

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 4 décembre 2013

N° de pourvoi: 12-11886

ECLI:FR:CCASS:2013:SO02089

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats, président

M. Maron, conseiller apporteur

M. Aldigé, avocat général

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Potier de la Varde et Buk-Lament, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 15 novembre 2011), que Mme X..., épouse Y... a été employée en qualité de vendeuse par la société Z... du 1er novembre 2001 au 11 octobre 2006 ;

Sur les première et deuxième branches du premier moyen et sur le second moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur la troisième branche du premier moyen du pourvoi principal de l'employeur et le moyen unique du pourvoi incident de la salariée réunis :

Attendu que les parties font grief à l'arrêt de condamner l'employeur à payer à la salariée une certaine somme au titre des heures supplémentaires, alors, selon le moyen, que le juge ne peut procéder par voie de considérations générales et abstraites et doit apprécier concrètement les faits nécessaires à la solution du litige ; qu'en se bornant, pour condamner l'employeur à payer à la salariée la somme de 4 546 euros au titre des heures supplémentaires, à affirmer péremptoirement qu'elle avait les éléments pour fixer à cette somme le montant des heures supplémentaires dues à la salariée, sans déduire aucun motif à l'appui de cette allégation et expliquer comment elle parvenait à une telle somme, la cour d'appel qui s'est ainsi déterminée par voie de considérations générales et abstraites a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté l'existence d'heures supplémentaires, la cour d'appel, motivant sa décision, en a souverainement évalué l'importance et fixé en conséquence les créances salariales s'y rapportant en fonction des éléments de fait qui lui étaient soumis et qu'elle a analysés ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois, tant principal qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne Me R..., ès qualités, à payer à Mme X... épouse Y..., la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre décembre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, avocat aux Conseils pour Mme R..., ès qualités,

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Z... fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer à la salariée la somme de 5. 000 euros brut au titre des heures supplémentaires, congés payés compris, avec intérêts à compter du 4 juillet 2006 et exécution provisoire à hauteur de la moitié de la somme ;

AUX MOTIFS QUE soutenant qu'elle a toujours travaillé plus que les 169 heures mentionnées sur ses bulletins de paye et précisant qu'il lui est dû la somme de 33. 706, 38 euros au titre de ses heures supplémentaires pendant cette période, à laquelle s'ajoute celle de 3. 370, 63 euros au titre des congés payés y afférents, Odile Y... produit aux débats un cahier détaillé mentionnant ses heures d'arrivée et de départ du magasin du mois de novembre 2001 au mois de juillet 2006 ainsi que la photocopie des calendriers des années 2001 à 2006, dont aucun élément ne permet de retenir qu'ils seraient inexacts au regard notamment des précisions sur des faits de sa vie quotidienne qui y sont mentionnées ; qu'à l'appui de ses dires, elle verse également aux débats différentes attestations, dont la première d'Arlette A..., vendeuse ayant travaillé dans le magasin avec Odile Y..., qui indique que celle-ci « ne partait jamais avant 19 h 30 », une deuxième de Catherine B..., également collègue de travail qui explique qu'elles avaient une coupure de 30 minutes pour déjeuner, que la boutique ouvrait à 9 h 45, qu'Odile Y... était parfois appelée pendant son heure de table, qu'elle partait après 19 heures et parfois à 19 h 45 ainsi qu'une troisième de Céline C..., employée de la société Z... pendant 17 ans qui indique qu'Odile Y... « ne comptait pas ses heures, arrivant à 9 h 45 », qu'elle déjeunait en 30 minutes et qu'elle restait toujours plus tard le soir et leur indiquait qu'elle partait vers 19 h 30 ou 19 h 45 à cause du retard des essayages ; que la société Z... s'oppose à cette demande en relevant qu'une voisine du magasin voyait Odile Y... partir à 19 heures, ce qui correspond en effet à la réalité à partir du 25 septembre 2005, mais ne verse cependant aux débats aucun témoignage infirmant les attestations sus-visées, étant observé que s'il est exact qu'une « robe de mariée ne se traite pas aussi facilement qu'une baguette de pain » et « qu'il est rare de se décider d'un mariage en se précipitant pour acheter la robe de mariée dans les minutes précédant la fermeture du magasin », il est revanche certain que l'heure du déjeuner ou le soir à la fin de la journée de travail sont les moments privilégiés où les jeunes filles sont disponibles pour effectuer les essayages et régler les nombreux détails dans le choix de leur toilette, ce qui entraîne nécessairement des dépassements des horaires de travail initialement prévus ; que compte tenu de l'ensemble de ces documents, la cour a les éléments pour fixer à la somme de 4. 546 euros le montant des heures supplémentaires dues à Odile Y..., somme à laquelle il convient d'ajouter celle de 454 euros au titre des congés payés afférents, confirmant ainsi le jugement déferé ;

