

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 4 décembre 2012

N° de pourvoi: 11-26294

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

Me Spinosi, 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 (Caen, 9 septembre 2011), qu'engagée le 23 décembre 1968 en qualité d'ouvrier spécialisé par la société Moulinex, Mme X... a exercé des activités syndicales à compter de 1971 ; que, suite à l'ouverture le 7 septembre 2001 d'une procédure de redressement judiciaire de la société puis à l'adoption d'un plan de cession, elle a été licenciée le 27 décembre 2002 ; qu'elle a été admise au régime de l'Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt de confirmer le jugement du conseil des prud'hommes en ce qu'il a fixé la créance de la salariée au passif du redressement judiciaire de la société Moulinex à la somme de 4 034, 85 euros à titre de rappel de salaire et congés payés y afférents du chef de la prime d'équipe pour la période non prescrite alors, selon le moyen, que les juges ne sauraient dénaturer les termes clairs et précis d'un jugement qui leur est soumis par l'exercice d'une voie de recours ; qu'en l'espèce, le jugement de première instance avait, dans son dispositif, fixé la créance de Mme X... sur le passif de la société Moulinex, notamment, à « 4 034, 85 euros de dommages-intérêts pour discrimination syndicale » ; qu'en ayant « confirmé » cette décision en ce qu'elle avait fixé cette créance à « 4 034, 85 euros à titre de rappel de salaire et congés payés y afférents du chef de la prime d'équipe pour la période non prescrite », la cour d'appel en a donc dénaturé les termes clairs et précis et a, de ce fait, violé l'article 4 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel a, sans dénaturer, restitué aux demandes leur formulation originelle ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les deuxième et troisième moyens :

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

Et sur le quatrième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de fixer la créance de la salariée sur le passif de

la liquidation judiciaire de la société Moulinex à une certaine somme à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice d'anxiété subi alors, selon le moyen, que si les salariés, qui ont travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante peuvent se trouver par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante et subir de ce fait un préjudice spécifique d'anxiété qu'il appartient à l'employeur d'indemniser, encore faut-il qu'ils aient été amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse ; qu'en l'espèce, en ayant jugé que Mme X... avait subi un préjudice spécifique d'anxiété en raison de son exposition à l'amiante qu'il appartenait à son employeur d'indemniser sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si cette salariée avait été amenée à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil, ensemble le texte précité ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la salariée, qui avait travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, se trouvait, de par le fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, qu'elle se soumette ou non à des contrôles et examens médicaux réguliers, a ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété et légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Moulinex, MM. Y... et Z..., ès qualités, et la société Becheret-Thierry-Sénéchal-Gorrias, ès qualités, aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, les condamne à payer la somme de 1 250 euros à Mme X... ;

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 douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Spinosi, avocat aux Conseils, pour la société Moulinex, MM. Y... et Z..., ès qualités et la société Becheret-Thierry-Sénéchal-Gorrias, ès qualités.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir « confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait fixé la créance de Mme X... au passif du redressement judiciaire de la société MOULINEX à la somme de 4. 034, 85 euros à titre de rappel de salaire et congés payés y afférents du chef de la prime d'équipe pour la période non prescrite » et, en conséquence, d'avoir dit que Mme X... avait droit à la somme correspondant à l'incidence du rappel de prime, d'une part, sur le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de congés payés y afférents et, d'autre part, sur l'indemnité de licenciement et renvoyé les parties à en effectuer le calcul, ainsi que d'avoir alloué à Mme X... 400, 00 € au titre des frais irrépétibles exposés en première instance et 2. 000, 00 € au titre de ceux exposés en cause d'appel ;

Au vu du jugement de départage du Conseil de Prud'hommes de Caen du 12 décembre 2006 ;

