

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Cour de cassation
Chambre sociale
27 mai 2020

N° de pourvoi: 18-21877

Non publié au bulletinCassation

Mme Leprieur (conseiller doyen faisant fonction de président), président
SARL Cabinet Munier-Apaire, SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat(s)

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

La société Octapharma, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [...] , a formé le pourvoi n° B 18-21.877 contre l'arrêt rendu le 26 juin 2018 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à M. V... T..., domicilié [...] , défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prache, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Octapharma, de la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat de M. T..., après débats en l'audience publique du 10 mars 2020 où étaient présents Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Prache, conseiller référendaire rapporteur, M. Maron, conseiller, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 26 juin 2018), M. T... a été engagé le 27 avril 2009 par la société Octapharma en qualité d'agent de fabrication, et licencié pour faute grave par lettre du 18 février 2016, pour avoir tenu des propos dégradants, à caractère sexuel, à l'encontre d'une collègue de travail.

2. Il a contesté ce licenciement devant la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

3. La société Octapharma fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, de la condamner à payer au salarié diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité spéciale de licenciement, de préavis et des congés payés sur préavis, alors « que constitue une faute grave, le fait pour un salarié, quel que soit son ancienneté ou son passé disciplinaire, de tenir des propos dégradants et humiliants à connotation sexuelle et ouvertement sexistes à l'encontre d'une de ses collègues, en présence d'autres salariés ; qu'en l'espèce, il était constant que le 31 décembre 2015, M. T... s'était adressé à Mme A..., en présence de plusieurs collègues, en lui disant « tu sais que j'ai envie de te casser le cul » ; qu'en jugeant que ces faits « indéniablement dégradants » n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement au regard des sept années d'ancienneté du salarié et de son absence d'antécédent disciplinaire, lorsque par leur teneur et leur **publicité**, les propos du salarié rendaient impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail, ce dernier article dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

4. La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

5. Pour dire le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse, condamner l'employeur à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité spéciale de licenciement, de préavis et congés payés sur préavis, l'arrêt énonce que si les propos tenus par le salarié, même sur le ton de la plaisanterie, sont indéniablement dégradants à l'encontre de sa collègue de travail, il convient de relever que l'intéressé avait près de sept ans d'ancienneté et ne présentait aucun antécédent disciplinaire, ce dont il résulte que son licenciement apparaît en l'espèce disproportionné.

6. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait tenu à l'encontre d'une collègue de travail des propos dégradants à caractère sexuel, ce qui était de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du premier moyen et sur le second moyen, qui est subsidiaire, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 juin 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne M. T... aux dépens ;

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, signé par Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président en ayant délibéré en remplacement du conseiller référendaire rapporteur empêché, conformément aux dispositions des articles 452 et 1021 du code de procédure civile et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept mai deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Octapharma.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. T... était sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société Octapharma à payer à M. T... la somme de 27 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 19 693,35 € au titre de l'indemnité spéciale de licenciement, 6 807,02 € au titre du préavis outre 680,70 € au titre des congés payés sur préavis, d'AVOIR condamné la société Octapharma à payer à M. T... la somme de 850 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais de première instance et 1 200 euros en appel et aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « La lettre de licenciement est ainsi libellée :

« M.,

Nous faisons suite à notre l'entretien du mardi 9 février 2016, au cours duquel vous étiez assisté de M. F... C..., et vous notifions par la présente, en application de l'article L.1232-2 du Code du travail, votre licenciement sans préavis, ni indemnité, pour faute grave.

En ce qui concerne les motifs de ce licenciement, il s'agit de ceux qui vous ont été exposés lors de l'entretien, à savoir :

Nous avons été informés, le 8 janvier 2016 par le CHSCT que des propos dégradants et désobligeants, à caractère sexuel, auraient été proférés par vous. Sans aucun préjugé, nous avons décidé de diligenter une enquête pour savoir ce qui c'était exactement passé, et avons entendu différentes personnes présentes pour avoir une connaissance exacte des faits; ce qui nous a amenés par la suite à vous convoquer.

Ainsi, il a été constaté que le 31 décembre 2015, un peu avant midi, en salle de pause, vous preniez un café en présence de collègues de travail, à savoir notamment M. R... et M. K.... Mme A... est alors arrivée et a indiqué qu'elle était fatiguée. Vous disant qu'elle savait à quoi vous pensiez, vous lui avez demandé si elle savait vraiment à quoi vous pensiez, à plusieurs reprises; ce à quoi elle vous a répondu qu'elle savait. Vous lui avez ensuite dit, en présence de plusieurs collègues: « tu sais que j'en envie de te casser le cul » !?

Suite à cet événement, des rumeurs ont circulé. Vous avez vous-même réagi. Mme A... a

confié à un membre du CHSCT qu'elle avait la boule au ventre et avait peur de se faire agresser par vous. Elle a d'ailleurs fait part de problèmes qu'elle a rencontrés avec vous en 2014 pour lesquels votre supérieur vous avait couvert (vous aviez baissé vos sous-vêtements pour faire mine de lui montrer vos parties génitales).