1°) ALORS QUE nul ne peut se constituer une preuve à soi-même ; que la cour d'appel en

déduisant que la salariée avait effectué un nombre d'heures supplémentaires correspondant à la somme de 4. 546 euros des seules indications de cette dernière et des seuls décomptes et agendas émanant d'elle et constitués de toute pièce pour les besoins de la cause, a méconnu l'exigence d'impartialité de la preuve et ainsi violé l'article 1315 du code civil ;

2°) ALORS QUE la société Z... soutenait dans ses conclusions d'appel (p. 5) que l'attestation de mademoiselle B... était un témoignage indirect ne faisant que relater ce que lui disait madame Y... sur ses horaires de sortie ; qu'en énonçant, pour condamner la société Z... à payer à madame Y... la somme de 4. 546 euros au titre des heures supplémentaires, qu'il résultait de l'attestation de mademoiselle B... que la salariée partait après 19 heures et parfois à 19 h 45, la cour d'appel n'a ainsi pas répondu au moyen précité qui était pourtant de nature à établir que cette attestation était dépourvue de toute crédibilité et a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE le juge ne peut procéder par voie de considérations générales et abstraites et doit apprécier concrètement les faits nécessaires à la solution du litige ; qu'en se bornant, pour condamner la société Z... à payer à madame Y... la somme de 4. 546 euros au titre des heures supplémentaires, à affirmer péremptoirement qu'elle avait les éléments pour fixer à cette somme le montant des heures supplémentaires dues à la salariée, sans déduire aucun motif à l'appui de cette allégation et expliquer comment elle parvenait à une telle somme, la cour d'appel qui s'est ainsi déterminée par voie de considérations générales et abstraites a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

La société Z... fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer à la salariée la somme de 10. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement, avec intérêts à compter du jugement, celle de 1. 951, 34 euros brut à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied, outre les congés payés afférents, celle de 4. 878, 36 euros brut au titre de l'indemnité de préavis, outre les congés payés afférents, celle de 1. 219, 56 euros au titre de l'indemnité de licenciement, avec intérêts à compter du 3 novembre 2008 et exécution provisoire de droit dans la limite de 9 mois de salaire calculé sur la moyenne des trois derniers mois fixée en l'espèce à 2. 464, 52 euros, et celle de 30. 000 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail ;

AUX MOTIFS QU'aux termes des dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail, « aucune 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 » ; qu'en l'espèce, c'est par une juste appréciation des faits et des motifs que la cour adopte que le jugement déféré a retenu qu'étaient constitués les éléments d'un phénomène de harcèlement et a alloué à Odile Y... la somme de 10. 000 euros en réparation du préjudice subi ;

qu'en effet, il convient d'observer que les témoignages des cinq clientes ayant acheté une robe de mariée en 2000 (avant l'arrivée d'Odile Y...), en 2003, en avril 2004 et en juillet et août 2006, qui indiquent n'avoir rien constaté lors de leur venue dans le magasin, concernent principalement le « professionnalisme de madame Z... » (qui est en réalité Rose D..., le président directeur général de la société Z...) et l'accueil qu'elles ont reçu de la part de l'ensemble de l'équipe, sans qu'il soit possible d'en conclure que les faits allégués par Odile Y... sont inexacts ; que de la même façon, les attestations de Bruna E... (coupeuse) et de Christiane F... (couturière) travaillant pour la société Z..., relatant que « madame Z... (...) aime le travail bien fait », ce qui n'a jamais été contesté, et précisant qu'elle a toujours été « correcte » à leur égard, ce qui est également tout à fait possible, les faits de harcèlement ne s'exerçant pas de la même façon à l'égard de tous, sont

