SOC.

JL

COUR DE CASSATION
_____

Audience publique du 15 janvier 2020

Cassation partielle

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 49 F-D

Pourvoi n° H 18-21.836

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
_____

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. A... J..., domicilié [...] ,

contre l'arrêt rendu le 28 novembre 2017 par la cour d'appel de Chambéry (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Assistance, conseil et expertise pour le bâtiment et les travaux publics, société par actions simplifiée, dont le siège est [...] ,

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 3 décembre 2019, où étaient présents : Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Gilibert, conseiller rapporteur, Mme Capitaine, conseiller, Mme Rémery, avocat général, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Gilibert, conseiller, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat de M. J..., de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Assistance, conseil et expertise pour le bâtiment et les travaux publics, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 28 novembre 2017), M. J..., engagé le 1er septembre 2008 par la société Assistance, conseil et expertise pour le bâtiment et les travaux publics en qualité de technicien-cadre, a été licencié le 22 août 2015 pour faute grave. Contestant cette mesure le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche :

Énoncé du moyen

2. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, et de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif alors « que le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant que le licenciement de M. J... était justifié, quand elle constatait qu'aucun des faits reprochés dans la lettre de licenciement n'était établi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L.1232-1, L. 1232-6 et L. 1235-3 du code du travail (ces derniers dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017) ;

3. Il résulte du premier de ces textes que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse et du second, que le licenciement doit être notifié par une lettre comportant l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Selon le dernier, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie une indemnité au salarié.

4. Pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que le premier reproche dont l'employeur fait état dans la lettre de licenciement n'est pas constitué, que le deuxième reproche n'est pas non plus constitué, que le licenciement pour faute ne peut être retenu, que cependant les pièces du dossier montrent que le salarié a adopté à l'égard d'une collègue, depuis plusieurs années un comportement colérique et parfois même violent qui n'a pas sa place dans le cadre de relations de travail et qui justifie que le licenciement du salarié soit prononcé pour cause réelle et sérieuse.

5. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait qu'aucun des griefs reprochés dans la lettre de licenciement n'était établi, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que le licenciement est fondé sur une faute de nature à justifier un licenciement non privatif d'indemnité et en ce qu'il rejette la demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 28 novembre 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ;

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 Lyon ;

Condamne la société Assistance, conseil et expertise pour le bâtiment et les travaux publics aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Assistance, conseil et expertise pour le bâtiment et les travaux publics et la condamne à payer à M. J... la somme de 3 000 euros ;

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 quinze janvier deux mille vingt.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. J...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de M. J... fondé sur une cause réelle et sérieuse, et de l'avoir débouté de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif.

AUX MOTIFS PROPRES QUE la faute grave qui justifie la cessation immédiate du contrat de travail sans préavis, est définie comme la faute qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ; qu'il convient de rappeler que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en l'espèce M. J... a été licencié pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception du 22 août 2015 pour les motifs suivants : - avoir exercé des pressions psychologiques sur Madame U..., assistante de l'agence Villy-le-Pelloux-74 dans laquelle il était affecté, la salariée se plaignant de faits de harcèlement qui auraient débuté en 2011, Monsieur J... s'adressant à elle sur un ton autoritaire et agressif et l'appelant même sur son téléphone portable personnel pour lui adresser des reproches ; et notamment pour avoir, par son comportement du 19 juin 2015 dépassé les limites que la salariée pouvait supporter ce dont elle a fait part à Monsieur W... par courrier du 22 juin 2015, ce qui constituait un harcèlement moral strictement interdit par la loi, son comportement étant d'autant plus grave qu'il était informé de l'état de santé particulièrement fragile de la salariée, la rendant très vulnérable ; - rappelant que précédemment, son ancien collaborateur, M. R... (qui a démissionné en février 2012) et M. X... (rupture conventionnelle juillet 2015) avaient fait part d'importantes difficultés à collaborer avec lui, et qu'enfin Mme K... avait également fait part de sa volonté de quitter l'entreprise pour partie en raison du comportement qu'il avait à son égard ; que l'employeur a reçu la lettre rédigée par la salariée le 22 juin dans laquelle celle-ci se plaint du comportement de M. J... et notamment de faits de harcèlement commis par celui-ci à son encontre notamment le 19 juin 2015 ; qu'il démontre avoir procédé à une enquête avec notamment une audition de la salariée le 17 juillet et une réunion des délégués du personnel afin d'évaluer la gravité de ces faits, ce qui justifie qu'il n'ait convoqué le salarié à un entretien préalable que le 11 puis l'ait repoussé au 18 août 2015 ; que le délai restreint prévu par le code du travail a donc bien été respecté.

