

COUR DE CASSATION
Chambre sociale
Audience publique du 6 octobre 2010

N° de pourvoi : 09-40087
Président : Mme MAZARS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 novembre 2008), que Mme X... a été engagée par la société Colt communications France (ci-après la société Colt) à compter du 1er janvier 2000 en qualité d'acheteur, statut cadre indice 100, puis promue responsable achats groupe E selon mention sur ses bulletins de salaire ; qu'elle a saisi le 13 juin 2005 la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ; qu'elle a été licenciée le 23 janvier 2006 avec dispense de préavis, après entretien préalable du 18 janvier 2006, pour attitude d'opposition systématique aux modalités de fonctionnement normal de l'entreprise, hostilité envers ses collègues et son supérieur hiérarchique, mauvaise qualité de son travail, polémique en rapport avec le contentieux judiciaire initié envers la société ;

Sur le premier moyen :

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail et au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1° / que c'est en considération des attributions effectives du salarié que s'apprécie l'existence d'une modification de ses fonctions ; qu'en se déterminant au regard des fonctions définies dans le contrat de travail, alors que les attributions de Mme X..., embauchée six ans auparavant comme " acheteur ", avaient évolué eu égard notamment à sa promotion au poste de " purchasing manager "- responsable des achats-, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2° / que le fait de retirer au salarié ses plus hautes responsabilités pour le confiner dans l'exécution des tâches subalternes de son emploi, fusse pour les besoins d'une réorganisation du service auquel il appartient, caractérise une modification de son contrat de travail qui, faute d'un accord de sa part, rend la rupture imputable à l'employeur ; que la salariée a fait valoir (conclusions p. 4 et 5 : production), pièces à l'appui (bordereau de pièces communiquées : pièces n° 3 à 43, n° 141, n° 142 : production), avoir été en charge, en qualité de responsable des achats, de la représentation du service achats au sein des réunions du département finance et des réunions européennes du groupe dédiées au service des achats, des relations avec ses homologues étrangers du groupe, de la négociation de contrats-cadre passés avec les fournisseurs de fibres optiques, baies internet, travaux d'étude de raccordement, d'équipements divers, et de contrats de fourniture, de la supervision du chantier d'aménagement du nouveau siège de l'entreprise, de la négociation des achats pour l'aménagement de ses deux bâtiments techniques, et enfin de la rédaction de notes d'information sur le service des achats pour le journal de bord mensuel du département finance, le " Monthly ", destiné aux dirigeants du groupe ; que la cour d'appel, pour écarter la

modification du contrat de travail, a relevé la circonstance inopérante suivant laquelle la salariée ne réalisait pas l'intégralité des achats de la société Colt France avant la réorganisation du service achats, sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée (conclusions de la salariée p. 10 alinéa 3, p. 16 § 5, p. 18 § 3), si cette réorganisation, qui s'était accompagnée de la création d'un poste de direction des achats, n'avait pas eu pour effet de priver la salariée des fonctions et prérogatives précitées, et de lui ôter toute responsabilité au niveau de la gestion du service achats ; qu'elle a ainsi privé son arrêt de base légale au regard des articles 1134 du code civil, L. 1221-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

3° / que le juge du fond est tenu de procéder aux constatations et vérifications nécessaires au contrôle de l'application de la loi ; que diverses pièces ont été versées aux débats par la salariée, dont il résultait sans ambiguïté que la réorganisation du service achat s'était accompagnée de sa rétrogradation, à tout le moins d'une modification de ses fonctions ; qu'ainsi en était-il du " formulaire de revue d'objectifs " de la salariée établi par la société Colt le 1er juillet 2005 (pièce communiquée 92 bis et bordereau de communications de pièces : production), indiquant que la salariée devait suivre des formations pour " développer les compétences nécessaires pour ce nouveau poste ", du courrier électronique du nouveau directeur du service achat en date du 1er août 2005 (pièce versée aux débats sous le numéro 95 : production) comme de l'organigramme établi par la société le 19 juillet 2005 (pièce communiquée sous le numéro 93 : production), plaçant Mme X..., anciennement " purchasing manager " - responsable des achats-, au poste d'" acheteur " placé sous l'autorité d'un " purchasing manager " nouvellement désigné ; qu'en s'abstenant de s'expliquer sur ces documents, dont l'analyse était indispensable à la résolution du litige, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles 1134 du code civil, L. 1221-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

