Le : 09/03/2017

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 1 décembre 2016

N° de pourvoi: 15-14099

ECLI:FR:CCASS:2016:SO02222

Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, 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, que M. X... a été engagé le 27 août 1979 par l'association Codase en qualité d'éducateur spécialisé ; qu'il a, du mois de juin 1991 au mois de janvier 1993, puis du 1er février 1997 au 31 décembre 1998, été détaché auprès de la société Pony express, dont l'association Codase est l'actionnaire majoritaire, en qualité de directeur ; qu'il a, le 1er janvier 1999, été engagé par la société Pony express en qualité de responsable de la gestion sociale, administrative, financière et commerciale ; que la société Pony express et M. X... ont conclu une convention de rupture homologuée par l'administration le 18 février 2012 ; qu'estimant que son ancienneté devait être fixée à la date de son embauche par l'association Codase, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une somme au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen ci-après annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

Attendu que pour condamner la société Pony express au paiement d'une somme au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, l'arrêt retient que cette société et l'association Codase étaient liées par des intérêts communs et étaient convenues que le salarié puisse effectuer des missions au sein de la première dans le cadre de détachements, que lors de la conclusion le 1er janvier 1999 du contrat de travail avec la société Pony express, les fonctions du salarié, ses conditions de travail et son niveau de rémunération étaient identiques, qu'il en résulte que les parties ont entendu transférer le contrat de travail initialement conclu avec l'association Codase avec tous les droits et obligations attachées au contrat de travail, et que l'intéressé est en conséquence fondé à revendiquer une ancienneté remontant à la date de son premier emploi avec l'association Codase, soit à compter du 27 août 1979 ;

Qu'en statuant ainsi, sans caractériser une situation de co-emploi entre l'association Codase et la société Pony express résultant d'une confusion d'intérêts, d'activité et de direction, ni l'accord exprès des parties au transfert du contrat de travail, lequel ne peut résulter de la seule poursuite du travail aux mêmes conditions, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Pony express à payer à M. X... une somme au titre du solde de l'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 8 janvier 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; 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 Chambéry ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu 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 partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Pony.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la clause stipulant une indemnité de licenciement inférieure au minimum légal est nulle et de nul effet et en conséquence d'AVOIR condamné la société PONY EXPRESS à payer à Monsieur X... la somme de 28.786 € au titre du solde de l'indemnité de licenciement ;

AUX MOTIFS QU' « il résulte des dispositions de l'article L.1237-13 du code du travail que le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L.1234-9 du code du travail ; que ce dernier article dispose que le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, licencié alors qu'il a plus d'une année d'ancienneté ininterrompu au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement dont les modalités de calcul sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail, le taux et les modalités étant déterminés par voie réglementaire ; que l'indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci est supérieure à l'indemnité légale ; que la seule mention d'une indemnité de licenciement inférieure au minimum conventionnel ou légal n'affecte pas la rupture conventionnelle dans son principe, qu'une telle clause insérée dans la rupture conventionnelle est privé d'effet comme étant nulle, il convient dès lors de déterminer le montant de l'indemnité conventionnelle eu égard à l'ancienneté du salarié ; que si le Codase est une structure juridiquement indépendante de la société PONY, M. X... a été détaché toutefois auprès de la SAS PONY en qualité de directeur du 17 juin 1991 au 31 janvier 1993 tout en conservant son contrat de travail au sein du Codase ; que le Codase détenait une majorité du capital social de la société PONY ; que le salarié a été ensuite employé à mi temps par la société PONY, tout en continuant sur l'autre mi-temps à être détaché auprès de cette même société ; que du 1er février 1997 au 1er janvier 1999, M. X... exécutera ses missions dans le cadre exclusif du détachement du Codase ; que lors de ces périodes où M. X... était mis à la disposition de la société PONY, le contrat de travail le liant à la Codase était toujours valide et en cours d'exécution ; qu'il en résulte que le Codase et la société PONY était liées par des intérêts communs et convenaient que M. X..., cadre, puisse effectuer des missions au sein de l'une d'elle, le salaire étant pris en charge par le Codase lors des détachements ou mises à disposition ; qu'aucune succession de contrats de travail entre sociétés du groupe n'est intervenue ; que c'est seulement le 1er janvier 1999 qu'un contrat à durée indéterminée a été conclu entre la société PONY et M. X... pour les mêmes fonctions de responsable de la gestion sociale, administrative, financière, et commerciale de l'entreprise qu'il exerçait auparavant lors des mises à disposition, le Codase et la société PONY entendant alors pérenniser l'affectation de M. X... dans ses fonctions de responsable auprès de la société PONY ; que les fonctions du salarié n'ont pas changé ; que ses conditions de travail étaient identiques ainsi que son niveau de rémunération ; que seul l'employeur a juridiquement changé, avec l'accord du salarié ; qu'il en résulte que les parties entendaient transférer le contrat de travail qui s'est poursuivi à compter du 1er janvier 1999 avec la société PONY en tant que nouvel employeur, avec tous les droits et obligations attachés au contrat de travail ; que dans ces conditions, M. X... est en droit de revendiquer une ancienneté remontant à la date de son premier emploi au Codase, soit à compter du 27 août 1979 ; que dès lors le montant de l'indemnité doit correspondre au montant de l'indemnité conventionnelle de