ET QUE concernant le premier reproche, l'employeur communique : - le courrier rédigé par Mme U... le 22 juin 2015, dans lequel cette dernière informe M. E..., Président de la société, de ce que la situation avec M. J... ne cesse de se dégrader, et notamment que le 19 juin 2015 celui-ci lui a parlé d'une manière ne permettant aucun échange possible, lui a imposé d'être à sa disposition et l'a dénigrée, la matinée se déroulant dans une succession de commentaires négatifs ; qu'il l'a même rappelée sur son téléphone personnel pour l'interpeller d'une manière discourtoise et agressive à propos d'une affaire dont elle n'était ni à l'origine, ni responsable ; qu'elle précise que ce genre de situation s'est déjà produit à

plusieurs reprises et qu'elle ne veut plus que cela se reproduise ; - le mail que M. E... (N+2 du salarié) a adressé le 2 juillet 2015 à M. W... (N+1 du salarié) qui a répondu le 3 juillet 2015 rappelant que M. J... qui a toujours eu un comportement irascible et lunatique se montre plus conflictuel et violent au fil des années, mais qui n'était pas informé des difficultés récentes qui sont dénoncées par Madame U... ; - le compte rendu de la réunion des délégués du personnel du jeudi 9 juillet 2015 ;- le compte rendu de l'entretien du vendredi 17 juillet 2015 qui s'est tenu entre M. W... responsable de secteur et Mme U..., secrétaire administrative ; - la convocation à entretien préalable initialement prévu le 11 août 2015 et le report de celle-ci au 18 août 2015 ; - plusieurs attestations de salariés de l'entreprise et des post-it rédigés par M. J... à l'intention de Mme U... ; que le salarié explique que les difficultés avec Mme U... qui lui sont reprochées sont anciennes et qu'il n'a jamais fait l'objet d'aucune remarque à ce titre de la part de son employeur alors que ce dernier déclare qu'il en avait connaissance (pièce 5) ; qu'il a même bénéficié d'un plan de carrière et d'une augmentation de salaire en mars 2013 alors que celle-ci était conditionnée par un avenant du 1er décembre 2011 précisant que cette évolution de salaire serait effective dans la mesure où "aucune faute ni aucun manquement ni dysfonctionnement ne lui serait imputable" ; qu'il souligne qu'aucun fait précis ne lui est reproché ni n'est démontré ; et rappelle qu'il est resté plusieurs mois en arrêt maladie ; que l'employeur communique un courrier de la salariée du 19 juin 2015 adressé à M. E... dans lequel elle se plaint de faits de harcèlement moral de la part de M. J... depuis 2011, en décrivant uniquement des faits qui se sont déroulés le 19 juin 2015 ; que dans une attestation rédigée postérieurement (le 29 janvier 2016) elle parle de "tortures verbales", de "dénigrement", "d'agressions verbales" de la part de M. J... et de "notes désobligeantes" laissées par celui-ci à son intention ; que M. F... qui a travaillé dans l'entreprise du 2 avril 2012 au 23 mai 2013 déclare qu'il a été témoin de harcèlement verbal violent et répétitif à l'encontre de Mme U..., qu'il indique être intervenu à ce titre et qu'il a pu constater qu'elle quittait souvent le bureau en pleurs ; que Mme L... qui déclare avoir assisté à une altercation verbale entre M. J... et Mme U... ne précise pas la période ni la date à laquelle celle-ci s'est produite ; que M. W... atteste de ce qu'il a été informé de difficultés, et que depuis les 10 années passées dans la société, M. J... a entretenu des relations chaotiques avec différents collaborateurs ; que ce dernier a toujours été colérique et qu'il considère que les faits sont très graves ; qu'il résulte de ces éléments que M. J... s'est montré depuis 2011 colérique et autoritaire à l'encontre de la secrétaire de l'agence de Villy-Le-Pelloux-74 ; que cette dernière ne justifie cependant pas s'être adressée à l'inspecteur du travail, et qu'elle n'a transmis aucun certificat de son médecin attestant de faits survenus à l'occasion du travail susceptibles d'avoir 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 ; que les responsables de secteur de M. J... étaient parfaitement informés du comportement de celui-ci (courrier de M. W...) mais qu'ils n'en ont pas informé leur supérieur hiérarchique et n'ont formulé aucun rappel à l'ordre au salarié ; qu'ils ont considéré que la situation était grave suite au courrier que Mme U... a envoyé au Président le 22 juin 2015 et qui concerne des faits du 19 juin ; que ces faits du 19 juin 2015 dénoncés par la salariée ne sont confirmés par aucun autre témoignage et qu'ils sont insuffisants à établir des faits de nature à laisser présumer de l'existence d'un harcèlement de la part de M. J... à l'égard de Mme U... dans la mesure où l'employeur ne démontre pas l'existence d'agissements répétés et objectifs constituant un harcèlement qui aurait été commis par M. J... à l'égard de Mme U... et qui seraient susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'ainsi le premier reproche dont l'employeur fait état dans la lettre de licenciement, n'est pas constitué dans la mesure où les faits dont se plaint la salariée ne sont pas confirmés par un tiers, et qu'ils sont insuffisants à caractériser l'existence d'un harcèlement moral commis par M. J... à l'encontre de Mme U....