insuffisantes pour infirmer les propos tenus par les très nombreux témoins, tant les clientes que d'autres employés du magasin-à savoir-Arlette A..., vendeuse « en extra », (attestation du 15 juillet 2006), qui confirme des faits de harcèlement moral, évoque la pression de la part des dirigeants du magasin, parle d'humiliation « devant les clients et cela à longueur de journée », Catherine B..., vendeuse, (attestation du 16 novembre 2006), qui explique que « monsieur et madame Z... entretiennent un stress permanent dans la boutique, s'adressant au personnel de façon très désagréable, en leur criant dessus par moment, les traitant de nuls », Celine C..., vendeuse (attestation du 13 avril 2007), qui indique : « madame Z... nous humiliait de manière répétée », Odile G..., cliente en mai 2006, (attestation du 6 janvier 2007) selon laquelle « madame Z... est odieuse envers son personnel (on ressent une tension permanente dans la boutique) », Clarisse Laetitia H..., cliente (attestation du 22 décembre 2006) qui précise : « J'ai été surprise par l'ambiance de travail lourde et la tension perceptible », Amélie I..., cliente, (attestation du 14 novembre 2006) qui rapporte : « Quand madame Z... a vu qu'Odile Y... comprenait notre désarroi et notre déception, elle est sortie de ses gonds et l'a envoyée au rez de chaussée en lui criant dessus (...) madame Z... est un vrai tyran qui ne respecte personne, se croit supérieure aux autres et maltraite ses employées », Delphine J..., cliente craignant d'être l'objet de menaces si elle rédige une attestation en faveur d'Odile Y..., lui écrivant, dans une lettre du 16 novembre 2006 : « Je vous avais proposé il y a quelque temps de témoigner des remarques irrespectueuses et du comportement agressif de votre employeur à votre égard (...) » dans laquelle elle évoque le harcèlement dont celle-ci a été victime, Marie K..., cliente qui rapporte avoir été « témoin de remarques acerbes et sans éducation de cette même personne (madame D... désignée sous le nom de madame Z...) à l'égard de son propre personnel (...) », Alexandra L..., cliente en juillet 2006, qui évoque « une tension nerveuse palpable et contagieuse permanente, des mots très durs à l'encontre des vendeuses (...) », Jade P..., cliente entre décembre 2005 et août 2006, qui indique que madame Z... s'adresse à ses employés « avec un ton agressif, péremptoire, hautain et insultant, les dénigrant sur les plans professionnel et humain face aux clients » en ajoutant qu'il est « impensable et inacceptable que des employés aient à supporter de telles conditions de travail ; Insultes, vexations, pressions et harcèlement (...) », Elisabeth M..., cliente en 2005, qui explique que « madame Z... se permettait de leur (les malheureuses employées) parler comme à des " moins que rien " ne les désignant devant les clients que par " elles ", les méprisant et ne se privant pas de leur glisser discrètement qu'elles étaient des " cerveaux atrophiés ", des " clochards " ou des " pouilleuses " (...) leur manquant de respect à tout moment et les humiliant en permanence devant les clients », Aude N... O..., journaliste qui accompagnait une de ses amies dans ses essayages de robe de mariée au printemps 2005, qui indique s'être rendu compte « des conditions difficiles dans lesquelles travaille madame Y... et toutes les employées de la maison Z... », ajoutant « il n'est pas rare de voir les vendeuses apeurées à l'arrivée de madame Z... et les clientes en pleurs à son départ », Maria Q..., employée d'entretien dans l'établissement, qui indique avoir été, le 15 juin 2006, le témoin « d'une manifestation hostile de la part de madame Z... » expliquant : « J'ai entendu madame Z... hurler sur Odile (...) en ces termes " Les gens comme vous on devrait les poignarder, vous êtes une saloperie, une incapable, une mauvaise fille je ne suis entourée que de nuls " » précisant qu'une « telle humiliation, de telles menaces devant la clientèle » ne se produisaient pas pour la première fois ; qu'il résulte de ces très nombreux témoignages parfaitement concordants, confortés par les échanges sur un blog d'organisation de mariage à propos du magasin Z... (« la patronne est une véritable peste qui hurle sur ses employés devant vous (...) l'ambiance entre les employées et la patronne n'est pas top ambiance désastreuse », que sont établis les faits de harcèlement dont se plaint Odile Y..., aucun élément ne venant les infirmer, étant précisé au surplus que l'incidence de ces difficultés professionnelles est confirmée par les documents médicaux (certificats, ordonnances)