4° / qu'est illégale la clause contractuelle autorisant l'employeur à modifier unilatéralement les fonctions du salarié ; que le contrat de travail de Mme X... a stipulé " (...) vous acceptez, dès à présent, que vos fonctions puissent être modifiées par Colt télécommunication France compte tenu de ses éventuels besoins et de vos compétences " ; qu'en considérant que cette clause était opposable à la salariée, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

5° / que l'employeur qui se heurte au comportement fautif d'un salarié, doit faire usage de son pouvoir disciplinaire selon les modalités prévues par la loi ; que commet une faute lui rendant la rupture du contrat de travail imputable, l'employeur qui " sanctionne " l'attitude générale d'opposition d'une salariée en la privant d'une partie de son travail et en l'écartant des réunions de son service ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-9, L. 1235-5, L. 1331-1, L. 1332-1 et L. 1332-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis sans être tenue de s'expliquer sur ceux qu'elle décidait d'écarter ni de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a fait ressortir que la création d'un échelon intermédiaire, à savoir un directeur service achats France, correspondait à la mise en place, dans le cadre d'une restructuration, d'un service des achats agrandi aux tâches et aux effectifs sans commune mesure avec le service achat auparavant traité par la salariée seule, et qu'il n'en résultait pas pour cette dernière de diminution du niveau des tâches qui lui étaient confiées au regard de sa qualification, ni par conséquent de modification du contrat de travail imposée par l'employeur qui justifierait la résiliation du

contrat de travail aux torts de celui-ci ; que le moyen, nouveau et mélangé de fait et de droit dans ses deux dernières branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts pour harcèlement moral alors, selon le moyen, que les faits combinés infligés à une salariée d'expérience, de retrait des tâches à responsabilité et d'ajout de nouvelles, subalternes, d'instauration de nouvelles obligations de suivre une formation pour débutants et de rendre des comptes en terme d'" objectifs ", d'attribution d'un bureau inadapté à son état de santé, de mise à l'écart et de dévalorisation de son travail, sont constitutifs d'un harcèlement moral, ou à tout le moins d'agissements vexatoires ; que la cour d'appel qui a constaté la mise à l'écart de Mme X... de certaines réunions de son service, le retrait d'une partie de sa charge de travail (p. 3 § 8) et la tenue de propos dévalorisant sur son travail (p. 9 § 6 et 7), devait rechercher si ces faits, combinés à l'isolement dans lequel elle était tenue, à l'attribution d'un bureau inadapté à son état de santé et à l'instauration d'obligations nouvelles de suivre une formation pour débutants et de répondre à des objectifs (conclusions p. 16 à 20), n'avaient pas nécessairement un caractère vexatoire au regard, notamment, de son parcours irréprochable et de sa situation passée au sein de l'entreprise ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas légalement justifié son arrêt au regard des articles 1134 et 1147 du code civil, L. 1152-1, L. 1154-1, L. 1221-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'appréciant l'ensemble des éléments présentés par la salariée à l'appui de sa demande au titre d'un harcèlement moral, la cour d'appel les a écartés comme non établis à l'exception de propos vexatoires prononcés lors d'une réunion du comité d'entreprise ; qu'elle a à bon droit retenu que ces propos, inappropriés et inexacts, ne pouvaient à eux seuls caractériser les agissements répétés constitutifs de harcèlement moral ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du six octobre deux mille dix.