Ces propos qui présentent une connotation sexuelle et ouvertement sexiste sont dégradants et rabaissants, et vont à l'encontre de la dignité, en particulier de celle des femmes. Il ne saurait être accepté que vous profériez de tels propos à une collègue dans un contexte professionnel, au sein de l'entreprise, alors que l'employeur doit protéger la santé physique et mentale des salariés, et prévenir les risques. Il vous incombe également de prendre soin de la santé et de la sécurité des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Vous avez gravement manqué à vos obligations. Ces manquements sont d'une importance telle que cela rend impossible votre maintien dans l'entreprise; ils sont constitutifs d'une faute grave.

Lors de l'entretien, si vous avez reconnu des « propos déplacés », vous avez largement sous-estimé la portée de vos actes, en prétextant qu'il n'y avait aucune injure, mais qu'il s'agirait d'une simple vulgarité. Pire, vous avez dit par la suite que si une telle situation devait se reproduire, vous n'arriveriez pas à vous maîtriser car c'est dans votre caractère, et, vous pensez que nous défendons Mme A... par le simple fait que la Directrice et votre supérieure sont des femmes !? Cela ne nous permet pas de modifier notre appréciation de la situation. Ce licenciement prend effet immédiatement, nous vous adressons, par courrier séparé, le solde de votre compte, votre certificat de travail et l'attestation destinée à Pôle Emploi (...) ».

La Cour relève, à l'instar du conseil de prud'hommes, que si tant est qu'ils soient établis, les faits relatés par Mme B... ne sont pas dans la lettre de licenciement, laquelle fixe les limites du litige.

Par ailleurs, les faits allégués par Mme A..., qui se seraient produits en 2014, ne sont pas établis.

Si les propos tenus par M. T... le 31 décembre 2015 sont indéniablement dégradants à l'encontre de Mme A..., même sur le ton de la plaisanterie, il convient de relever que le salarié avait au moment de son licenciement près de 7 ans d'ancienneté et ne présentait aucun antécédent disciplinaire.

Son licenciement apparaît donc en l'espèce disproportionné.

M. T... justifie du montant de son salaire brut mensuel moyen sur les trois derniers mois avant son licenciement, lequel s'élève à la somme de 3 403,51 euros.

Le jugement sera donc infirmé en ce qu'il a requalifié le licenciement de M. T... en licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'a débouté de sa demande de dommages-intérêts, et confirmé pour le surplus.

Compte tenu de son âge, de son ancienneté et en l'absence d'autres éléments relatifs à son préjudice, il sera alloué à M. T... la somme de 27 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'équité commande d'allouer à M. T... la somme de 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de rejeter la demande faite sur le même fondement par la société Octapharma.

Cette société, qui succombe en son appel, sera condamnée aux dépens » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Sur les demandes chiffrées

Le Conseil ayant requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse, condamne la société Octapharma à verser à M. T... les montants suivants:

19 693,35 € au titre de l'indemnité spéciale de licenciement

6 807,02 € au titre du préavis

680,70 € au titre des congés payés sur préavis.

Le Conseil rappelle l'exécution provisoire de droit sur les salaires et accessoires de salaire dans la limite du plafond légal conformément à l'article R 1454-28 du Code du Travail.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

Il apparaît équitable au Conseil de mettre à la charge de la partie défenderesse, une partie des frais irrépétibles exposés par la partie demanderesse, mais de limiter cette prise en charge à 850€

La société Octapharma qui succombe sera condamnée aux frais et dépens de l'instance par application de l'article 696 du CPC.» ;

1°) ALORS QUE constitue une faute grave, le fait pour un salarié, quel que soit son ancienneté ou son passé disciplinaire, de tenir des propos dégradants et humiliants à connotation sexuelle et ouvertement sexistes à l'encontre d'une de ses collègues, en présence d'autres salariés ; qu'en l'espèce, il était constant que le 31 décembre 2015, M. T... s'était adressé à Mme A..., en présence de plusieurs collègues, en lui disant « tu sais que j'ai envie de te casser le cul » ; qu'en jugeant que ces faits « indéniablement dégradants » n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement au regard des sept années d'ancienneté du salarié et de son absence d'antécédent disciplinaire, lorsque par leur teneur et leur **publicité**, les propos du salarié rendaient impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause ;

2°) ALORS subsidiairement QUE la faute grave s'apprécie in concreto en appréciant toutes les circonstances de fait entourant les faits litigieux ; qu'en l'espèce, la société Octapharma faisait valoir, preuves à l'appui (cf. productions n° 5 à 8), qu'outre leur caractère sexiste, humiliant et dégradant, les propos du salarié avaient rendu impossible son maintien dans l'entreprise au regard de leur retentissement, ceux-ci ayant favorisé la diffusion de rumeur au sein de l'entreprise, et de l'impact profond qu'ils avaient eu sur la victime laquelle était passée d'une nature « souriante, volontaire et efficace dans sa fonction » à une situation de « détresse morale () palpable au moment des faits et pendant plusieurs semaines », avec « [perte de] sa joie de vivre, sa volonté de bien faire et son énergie au travail », l'intéressée indiquant ne devoir sa lente remontée de la pente, après une période décrite comme un « calvaire » par « peur de croiser M. T... et qu'il ne passe à l'action en [la] coinçant dans un couloir », que grâce au soutien de sa famille, ses amies et de sa responsable hiérarchique ; que l'employeur ajoutait que ces faits s'inscrivaient en outre dans des problèmes de « maîtrise soi » sur lesquels le salarié avait été alerté depuis 2013 (cf. production n° 9) ; qu'en jugeant le licenciement disproportionné, nonobstant le caractère « indéniablement dégradant » des propos tenus, sans tenir compte des mises en garde comportementales dont le salarié avait fait l'objet et de l'incidence que ces propos avaient pu avoir sur le climat de l'entreprise et le moral de la salariée concernée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause ;