versés aux débats faisant état d'un syndrome anxio-dépressif persistant ; que sur le licenciement, aux termes des dispositions de l'article L. 1152-2 du code du travail : « aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés », l'article L. 1152-3 prévoyant que « toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul » ; que le licenciement pour faute grave d'Odile Y... ainsi motivé dans la lettre du 11 octobre 2006 : « Le 22 septembre 2006, vous avez abandonné votre poste de travail à 13 h 30 sans raison et sans plus donner de nouvelles avant que nous ne recevions un justificatif d'arrêt de travail du 23 septembre. Contrairement à ce que vous indiquez, votre mouvement de colère n'a été justifié que par l'arrivée de la nouvelle apprentie que je souhaitais former directement. Vous m'avez ensuite, sans fondement, imputé des propos que je n'ai pas tenus, tout en refusant de vous excuser. Votre colère au motif que je souhaitais former l'apprentie, votre abandon de poste, les propos sans fondement que vous m'imputez et votre refus de présenter des excuses m'amène à considérer qu'il n'est pas possible de maintenir votre contrat de travail plus longtemps », intervenu postérieurement aux faits de harcèlement dénoncés, lui étant directement lié, il convient de confirmer le jugement déféré qui a prononcé la nullité du licenciement sans qu'il soit nécessaire d'examiner les griefs invoqués dans la lettre sus visée ;

1°) ALORS QUE le simple usage par l'employeur de son pouvoir de direction consistant à s'adresser à l'ensemble de son personnel ou à lui demander, même de manière peu avenante, d'effectuer correctement les tâches qui lui incombent, ne saurait constituer, à l'encontre de l'un des salariés de l'entreprise, une situation de harcèlement moral ; qu'en se bornant, pour juger que le harcèlement moral était caractérisé, à se fonder sur la circonstance que l'ambiance de travail était lourde, la dirigeante entretenant un stress permanent dans la boutique et s'adressant à l'ensemble de son personnel de façon désagréable, sans constater de faits répétés visant personnellement la salariée et portant atteinte à ses droits et à sa dignité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le harcèlement moral ne peut se déduire du seul état dépressif du salarié ; qu'en se bornant, pour retenir l'existence d'un harcèlement moral, à se fonder sur la circonstance que la salariée avait produit des certificats médicaux et des ordonnances faisant état d'un syndrome anxio-dépressif persistant, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'un lien entre la dépression de la salariée et le comportement de l'employeur et a ainsi privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3°) ALORS QU'en tout état de cause, le licenciement disciplinaire prononcé concomitamment à des agissements de harcèlement moral ne peut être annulé que si le salarié rapporte la preuve que ce licenciement trouve son origine dans le comportement de harcèlement de l'employeur ou lui est directement lié ; qu'en se bornant, pour dire que le licenciement de la salariée était directement lié aux faits de harcèlement dénoncés par cette dernière, à se fonder sur la seule circonstance qu'il était intervenu postérieurement auxdits faits, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'un lien direct entre la mesure de licenciement et les faits de harcèlement invoqués et a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-2 du code du travail ;

Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils pour Mme X... épouse Y...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, d'avoir condamné la société Z... à payer à la salariée la

seule somme de 5. 000 euros au titre des heures supplémentaires, congés payés compris, avec intérêts à compter du 4 juillet 2006 et exécution provisoire à hauteur de la moitié de la somme ;

Alors que le juge ne peut procéder par voie de considérations générales et abstraites et doit apprécier concrètement les faits nécessaires à la solution du litige ; qu'en se bornant, pour condamner la société Z... à payer seulement à Madame Y... la somme de 4. 546, 00 euros au titre des heures supplémentaires, à affirmer péremptoirement qu'elle avait les éléments pour fixer à cette somme le montant des heures supplémentaires dues à la salariée, sans déduire aucun motif à l'appui de cette allégation et expliquer comment elle parvenait à une telle somme, la Cour d'appel qui s'est ainsi déterminée par voie de considérations générales et abstraites a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 15 novembre 2011

Titrages et résumés : POUVOIRS DES JUGES - Appréciation souveraine - Contrat de travail - Salaire - Heures supplémentaires - Importance - Evaluation - Eléments versés aux débats - Prise en compte - Détermination - Portée

Une cour d'appel qui a constaté l'existence d'heures supplémentaires effectuées par le salarié en évalue souverainement l'importance en fixant le montant des créances salariales s'y rapportant en fonction des éléments versés aux débats

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Salaire - Heures supplémentaires - Importance - Evaluation - Eléments versés aux débats - Prise en compte - Office du juge - Détermination

TRAVAIL REGLEMENTATION, REMUNERATION - Salaire - Heures supplémentaires - Importance - Evaluation - Office du juge - Détermination

Précédents jurisprudentiels : Sur l'office du juge s'agissant de l'évaluation de l'importance des heures supplémentaires, à rapprocher :Soc., 4 décembre 2013, pourvoi n° 11-28.314, Bull. 2013, V, n° ??? (cassation partielle)

Textes appliqués :

- article L. 3171-4 du code du travail