toutes ses demandes relatives à son licenciement ; le Conseil constate au surplus que Madame X..., usant et abusant de ses prérogatives hiérarchiques n'hésite pas à produire des échanges de courriels entre salariés, n'hésitant pas ainsi à violer le secret des correspondances ;

ALORS QUE la salariée a fait valoir que son licenciement était nul dans la mesure où elle avait décidé d'alerter l'employeur du harcèlement dont Monsieur Z... faisait l'objet et avait été licenciée pour ce motif ; que la cour d'appel a rejeté la demande de Madame X... en considérant que la preuve du harcèlement moral subi par Monsieur Z... n'était pas rapportée ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail.

QU'en conséquence, en ne recherchant pas si le licenciement n'était pas due à la dénonciation par elle faite de ce harcèlement, elle a privé sa décision de base légale au regard desdites dispositions.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Madame X... tendant à voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir la somme de 250 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement adressée le 12 mai 2010 à Mme X... dont les termes fixent les limites du litige est longuement rédigée et reprend les éléments suivants : il lui est rappelé que les 6 et 7 avril 2010, une enquête interne a été déclenchée pour de graves dysfonctionnements dans l'utilisation du système de vidéo surveillance ; l'employeur exposait que l'audit JAGM révélait une utilisation détournée du système de vidéo surveillance afin d'exercer des pressions sur des salariés ; il relevait que plusieurs centaines de connexions au système de vidéo surveillance sur des lieux extérieurs à l'entreprise avaient été relevées entre les 12 et 29 avril 2010 ; il notait que certaines formalités, telles la déclaration à la CNIL et l'autorisation préfectorale obligatoire, n'ont été effectuées que lors de l'enquête interne, au mois d'avril 2010 ; il lui était ensuite reproché de ne pas avoir informé la direction des dérives de M. Z... dans son comportement de manager ; en dernier lieu, il était noté qu'elle avait elle-même, exercé des pressions sur des salariées en se présentant sur son lieu de travail alors qu'elle était en arrêt maladie ; Mme X... était dispensée d'effectuer son préavis ; sur les éléments de preuves apportés par la société NDBM2, Mme X... demande à la cour d'écarter le procès-verbal de constat d'huissier dressé par la SCP Le Ronsec Simhon les 26 et 27 avril 2010 sur les sites de Chambourcy et du Chesnay ; ce procès-verbal est constitué d'une suite d'auditions de salariés anonymes répondant à un questionnaire type dont il n'est pas précisé si il a été préparé par l'huissier ou par l'employeur ; en outre, il sera relevé que ces questionnaires ne sont pas établis à l'appui de constatations matérielles et que les réponses données sont anonymes ; l'ensemble de ces éléments conduit à écarter cette pièce du dossier ; / / les motifs du licenciement sont fondés essentiellement sur la mise en oeuvre et le fonctionnement du système de vidéo surveillance qui a été décidé par contrat en date du 8 septembre 2009 entre la société Sécuricom et les établissements Y... représentés par Mme X... ; la mise en service de l'installation était fixée à la date de réception du matériel, soit le 17 novembre 2009 ; il ressort des documents produits par la société NDBM2 que la demande d'autorisation d'un système de vidéo surveillance a été adressée à la préfecture le 6 avril 2010, par Mme X... en qualité de directrice administrative et financière ; cette demande était d'ailleurs incomplète et a fait l'objet d'un autre courrier de la préfecture au mois de juillet 2010 ; elle mentionnait les quatre personnes autorisées à avoir accès aux images enregistrées, elle-même, DAF, M. Z..., directeur commercial et deux chefs de ventes ; de même, la déclaration à la CNIL était faite le 20 avril 2010 et signée par Mme X... en qualité de chef de service, responsable de service ; sur ces points, Mme X... soutient qu'il n'y avait pas lieu à faire une première déclaration puisqu'un système de vidéo surveillance existait déjà depuis plusieurs années, qu'il n'entraînait pas dans ses compétences de le faire et que la société d'installation lui avait dit faire le nécessaire ; en réalité, s'il existait effectivement sur le site de Chambourcy, depuis quelques années, une installation de télé surveillance, et si l'installation faite au mois de novembre 2009 n'était pas une première installation, aucun élément ne permet de vérifier que cette première installation ait fait l'objet des autorisations nécessaires, au moment venu ; sur les responsabilités de Mme X... il sera relevé que si aucun avenant contractuel n'est versé, l'examen de ses bulletins de paie permet de démontrer qu'elle était toujours intitulée adjointe de direction mais qu'à partir du 1er avril 2008, sa rémunération est passée de 4 904 euros à 10 000 euros ; à partir de son départ de l'entreprise, ses bulletins de paie ont porté la mention directrice administrative et financière et la même mention est également portée sur le certificat de travail établi par l'employeur ; ce titre de directrice administrative et financière est également employé par Mme X... elle-même sur certains documents de travail et l'appelante ne peut soutenir sérieusement que ce doublement de son salaire n'aurait pas correspondu à un