Alors que les juges ne sauraient dénaturer les termes clairs et précis d'un jugement qui leur est soumis par l'exercice d'une voie de recours ; qu'en l'espèce, le jugement de première instance avait, dans son dispositif, fixé la créance de Mme X... sur le passif de la société MOULINEX, notamment, à « 4. 034, 85 € de dommages-intérêts pour

discrimination syndicale » ; qu'en ayant « confirmé » cette décision en ce qu'elle avait fixé cette créance à « 4. 034, 85 euros à titre de rappel de salaire et congés payés y afférents du chef de la prime d'équipe pour la période non prescrite », la Cour d'appel en a donc dénaturé les termes clairs et précis et a, de ce fait, violé l'article 4 du Code de Procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir « confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait fixé la créance de Mme X... au passif du redressement judiciaire de la société MOULINEX à la somme de 4. 034, 85 euros à titre de rappel de salaire et congés payés y afférents du chef de la prime d'équipe pour la période non prescrite » et, en conséquence, d'avoir dit que Mme X... avait droit à la somme correspondant à l'incidence du rappel de prime, d'une part, sur le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de congés payés y afférents et, d'autre part, sur l'indemnité de licenciement et renvoyé les parties à en effectuer le calcul, ainsi que d'avoir alloué à Mme X... 400, 00 € au titre des frais irrépétibles exposés en première instance et 2. 000, 00 € au titre de ceux exposés en cause d'appel ;

Aux motifs que « sur la discrimination syndicale

* à raison de l'absence de versement de la prime d'équipe

Les pièces versées aux débats et les allégations non contestées des parties établissent que Mme X... a travaillé en qualité d'agent de production d'abord sur le site d'Argentan où elle a été affectée à un poste de convoyeur dit « à la chaîne » puis, à partir d'août 1997, sur le site de Bayeux où elle a été mutée.

Or, à partir de 1993, alors que pour des nécessités tenant aux besoins de l'entreprise, le travail des agents de production a été organisé par équipes travaillant alternativement en horaires « postés » (5h30/ 13h30 et 13h30/ 21h30), Mme X... a été écartée de la nouvelle organisation mise en place laquelle générerait pour ses collègues le versement d'une prime d'équipe ; n'ayant pas été affectée à une équipe travaillant en horaires postés elle n'a pas perçu la prime correspondante.

Alors que cet élément de fait laisse supposer une discrimination non seulement les intimés n'établissent pas que cette situation aurait été justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination mais au contraire ils le reconnaissent implicitement en expliquant, en guise de justification, qu'en raison des nombreuses absences inhérentes à l'exercice de ses mandats – syndicaux notamment – cette salariée n'a pas été intégrée à une équipe et notamment aux équipes en horaire posté.

L'argumentation développée par les représentants de l'employeur est au surplus confortée par plusieurs témoignages notamment celui de Monsieur A... – contremaître de Mme X... pendant plusieurs années (pièce n°8 de la salariée) et celui de Mme B..., ayant exercé les fonctions de chef d'équipe et de leader (pièce n°9) qui fait état de la « nécessité de positionner les délégués très mandatés sur des postes individuels, postes moins valorisants exemple : poste pour personnel à capacités réduites ».

C'est donc bien à raison de ses fonctions représentatives et syndicales que contrairement aux autres agents de production Mme X... n'a pas été intégrée à une équipe travaillant en horaires postés et qu'elle a été privée du versement de la prime correspondant à cette affectation. Ces circonstances caractérisent une discrimination syndicale prohibée.

Le jugement sera infirmé de ce chef » ;

Alors que la contradiction entre les motifs et le dispositif d'une décision équivaut à une absence de motifs ; qu'en l'espèce, en ayant, dans les motifs de l'arrêt, dit que le jugement de première instance serait infirmé du chef de la demande de Mme X... relative au non-paiement des « primes d'équipes » tout en ayant, dans son dispositif, confirmé le jugement sur ce point, la Cour d'appel a opéré une contradiction entre les motifs et le dispositif de sa décision et a, de ce fait, violé l'article 455 du Code de Procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir « confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait fixé la créance de Mme X... au passif du redressement judiciaire de la société MOULINEX à la somme de 4. 034, 85 euros à titre de rappel de salaire et congés payés y afférents du chef de la prime d'équipe pour la période non prescrite », d'avoir dit que Mme X... avait droit à la somme correspondant à l'incidence du rappel de prime, d'une part, sur le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de congés payés y afférents et, d'autre part, sur l'indemnité de licenciement et renvoyé les parties à en effectuer le calcul et d'avoir fixé la créance de Mme X... au passif du redressement judiciaire de la société MOULINEX à 15. 000, 00 € à titre de réparation du « préjudice moral résultant de la discrimination syndicale et/ ou sexuelle » et à 78. 000, 00 € à titre de réparation du « préjudice économique résultant de la discrimination syndicale et/ ou sexuelle », ainsi que de lui avoir alloué 400, 00 € au titre des frais irrépétibles exposés en première instance et 2. 000, 00 € au titre de ceux exposés en cause d'appel ;

Aux motifs propres que « sur la discrimination syndicale
* à raison de l'absence de versement de la prime d'équipe

Les pièces versées aux débats et les allégations non contestées des parties établissent que Mme X... a travaillé en qualité d'agent de production d'abord sur le site d'Argentan où elle a été affectée à un poste de convoyeur dit « à la chaîne » puis, à partir d'août 1997, sur le site de Bayeux où elle a été mutée.