3°) ALORS QUE lorsque la lettre de licenciement comporte un (ou des) grief(s)

matériellement vérifiable(s), celui-ci(ceux-ci) peu(ven)t être développé(s) et précisé(s) par les parties dans leurs conclusions ; qu'en visant en l'espèce un comportement inadapté à l'égard de la dignité des femmes, la lettre de licenciement comportait un grief matériellement vérifiable dont la portée pouvait être précisée par l'employeur dans ses conclusions ; que dans celles-ci, la société Octapharma faisait précisément valoir que ce type d'attitude ne s'était pas limité à Mme A... mais qu'il s'était manifesté à l'égard d'autres salariées dont Mme B..., cette salariée ayant déclaré éviter le salarié depuis que celui-ci, vexé du refus opposé à ses avances insistantes, lui avait « agrippé le bras droit et à commencer à le serré fort en criant « allez viens » ! », l'avait traitée de « gouine » et fait observer « qu'il y avait 2 noms de famille sur [la] boîte aux lettres de [son] appartement » alors qu'elle ne la lui avait jamais communiquée, ces faits l'ayant poussée aux larmes ; qu'en jugeant que faute de figurer expressément dans la lettre de rupture, les faits subis par Mme B... ne pouvaient pas venir au soutien du licenciement du salarié, cependant que dès lors que la lettre de licenciement comportait un grief matériellement vérifiable, l'employeur pouvait en préciser la portée par voie de conclusions, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause.

SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Octapharma à payer à M. T... la somme de 27 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 19 693,35 € au titre de l'indemnité spéciale de licenciement, 6 807,02 € au titre du préavis outre 680,70 € au titre des congés payés sur préavis, d'AVOIR condamné la société Octapharma à payer à M. T... la somme de 850 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais de première instance et 1 200 euros en appel et aux dépens.

AUX MOTIFS QUE « M. T... justifie du montant de son salaire brut mensuel moyen sur les trois derniers mois avant son licenciement, lequel s'élève à la somme de 3 403,51 euros. Le jugement sera donc infirmé en ce qu'il a requalifié le licenciement de M. T... en licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'a débouté de sa demande de dommages-intérêts, et confirmé pour le surplus. Compte tenu de son âge, de son ancienneté et en l'absence d'autres éléments relatifs à son préjudice, il sera alloué à M. T... la somme de 27 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'équité commande d'allouer à M. T... la somme de 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de rejeter la demande faite sur le même fondement par la société Octapharma.

Cette société, qui succombe en son appel, sera condamnée aux dépens » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Sur les demandes chiffrées Le Conseil ayant requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse, condamne la société Octapharma à verser à M. T... les montants suivants :

19 693,35 € au titre de l'indemnité spéciale de licenciement

6 807,02 € au titre du préavis

680,70 € au titre des congés payés sur préavis.

Le Conseil rappelle l'exécution provisoire de droit sur les salaires et accessoires de salaire dans la limite du plafond légal conformément à l'article R 1454-28 du Code du Travail.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

Il apparaît équitable au Conseil de mettre à la charge de la partie défenderesse, une partie des frais irrépétibles exposés par la partie demanderesse, mais de limiter cette prise en charge à 850€

La société Octoparma qui succombe sera condamnée aux frais et dépens de l'instance par application de l'article 696 du CPC.» ;

1°) ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; que dans ses conclusions d'appel (cf. p. 22), la société Octapharma contestait les montants retenus par le conseil de prud'hommes, sur la base d'un salaire de référence de 3 403,51 euros correspondant au salaire des trois mois avant le licenciement, en faisant valoir que sur cette période, le salarié avait perçu des primes (« Pot 35h » et « prime de fidélisation » versés en janvier 2016 au titre de l'exercice 2015) se rapportant à une période d'activité antérieure de sorte qu'elles devaient être exclues ; qu'en jugeant, pour confirmer les montants retenus en première instance, que le salarié justifiait de ce que son salaire brut mensuel sur les trois derniers mois avant le licenciement était de 3 403,51 euros, sans répondre au moyen des conclusions de l'employeur pris de la nécessaire exclusion des primes versées sur cette période mais se rapportant à une période de référence antérieure, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE la cassation à intervenir de l'arrêt en ce qu'il a retenu, pour calculer les indemnités de rupture, un salaire de référence erronée s'étendra à la condamnation au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, elle-même calculée en tenant compte de ce même salaire erroné, en application de l'article 624 du code de procédure civile.