accroissement de ses responsabilités ; aucun élément dans la documentation qu'elle a elle-même communiquée ne peut faire penser que c'est à la société d'installation de faire les démarches administratives nécessaires ; d'ailleurs le technicien de la société Sécuri Com M. A... outre le fait qu'il confirme n'avoir eu que Mme X... comme interlocutrice, dit avoir expliqué à cette dernière, les démarches à faire et avoir été rappelé par elle en urgence, le 30 mars 2010, pour lui demander des documents ; Mme X... s'est bien présentée comme directrice administrative et financière de la société NDBM2 tant auprès de la société Sécuri Com qu'auprès de la préfecture ; il est manifeste qu'au moment des faits, Mme X... s'est bien sentie tenue de faire les démarches nécessaires et elle ne peut maintenant revenir sur les positions qu'elle a prises à ce moment là ; en outre, son argument sur le fait qu'il s'agissait d'un renouvellement d'installation est inopérant car il lui appartenait de vérifier que le nécessaire avait été fait lors de la première installation ; ces motifs de licenciement sont donc établis ; sur les allégations de la lettre de licenciement sur les dysfonctionnements du système de surveillance vidéo, il est établi de manière incontestée, puisqu'il a été condamné par le tribunal correctionnel de Versailles le 10 septembre 2012 pour détournement de la fidélité d'un système de vidéosurveillance que M. Z..., directeur des ventes a utilisé ce système pour surveiller les activités des salariés alors qu'il était destiné à assurer leur sécurité ; dans un courrier adressé à M. Y..., président de la société NDBM2, le 1er avril 2012, elle présente M. Z... comme son collaborateur ; dans un courrier adressé à la caisse d'assurance maladie, en date du 21 mai 2010, Mme X... a indiqué qu'elle était la responsable hiérarchique directe en qualité de directrice administrative ; il ressort tant d'attestations produites par la société NDBM2 que des procès-verbaux de police versés aux débats que M. Z... avait des pratiques managériales critiquables, ce que Mme X... qui était son supérieur hiérarchique ne pouvait ignorer ; cette dernière a contesté la validité du rapport d'audit effectué par la société extérieure JIGAM ; le rapport de cette société extérieure qui a été demandé dans un souci de réorganisation de la structure existante doit être retenu comme élément d'information et il met en exergue des difficultés relationnelles dont Mme X... porterait sa part de responsabilité ; en revanche, aucun élément sérieux ne vient démontrer que Mme X... aurait exercé des pressions contre des salariées pendant qu'elle était en arrêt maladie ; c'est à juste titre que le premier juge a considéré que le licenciement de Mme X... devait être considéré comme justifié par une cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE Madame X... a fait valoir qu'il n'entrait pas dans ses fonctions d'effectuer des demandes d'autorisation concernant la mise en place ou le renouvellement d'un système de vidéo-surveillance, qu'une autre personne, qui assurait les fonctions de « Responsable Environnement et Sécurité », était responsable de tout ce qui concernait la sécurité, les mises en conformité des installations et les contrats d'entretien du matériel, et qu'elle ne s'en était occupée que pour répondre aux interrogations de la direction fin mars 2010 ; que la cour d'appel a considéré que l'employeur pouvait valablement lui reprocher de ne pas s'en être occupée plus tôt en retenant qu'elle avait été promue directrice administrative et financière en bénéficiant d'une augmentation de salaire et « qu'au moment des faits, Mme X... s'est bien sentie tenue de faire les démarches nécessaires et elle ne peut maintenant revenir sur les positions qu'elle a prises à ce moment là » ; qu'en statuant par des motifs inopérants pour caractériser les obligations de la salariée, sans répondre à ses conclusions dans lesquelles elle soutenait qu'une autre personne, qui assurait les fonctions de « Responsable Environnement et Sécurité », était responsable de tout ce qui concernait la sécurité, les mises en conformité des installations et les contrats d'entretien du matériel, et qu'elle ne s'en était occupée que pour répondre aux interrogations de la direction fin mars 2010, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, en outre, QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que pour considérer que le grief était fondé, la cour d'appel a relevé que « s'il existait effectivement sur le site de Chambourcy, depuis quelques années, une installation de télé surveillance, et si l'installation faite au mois de novembre 2009 n'était pas une première installation, aucun élément ne permet de vérifier que cette première installation ait fait l'objet des autorisations nécessaires, au moment venu » ; qu'en se déterminant ainsi alors que la salariée avait invoqué et régulièrement versé aux débats un courrier de la Préfecture du 20 mai 2011 (pièce n° 66) indiquant expressément qu'une autorisation avait bien été délivrée en 2005, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Et ALORS QU'un comportement fautif ne peut résulter que d'un fait personnellement imputable au salarié ; que la cour d'appel a relevé que Monsieur Z..., directeur des ventes, avait utilisé le système de surveillance vidéo pour surveiller les activités des salariés alors qu'il était destiné à assurer leur sécurité et qu'il avait des pratiques managériales critiquables, « ce que Mme X... qui était son supérieur hiérarchique ne pouvait ignorer » ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans caractériser des faits imputables personnellement à Mme X..., la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L 1235-1 du code du travail ;