Or, à partir de 1993, alors que pour des nécessités tenant aux besoins de l'entreprise, le travail des agents de production a été organisé par équipes travaillant alternativement en horaires « postés » (5h30/ 13h30 et 13h30/ 21h30), Mme X... a été écartée de la nouvelle organisation mise en place laquelle générait pour ses collègues le versement d'une prime d'équipe ; n'ayant pas été affectée à une équipe travaillant en horaires postés elle n'a pas perçu la prime correspondante.

Alors que cet élément de fait laisse supposer une discrimination non seulement les intimés n'établissent pas que cette situation aurait été justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination mais au contraire ils le reconnaissent implicitement en expliquant, en guise de justification, qu'en raison des nombreuses absences inhérentes à l'exercice de ses mandats – syndicaux notamment – cette salariée n'a pas été intégrée à une équipe et notamment aux équipes en horaire posté.

L'argumentation développée par les représentants de l'employeur est au surplus confortée par plusieurs témoignages notamment celui de Monsieur A... – contremaître de Mme X... pendant plusieurs années (pièce n°8 de la salariée) et celui de Mme B..., ayant exercé les fonctions de chef d'équipe et de leader (pièce n°9) qui fait état de la « nécessité de positionner les délégués très mandatés sur des postes individuels, postes moins valorisants exemple : poste pour personnel à capacités réduites ».

C'est donc bien à raison de ses fonctions représentatives et syndicales que contrairement aux autres agents de production Mme X... n'a pas été intégrée à une équipe travaillant en horaires postés et qu'elle a été privée du versement de la prime correspondant à cette affectation. Ces circonstances caractérisent une discrimination syndicale prohibée.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

* à raison de l'évolution de sa carrière et de sa rémunération

Mme X... établit aussi qu'en raison de son appartenance syndicale elle n'a pas connu une évolution de carrière normale.

En effet, embauchée en décembre 1968 en qualité d'OS1 niveau I coefficient 146, au moment de son licenciement, soit 34 ans plus tard, elle était toujours au niveau le plus bas de la classification des ouvriers soit le niveau I de l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975. De fait, classé au coefficient 165, elle percevait alors, hors majorations pour ancienneté, un salaire de base de 968, 88 euros pour 143, 65 heures soit une rémunération horaire de 6, 87 euros de l'heure alors que le SMIC était fixé, depuis juillet 2002, à 6, 83 euros.

En outre, l'accord de classification précité, applicable à compter du 1er avril 1976, ne prévoyait pas le coefficient 146 mais seulement les coefficients 140, 155 et 165 de sorte qu'à partir de cette date l'intéressée aurait dû être reclassée au coefficient 155.

Or cela n'a manifestement pas été le cas puisqu'elle ne l'était toujours pas au début de l'année 1979 (aucun élément n'étant communiqué avant cette date où existent des micro fiches), le coefficient 155 ne lui étant reconnu qu'en juillet 1979.

Au contraire Mme C...embauchée en novembre 1986 et Mme D...embauchée en septembre 1969, étaient à ce coefficient 155 en janvier 2009 la mention portée par l'employeur sur leur fiche (« coefficient 155 : passage général conformément à l'accord collectif national du 02/ 07/ 1975 sur la classification ») conduisant la cour à estimer que ces deux salariés avaient bénéficié du coefficient 155 dès avril 1976.

Le passage de l'intéressée au coefficient 155 s'est donc effectué avec un retard de plus de trois ans par rapport à ces deux collègues et il n'est pas établi que d'autres agents de production auraient subi un sort aussi défavorable que Mme X... à cet égard.