licenciement conformément à l'article L.1234-9 du code du travail ; que le solde de l'indemnité de licenciement conventionnelle dont le calcul n'est pas contesté d'un montant de 28.786 € est justifié » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires ou situation de co-emploi, les contrats de travail successifs avec plusieurs sociétés appartenant à un même groupe ne permettent pas au salarié de se prévaloir de l'ancienneté acquise dans l'une de ces sociétés ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que Monsieur X... n'avait été engagé par la société PONY EXPRESS que le 1er janvier 1999, et qu'au cours de la période allant d'août 1979 à décembre 1998 « le contrat de travail le liant à la Codase était toujours valide et en cours d'exécution » ; qu'en se fondant néanmoins, pour faire courir l'ancienneté du salarié au sein de la société PONY EXPRESS dès le 27 août 1979, sur la succession des deux contrats de travail, au regard de la prétendue existence « d'intérêts communs » entre la société PONY EXPRESS et l'association CODASE et sur le fait que le salarié a été à plusieurs reprises détaché par l'association au sein de la société PONY EXPRESS, cependant qu'en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires et à défaut de constatation d'une situation de co-emploi, ces circonstances ne permettaient pas de faire courir l'ancienneté du salarié au 27 août 1979 date de son embauche par l'association CODASE, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE l'application volontaire de l'article L. 1224-1 du code du travail ne peut résulter que d'une manifestation de volonté claire et non équivoque du repreneur de reprendre le contrat de travail du salarié concerné ; qu'en se bornant à relever l'existence de liens entre la société PONY EXPRESS et l'association CODASE et à constater que Monsieur X... avait exercé des fonctions identiques au sein des deux entités, pour en déduire que « les parties entendaient transférer le contrat de travail qui s'est poursuivi à compter du 1er janvier 1999 avec la société PONY EXPRESS en tant que nouvel employeur, avec tous les droits et obligations attachés au contrat de travail », sans constater une manifestation claire et non équivoque de volonté de la société PONY EXPRESS d'appliquer volontairement l'article L. 1224-1 du code du travail et de reprendre le contrat de travail conclu entre le salarié et l'association CODASE avec reprise d'ancienneté au 27 août 1979, la cour d'appel a privé sa décision de base légale regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QUE le changement d'employeur dans le cadre d'un transfert conventionnel du contrat de travail constitue une novation du contrat de travail ; qu'en vertu de l'article 1273 du code civil la novation ne se présume pas et la volonté de nover doit être non-équivoque ; qu'en retenant que « les parties entendaient transférer le contrat de travail qui s'est poursuivi à compter du 1er janvier 1999 avec la société PONY EXPRESS en tant que nouvel employeur, avec tous les droits et obligations attachés au contrat de travail », sans constater que les parties avaient donné leur accord non-équivoque à une telle novation du contrat de travail emportant reprise de l'ancienneté du salarié au 27 août 1979, la cour d'appel a privé sa décision de base légale regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1273 du code civil ;

ALORS, DE QUATRIEME PART, QU'en retenant que « les parties entendaient transférer

le contrat de travail qui s'est poursuivi à compter du 1er janvier 1999 avec la société PONY EXPRESS en tant que nouvel employeur, avec tous les droits et obligations attachés au contrat de travail », sans s'en expliquer, ni relever en quoi les trois parties en cause - la société PONY EXPRESS, l'association CODASE et Monsieur X... - étaient convenues d'un tel transfert du contrat de travail du salarié avec reprise de son ancienneté au 27 août 1979, la cour d'appel violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, DE CINQUIEME PART, QU'en retenant d'un côté que le contrat de travail de Monsieur X... avait été transféré de l'association CODASE vers la société PONY EXPRESS et de l'autre qu' « aucune succession de contrats de travail entre sociétés du groupe n'est intervenue », la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs et a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, DE SIXIEME PART ET A TITRE SUBSIDIAIRE, QUE lorsque le changement d'employeur résulte d'un accord entre les employeurs successifs et le salarié, le nouvel employeur et le salarié fixent librement les nouvelles conditions d'embauche et de rémunération de ce dernier ; que le contrat de travail conclu le 31 décembre 1998 entre le salarié et la société PONY EXPRESS prévoit qu'a été « prise en compte votre expérience acquise dans l'entreprise depuis 1991 », sans prévoir une reprise d'ancienneté au 27 août 1979 ; qu'en retenant le contraire, la cour d'appel a dénaturé le contrat de travail susvisé et violé le principe interdisant au juge de dénaturer les documents qu'il examine, ensemble l'article 1134 du code civil;