ALORS enfin QUE les juges ne peuvent statuer par des motifs hypothétiques ou dubitatifs ; que la cour d'appel a relevé que le rapport d'audit mettait en exergue des difficultés relationnelles dont Mme X... porterait sa part de responsabilité ; qu'en statuant ainsi, par des motifs hypothétiques, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Et AUX MOTIFS partiellement adoptés QUE la Société NDBM2 dans sa lettre de licenciement retient 5 griefs principaux : 1- Les " graves dysfonctionnements " dans l'utilisation du système de vidéo-surveillance révélés par l'enquête JIGAM (Cabinet d'audit) ; 2- Un expert informatique a, en outre, constaté qu'entre le 12 et le 29 avril 2010 des centaines de connexions au système de vidéo-surveillance ont été réalisées sur des lieux extérieurs à la Société ; 3- Le non-respect des obligations légales malgré les informations fournies par l'installateur du système, notamment, la procédure d'autorisation préfectorale et la déclaration auprès de la

CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) ; 4- L'utilisation du système dans un cadre non-légal, ce qui est totalement intolérable compte tenu des sanctions pénales encourues. C'est d'ailleurs sur ce point que la Société NDBM2 a déposé une plainte ; 5- Comportement en totale inadéquation avec ses responsabilités hiérarchiques et la non information de Monsieur Y... sur les dérives managériales de Monsieur Z..., Directeur Commercial placé sous sa responsabilité. Au surplus, la Direction lui reproche des attitudes et des comportements totalement inappropriés dans l'exercice de ses fonctions, attitude créant et générant un malaise général. La Direction lui reproche encore d'avoir tenté d'exercer des pressions pendant son arrêt maladie sur des salariés ayant témoigné lors de l'enquête ; Madame X... Isabelle affirme que les prétendus moyens de preuve sont illicites, qu'ainsi, le constat d'huissier ayant noté les déclarations des salariés est nul ; elle conteste ces constatations en affirmant que celui-ci ne peut établir que des constatations purement matérielles ; sur ce point, le Conseil des Prud'hommes s'en tiendra au rapport annuel 2008 de la Cour de Cassation qui rappelle que l'huissier peut "recueillir des témoignages ou procéder à une audition aux seules fins d'éclairer ses constatations matérielles" ; en effet, l'audition a été réalisée par questionnaire et en présence d'un délégué du personnel, Monsieur B..., pour accompagner les salariés, la présence de l'huissier garantissant l'absence de pressions sur les salariés répondant librement par questionnaire ; le Conseil constate les questionnaires remplis et l'anonymat des documents présentés ; ainsi la licéité de cette enquête ne peut être remise en cause ; en ce qui concerne le rapport d'audit "JIGAM", Madame X... Isabelle, affirme, qu'il est illicite en ce qu'il a été lui-même dénoncé par la CNIL ; en effet, la CNIL, déclare que cet audit constitue "un traitement informatisé de données à caractère personnel" ; cet audit n'a pas fait l'objet des mentions d'informations prévues par la Loi ; le Conseil constate que cet audit a été commandé par le constructeur BMW qui souhaitait connaître l'organisation humaine des concessions BMW ; si un tel rapport peut être discuté sur la présentation ou l'utilisation de celui-ci, il apparaît au Conseil qu'il n'a pas donné lieu à traitement informatique, qu'il s'agit de la transposition d'entretiens individuels réalisés avec les collaborateurs qui pouvaient refuser leur interview ; le Conseil constate d'ailleurs que Madame X... s'est livrée elle-même librement à l'entretien et qu'elle conteste par ses notes en marges, l'opinion donnée par d'autres collaborateurs sans mettre en cause l'enquête elle-même ; l'intervenant du Cabinet JIGAM, sans citer ses sources, lui a signalé d'ailleurs les points à améliorer tels qu'il les a perçus au travers des déclarations de salariés ; au surplus, Madame X..., malgré ses dénégations, s'est rendue dans la concession pendant son arrêt maladie pour rencontrer des salariés qui avaient témoigné dans le cadre de l'enquête ; de ce qui précède que le Conseil dira l'audit JIGAM valable ; les différentes pièces présentées par les parties prouvent à l'évidence que le système de vidéo-surveillance permettait plus le contrôle strict des collaborateurs que les sites d'accès pour d'éventuels voleurs ; les collaborateurs se faisaient régulièrement reprocher leurs comportements et attitudes, que Monsieur C..., collaborateur de Madame X... avait surpris, grâce au système de vidéo-surveillance ; Madame X... ne contredit pas les reproches relatifs à l'utilisation du système y compris en le faisant par connexion informatique extérieure ; le Conseil constate effectivement le non-respect par Madame X..., des obligations légales et notamment, la déclaration tardive auprès de la CNIL ; Madame X..., parfaitement informée des actions de Monsieur Z..., son collaborateur direct, n'en a pas informé son Président, Monsieur Y..., au contraire, elle n'hésitera pas à le défendre au nom d'un prétendu complot dirigé contre lui ; ainsi, Monsieur Y..., a été obligé de lui écrire pour lui demander sa neutralité durant l'enquête ; Madame X... a tenté d'influencer certains collaborateurs pour contrer l'action menée par Monsieur Y... et son licenciement pour faute s'avère parfaitement justifié ; elle sera donc déboutée de ses demandes relatives à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; de ce qui précède que le Conseil écartera également le motif de licenciement économique tel que le prétend Madame X... ; en effet, rien ne prouve les difficultés économiques que prétend Madame X... ; au contraire, le Conseil constate :- la licéité du licenciement de Madame X... pour motif réel et sérieux ; - l'inexistence de raisons économiques pouvant justifier du licenciement de Madame X... ;