Les fiches individuelles de ces mêmes collègues de Mme X... se sont vu octroyer le coefficient 165 en mai 1986 pour ce qui concerne Mme C...et en juillet 1990 pour ce qui concerne Mme D.... Mme X..., quant à elle, ne l'a obtenu qu'en juin 1998 de sorte que la première a obtenu le coefficient 165 après un peu moins de 18 ans passés au service de la société Moulinex, la seconde après 20 ans et 10 mois, alors que Mme X... n'a obtenu ce coefficient qu'après 29 ans et six mois d'ancienneté.

Alors que ces éléments de fait laissent supposer une discrimination, il doit être constaté que les organes de la procédure collective ne rapportent pas la preuve qui leur incombe de ce que la différence de traitement ainsi constatée reposerait sur des critères objectifs sans rapport avec son appartenance syndicale.

Car ils ne prétendent pas que Mme X... aurait effectué un travail de moindre qualité que ses collègues et ils ne produisent même pas d'éléments de nature à établir l'évolution moyenne de carrière d'un salarié embauché au même niveau que Mme X.... Ils se bornent à se prévaloir de la situation de deux salariées ayant une situation aussi défavorable que l'appelante mais ne réfutent pas les arguments de cette dernière qui indique que l'une de ces deux collègues ne pouvait malheureusement évoluer compte tenu d'un très fort handicap (elle était du reste reconnue travailleur handicapé) et que l'autre n'avait jamais réclamé la moindre formation professionnelle ni la moindre évolution.

Ils ne contredisent pas davantage les allégations de Mme X... qui fait valoir et qui établit par de nombreuses pièces qu'elle avait développé des compétences importantes en matière de santé et de sécurité au travail, spécialement en ce qui concerne la prévention des troubles musculo squelettiques.

Au vu de ces éléments il sera retenu qu'eu égard à l'évolution de sa rémunération et de sa carrière, Mme X... a été l'objet d'une discrimination syndicale.

Plusieurs témoignages en ont du reste exprimé la conviction. Il s'agit de :

- Mme Annick E..., leader encadrement (coefficient 215) à Argentan et ensuite à Cormelles qui rapporte « J'ai côtoyé Madame Marie Gisèle X... pendant plus de 25 ans sur Argentan ... J'affirme que Marie Gisèle X... n'a pas bénéficié d'un déroulement de carrière au motif de ses engagements syndicaux.

- M. Jean-Yves B...qui indique : Il était de notoriété publique au sein de la société MOULINEX que Marie Gisèle X... n'a pas bénéficié de déroulement de carrière à cause de ses engagements syndicaux.. régulièrement ce point était abordé en négociation salariale et autre réunion relative à l'aspect social de l'entreprise et du personnel ;

- M. F..., qui a assumé la direction industrielle du site d'Argentan de 1983 à 1988 qui atteste de l'efficacité de Madame X... dans le cadre de l'exécution de ses mandats et précise qu'elle était systématiquement affectée à des postes dévalorisants et qu'elle n'a jamais eu un développement de carrière normal ... ce qui n'a pas facilité son accession aux différentes promotions.

Dès lors qu'il est certain que Mme X... a été affectée, à partir de 1993 notamment, à des postes dévalorisants et l'écartant du travail en équipe, que son salaire est resté l'un des plus faibles de l'entreprise, qu'elle n'a pas connu d'évolution de carrière et que les organes de la procédure collective n'établissent pas que ces éléments étaient étrangers à l'engagement syndical de Mme X... et aux mandats représentatifs qu'elle a exercés à partir de 1971, il doit en être conclu que, contrairement à ce qu'on a estimé les premiers juges, l'ensemble de ces circonstances ... caractérisent une discrimination syndicale.

... sur la discrimination sexuelle

Mme X... soutient par ailleurs avoir été l'objet d'une discrimination à raison de son sexe ce que contestent les organes de la procédure collective en faisant essentiellement valoir que sa comparaison avec celle de ses collègues masculins n'est pas justifiée compte tenu de la qualification de ces derniers.

Selon les pièces versées aux débats, au moment de la mise en oeuvre du licenciement collectif, la société MOULINEX employait 4 938 salariés dont 2 656 agents de production (confère l'annexe 4 du jugement du tribunal de commerce du 22 octobre 2001 ; pièce de la salariée n°30). Or pour contester la discrimination en matière de rémunération les organes de la procédure collective ont fait valoir que l'intéressée « percevait un salaire rigoureusement identique à celui de Madame Elisabeth G..., de Madame Françoise H...ou de Madame Raymonde I...toutes réglées pour une qualification P4 » et ils n'ont à aucun moment prétendu qu'un seul salarié de sexe masculin se serait trouvé, du point de vue de la rémunération, dans une situation semblable à celle de Mme X... et des trois collègues précitées.