ALORS, ENFIN ET A TITRE PLUS SUBSIDIAIRE, QU'en retenant que « les parties entendaient transférer le contrat de travail qui s'est poursuivi à compter du 1er janvier 1999 avec la société PONY EXPRESS en tant que nouvel employeur, avec tous les droits et obligations attachés au contrat de travail », sans tenir compte, ni expliquer en quoi le contrat de travail du 31 décembre 1998 invoqué par la société PONY EXPRESS et régulièrement versé aux débats n'était pas de nature à démontrer l'absence de volonté des parties au contrat de travail de reprendre l'ancienneté du salarié au 27 août 1979, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que Monsieur X... avait subi un harcèlement moral et d'AVOIR condamné la société PONY EXPRESS à lui payer la somme de 5.000 € à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE « M. X... fait état de pressions, ce qui l'aurait amené à accepter la rupture conventionnelle afin que le harcèlement dont il se prétend victime cesse ; Attendu que le harcèlement allégué doit néanmoins constituer une contrainte morale suffisamment forte pour vicier le consentement du salarié ; que la preuve du vice de consentement incombe au salarié ; Attendu qu'il convient de rechercher au vu des pièces produites l'existence ou non d'un harcèlement moral ; attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L 1152-1 du code du travail qu' 'aucun 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 ; Attendu que le salarié doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un tel harcèlement, que lorsque ces faits sont établis, l'employeur doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étranger à tout harcèlement ainsi qu'il résulte de l'article L 1154-1 du code du travail ; attendu que le juge doit considérer les faits pris dans leur ensemble pour apprécier s'ils permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; Attendu que M. X... établit qu'il n'avait pas été invité à une réunion concernant l'encadrement du personnel en insertion s'étant tenue dans la matinée du 18 octobre 2011 ; qu'il a été sanctionné par un avertissement le 25 octobre 2011 pour ne pas avoir respecté le directeur de la société lors d'échange de mails du 3 octobre, 17 octobre et 18 octobre 2011 ; qu'il ressort de ces mails que M. X... avait seulement fait part à sa direction de ses observations et de son désaccord portant sur certaines méthodes, comme celles de ne pas l'avertir qu'une nouvelle collaboratrice interviendrait dans son champs de compétence et de ne pas l'inviter à une réunion ; que les propos de M. X... n'étaient pas excessifs ; que ces faits laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral ; Attendu que si M. X... a conservé ses fonctions jusqu'à la rupture du contrat de travail et n'a pas été rétrogradé et s'il n'est pas contesté que la société Pony lui a cédé le véhicule de fonction et lui a permis de conserver son numéro de téléphone professionnelle afin de garder ses contacts, il reste que la société Pony ne justifie par aucune pièce la mise à l'écart du salarié lors d'une réunion d'encadrement importante, et l'avertissement décerné ; Attendu que le conflit et les désaccords entre un salarié et sa direction ne justifient pas d'écarter le salarié d'une réunion importante alors qu'il exerce des fonctions de direction dans la société, et que la société se réorganise et de le sanctionner pour seulement avoir donné son avis professionnel ; Attendu qu'au vu de ces éléments le harcèlement moral est parfaitement établi ; Attendu que néanmoins M. X... ne verse aucun élément établissant que le harcèlement subi a entraîné une dégradation de son état de santé psychique entraînant pour lui une contrainte morale telle qu'elle l'empêchait d'avoir un consentement libre et éclairé au jour de la conclusion de la rupture conventionnelle ; qu'il convient de relever que : - le salarié n'a pas été rétrogradé et a exercé l'essentiel de ses fonctions jusqu'à la rupture du contrat de travail ; - trois entretiens avant que la rupture conventionnelle ne soit signée ont été organisés par l'employeur au cours desquels le salarié, qui a exercé des fonctions de direction a été à même de discuter des conséquences de la rupture conventionnelle ; qu'au vu de ces éléments, il n'est pas établi que le harcèlement moral subi a placé le salarié dans une situation de pression morale viciant son consentement ; Attendu que la rupture conventionnelle n'est pas nulle » ;

ALORS, D'UNE PART, QU'en déduisant le harcèlement moral du seul constat de l'absence d'invitation de Monsieur X... à une réunion d'encadrement et de l'avertissement qui lui a été infligé pour avoir donné un avis divergent de celui la direction de l'entreprise, alors que de telles constatations n'étaient pas à elles-seules de nature à caractériser l'existence « d'agissements répétés de harcèlement moral » au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail, et cependant qu'elle a constaté dans le même temps que le salarié « ne verse aucun élément établissant que le harcèlement subi a entraîné une dégradation de son état de santé psychique entraînant pour lui une contrainte morale telle qu'elle l'empêchait d'avoir un consentement libre et éclairé au jour de la conclusion de la rupture conventionnelle » et que le salarié n'a pas été placé dans une situation de « pression morale», la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motifs ; qu'en retenant que Monsieur X... avait été victime de harcèlement moral, tout en constatant que « M. X... ne verse aucun élément établissant que le harcèlement subi a entraîné une dégradation de son état de santé psychique entraînant pour lui une contrainte morale telle qu'elle l'empêchait d'avoir un consentement libre et éclairé au jour de la conclusion de la rupture conventionnelle » et que le salarié n'avait pas été placé dans une situation de « pression morale », la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs, et a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel de Grenoble , du 8 janvier 2015