ALORS QUE Madame X... a contesté l'intégralité des griefs concernant le système de vidéo-surveillance ; que le conseil de prud'hommes a relevé que la salariée « ne contredit pas les reproches relatifs à l'utilisation du système y compris en le faisant par connexion informatique extérieure » ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors, bien au contraire, que la salariée avait contesté ces reproches, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

Et ALORS QUE pour considérer que le licenciement était justifié, le conseil de prud'hommes a relevé que « Madame X... a tenté d'influencer certains collaborateurs pour contrer l'action menée par Monsieur Y... » ; qu'en statuant ainsi alors qu'un tel grief ne figure pas dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé les articles L 1232-6 et L 1235-1 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la demande de Madame X... tendant à obtenir le paiement de la somme de 60. 000 euros pour rupture vexatoire et abusive ;

AUX MOTIFS QUE les demandes complémentaires de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire seront rejetées, en raison des motifs retenus par la cour, dans l'analyse du licenciement ;

ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier ou le deuxième moyen de cassation emportera cassation par voie de conséquence de l'arrêt en ce qu'il a rejeté la demande de la salariée tendant à obtenir le paiement de dommages et intérêts pour

rupture vexatoire et abusive ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

ALORS en tout état de cause QUE le bien-fondé d'une demande de dommages-intérêts à raison des conditions vexatoires de la rupture du contrat de travail est indépendant du bien-fondé de la rupture ; que la cour d'appel a rejeté la demande de dommages-intérêts fondée sur les circonstances vexatoires de la rupture « en raison des motifs retenus par la cour, dans l'analyse du licenciement » ; qu'en statuant ainsi, alors que le bien-fondé d'une demande de dommages-intérêts à raison des conditions vexatoires de la rupture du contrat de travail est indépendant du bien-fondé de la rupture, la cour d'appel a violé les articles 1147 et 1382 du code civil.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Madame X... tendant à obtenir le paiement de la somme de 183 738, 28 euros à titre d'heures supplémentaires outre 18. 373, 83 euros à titre de congés payés ainsi que la somme de 60. 000 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QUE sur le temps de la prescription, Mme X... a été rémunérée selon le forfait jours ; à partir du 1er avril 2008, la société NDBM2 a fait l'acquisition du site du Chesnay à côté de celui de Chambourcy, augmentant ainsi de façon notable, la masse de travail et les responsabilités de Mme X... ; il a été déjà relevé ci-dessus que sa rémunération est passée de 4 904 euros au mois de mars 2008 à 10 000 euros à compter du 1er avril 2008, sans qu'un avenant au contrat de travail ait été signé et sans que sa dénomination ait été modifiée sur les bulletins de paie, l'employeur distinguant ces deux périodes sur le certificat de travail ; pour justifier sa réclamation d'heures supplémentaires, Mme X... soutient que la convention de forfait jours ne lui était pas applicable ; si elle reconnaît que la possibilité de recourir au forfait jours était prévue dans la convention collective de l'automobile applicable dans l'entreprise, elle fait valoir qu'aucune mesure sérieuse n'était prise pour contrôler son activité ; enfin, elle effectuait des astreintes ; elle soutient qu'elle n'était pas cadre dirigeant ; elle ne figurait pas sur le Kbis, ne disposait pas d'une autonomie en dehors de sa sphère de compétence ; elle n'avait aucun pouvoir pour embaucher des salariés et ne pouvait engager les fonds de la société ; elle soutient que c'est à tort qu'on lui a imposé la convention forfait jours et elle est en droit de se voir payer des heures supplémentaires ; de son côté, la société