Cette argumentation autorise à retenir que l'appelante était l'un des quatre salariés les moins bien rémunérés de l'entreprise et dont aucun n'était de sexe masculin. Alors que cette situation est susceptible de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement, les intimés n'établissent pas que la disparité de situation constatée par rapport à celle de salariés hommes était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe de l'intéressée. En outre, plusieurs témoins se disent convaincus de ce que Mme X... a été moins bien traitée que les autres syndicalistes hommes. Il en est ainsi notamment de M. B...(pièce de la salariée n°11) qui atteste en ces termes : « personne ne peut également contester que les hommes mandatés syndicalement ont globalement moins subi l'absence de déroulement de carrière que les femmes chez MOULINEX ».

Il faut donc en conclure que l'absence de promotion de Mme X..., la stagnation de sa situation professionnelle et l'absence d'évolution significative de sa rémunération pendant 34 ans résultent d'une discrimination liée non seulement à son appartenance syndicale mais aussi au fait qu'elle soit une femme peu important qu'il ne soit pas possible, en l'état, de déterminer la proportion de chacune de ces causes illicites de différence de traitement avec les autres salariés de la société MOULINEX.

Le jugement sera infirmé de ce chef » ;

Et aux motifs éventuellement adoptés que « Sur la discrimination syndicale Celle-ci est prohibée expressément par l'article L 412-2 du Code du Travail issu d'une loi de 1973 et donc applicable à Mme Marie-Gisèle X....

Il résulte des pièces produites par les parties que Mme Marie-Gisèle X... a été embauchée par la Société MOULINEX le 23 décembre 1968 en qualité d'ouvrière spécialisée échelon 1 niveau 2 et a quitté l'entreprise lors de son licenciement en décembre 2002 en tant qu'assistante de production niveau 4 coefficient 165.

Les primes d'équipe

A compter de 1971 elle a occupé jusqu'à son départ divers mandats syndicaux internes et externes à l'entreprise et a pu ainsi cumuler 21 mandats.

Il est constant que dès lors elle a été affectée à un poste individuel compatible avec ses nombreuses délégations et n'a pas, de ce fait, bénéficié des primes d'équipe alors même

que son employeur l'a expressément affectée à une équipe tel que cela résulte du courrier du 30 juillet 1997 confirmant à Mme Marie-Gisèle X... sa mutation sur le site de BAYEUX sur un poste en équipe tournante à compter du 5 août 1997.

Or, la jurisprudence considère que dès lors que la mesure incriminée a un lien direct avec l'activité ou l'appartenance syndicale, il y a discrimination. Ainsi la Cour de Cassation a jugé que le non-exercice par un délégué syndical de ses fonctions salariées en raison de l'exercice d'une activité syndicale ne pouvait avoir pour effet de le priver du bénéfice de primes versées aux salariés occupant le même emploi que lui (cass. soc. 12. 06. 2002). Dès lors qu'il est avéré que Mme Marie-Gisèle X... a été exclue du travail en équipe en raison de son activité syndicale, quand bien même cela résultait d'un souci légitime de l'employeur d'organisation du travail de l'atelier compte tenu des fréquentes absences de la salariée, la discrimination pour raison syndicale est établie et le préjudice subi doit être » ;

1. Alors que, d'une part, le motif hypothétique ou dubitatif équivaut à un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, en ayant énoncé que Mme X... aurait été victime d'une « discrimination liée non seulement à son appartenance syndicale mais aussi au fait qu'elle soit une femme peu important qu'il ne soit pas possible, en l'état, de déterminer la proportion de chacune de ces causes illicites de différence de traitement avec les autres salariés de la société MOULINEX » et en lui ayant octroyé, par voie de conséquence des dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral et de son préjudice économique « résultant de la discrimination syndicale et/ ou sexuelle », la Cour d'appel s'est fondée sur des motifs hypothétiques et dubitatifs et a, de ce fait, violé l'article 455 du Code de Procédure civile ;

2. Alors que, d'autre part, en ne répondant pas au moyen, péremptoire, tiré de ce que, pendant tout le court de l'exécution de son contrat de travail, Mme X... n'avait jamais prétendu être victime d'une quelconque discrimination syndicale et qu'elle avait attendu que la société MOULINEX fasse l'objet d'une procédure collective pour soulever un tel moyen dans le seul but de placer de facto les organes de cette procédure collective dans l'impossibilité de prouver l'absence de la discrimination alléguée (conclusions, p. 7 et 8), la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de Procédure civile ;

3. Alors qu'ensuite et par voie de conséquence, en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si les organes de la procédure collective de la société MOULINEX ne s'étaient pas matériellement retrouvés dans l'impossibilité pratique de rapporter la preuve de l'absence de discrimination alléguée, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du Travail ;

4. Alors que de plus, en ne répondant pas au moyen, péremptoire, tiré de ce que l'employeur avait pris en charge les frais d'habitation de Mme X... sans y être tenu, de sorte qu'il lui avait fait bénéficier d'un important élément de rémunération indirecte et qu'il ne pouvait donc être allégué qu'il lui avait fait subir un traitement discriminatoire négatif (conclusions, p. 9), la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de Procédure civile ;

5. Alors qu'enfin, en ne répondant au moyen, péremptoire, tiré de ce que, dans ses conclusions en première instance, Mme X... avait, elle-même, reconnu qu'elle n'avait pas travaillé en équipe en raison de l'importance de ses activités syndicales, de sorte qu'elle reconnaissait implicitement mais nécessairement que les primes d'équipe ne lui étaient pas dues (conclusions, p. 11), la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de Procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir fixé la créance de Mme X... sur la procédure collective de la société MOULINEX à 4. 000, 00 € de dommages-intérêts en réparation du préjudice d'anxiété, ainsi que de lui avoir alloué 400, 00 € au titre des frais irrépétibles exposés en première instance et à 2. 000, 00 € au titre de ceux exposés en cause d'appel ;

Aux motifs que « faisant valoir que pendant qu'elle était au service de la société Moulinex elle a été exposée à l'amiante, Mme X... demande qu'une somme de 30 000 euros lui soit allouée en réparation du préjudice d'anxiété qu'elle subit de ce fait.

Les organes de la procédure collective concluent au rejet de cette demande en prétendant que l'anxiété invoquée par Mme X... n'est pas établie.

Il est constant que Mme X... a travaillé jusqu'en 1997 sur le site de Moulinex d'Argentan, établissement dont il est certain qu'il figure sur la liste de ceux dans lesquels les salariés ont été exposés à l'inhalation de poussières d'amiante. Il est d'ailleurs justifié (sa pièce n° 50) de ce qui lui a été attribuée l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Par ailleurs, de très nombreux témoignages précis et circonstanciés ainsi que des correspondances émanant de diverses instances administratives rapportent la preuve de sa particulière implication dans des actions tendant non seulement à provoquer l'inscription du site d'Argentan sur la liste des établissements « amiantés » mais aussi à assurer le soutien de relations proches ou de collègues atteint de pathologies dues à l'inhalation dues à l'inhalation de cette substance.

Il est aussi justifié (pièce n°74-1) de ce qu'elle n'ignore pas la gravité et même l'issue fatale de certaines de ces pathologies. Dès lors qu'il n'est pas établi, ni même soutenu par les intimés, que l'employeur aurait pris quelque mesure que ce soit pour protéger ses salariés de l'exposition à l'amiante, il faut retenir que Mme X... peut raisonnablement redouter de se voir, dans l'avenir, atteinte de l'une de ces graves affections dont elle sait pertinemment qu'elles peuvent se déclarer près de 30 ans après la période d'exposition. Certains témoins disent avoir constaté son inquiétude.

Ces éléments caractérisent l'existence d'un préjudice d'anxiété survenu du fait de l'employeur et qui sera réparé par l'octroi de la somme de 4 000 euros » ;

Alors que, si les salariés, qui ont travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante peuvent se trouver par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante et subir de ce fait un préjudice spécifique d'anxiété qu'il appartient à l'employeur d'indemniser, encore faut-il qu'ils aient été amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse ; qu'en l'espèce, en ayant jugé que Mme X... avait subi un préjudice spécifique d'anxiété en raison de son exposition à l'amiante qu'il appartenait à son employeur d'indemniser sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si cette salariée avait été amenée à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du Code civil, ensemble le texte précité.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Caen , du 9 septembre 2011