NDBM2 conclut au débouté des réclamations de Mme X... ; elle fait remarquer en premier lieu que les demandes pour heures supplémentaires ont été formulées pour la première fois en cause d'appel dans des conclusions déposées le 14 novembre 2012 ; elle soutient ensuite que Mme X... avait une totale autonomie dans l'exercice de ses fonctions et qu'elle ne peut tirer aucune conclusion de la rédaction de ses bulletins de paie puisqu'ils étaient établis sous sa responsabilité ; c'est elle même qui a mis en place le système des forfaits jours dans l'entreprise et qui devait contrôler l'activité effectuée par les personnes qui y sont astreintes ; sur la validité du forfait jours, il n'est pas discuté que cette possibilité est ouverte par la convention collective de l'Automobile applicable dans l'entreprise ; aux termes de l'article L 3121-43 du code du travail, peuvent valablement conclure des conventions de forfaits jours, les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif ; un système de contrôle de l'activité du salarié en forfait jours doit être mis en oeuvre et à défaut, le salarié concerné peut prétendre à des dommages-intérêts ; il est manifeste et il n'est d'ailleurs pas sérieusement contesté que Mme X... avait une grande autonomie dans ses fonctions, tant avant le 1er avril 2008 qu'après et qu'elle ne pouvait être soumise aux horaires collectifs puisqu'elle ouvrait la concession ; sur l'existence de procédures permettant l'évaluation de son activité, il est exact qu'il appartenait à Mme X... en sa qualité de directrice administrative et financière de veiller à la mise en oeuvre de ces modalités et qu'elle ne peut sérieusement tirer argument de leur absence qui en tout état de cause serait insuffisante à invalider le forfait jours et ne pourrait donner lieu qu'à des dommages-intérêts qu'elle ne sollicite pas ; les conditions d'application du forfait jours étaient donc remplies et il n'est pas nécessaire de rechercher si Mme X... avait ou non la qualité de cadre dirigeant ; elle sera déboutée de cette nouvelle demande en cause d'appel ; / / les demandes complémentaires pour travail dissimulé seront rejetées, en raison des motifs retenus par la cour dans le rejet des demandes d'heures supplémentaires ;

ALORS QUE si l'employeur ne respecte pas les stipulations de l'accord collectif qui avait pour objet d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son droit au repos, la convention de forfait en jour est privée d'effet de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre ; que pour rejeter les demandes de la salariée, la cour d'appel a considéré qu'elle ne pouvait se prévaloir de l'absence de procédures permettant d'évaluer son activité aux motifs qu'« il appartenait à Mme X... en sa qualité de directrice administrative et financière de veiller à la mise en oeuvre de ces modalités et qu'elle ne peut sérieusement tirer argument de leur absence qui en tout état de cause serait insuffisante à invalider le forfait jours et ne pourrait donner lieu qu'à des dommages-intérêts qu'elle ne sollicite pas » ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors qu'il incombe à l'employeur de respecter et de faire respecter les dispositions légales et conventionnelles et que si l'employeur ne respecte pas les stipulations de l'accord collectif qui avait pour objet d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son droit au repos, la convention de forfait en jour est privée d'effet de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre, la cour d'appel a violé les articles

l'article 1. 09 de la Convention Collective Nationale du Commerce et de la Réparation de l'Automobile (paragraphe f) et les articles L 3121-45 et L 3121-46 du code du travail.

Composition de la juridiction : M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray

Décision attaquée : Cour d'appel Versailles 2013-04-23 (Cassation partielle)

Copyright 2016 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.