ET QUE l'employeur reproche encore à M. J... d'être à l'origine du départ de son ancien collaborateur, M. R... (qui a démissionné en février 2012) et de M. X... (rupture conventionnelle), ceux-ci ayant fait part d'importantes difficultés à collaborer avec lui, et d'avoir aussi participé au départ de Mme K... en raison du comportement qu'il avait à son égard ; que l'employeur ne communique aucune attestation ni pièce à ce titre, M. F... qui a attesté (pièce 12) avoir travaillé dans l'entreprise du 2 avril 2012 au 23 mai 2013 ne faisant nullement état de difficultés personnelles qu'il aurait eues avec M. J... ni de ce que de telles difficultés soient à l'origine de son départ ; que par ailleurs l'employeur ne communique aucun élément permettant de retenir que M. R... qui a démissionné en février 2012 soit parti en raison du comportement de M. J... ni de ce que ce comportement soit à l'origine du départ de Mme K..., le salarié communiquant de son côté divers mails échangés avec celle-ci après son départ, qui attestent du contraire (pièces 25 et 26) ; qu'il résulte de ces éléments que le deuxième reproche n'est pas constitué.

ET QU'en conséquence, dans la mesure où aucun témoin n'a assisté aux faits dont se plaint Mme U... qui se seraient déroulés le 19 juin et que le harcèlement moral dont elle fait état n'est pas démontré ; qu'il résulte des lectures des

pièces produites par l'employeur que l'attitude de M. J... à l'égard de Mme U... est ancienne et qu'il n'a jamais fait aucune remarque au salarié pour qu'il modifie son comportement ; qu'en outre l'employeur ne justifie pas, contrairement à ses allégations que trois autres salariés soient partis de l'entreprise en raison du comportement de M. J... ; qu'en conséquence le licenciement pour faute ne peut être retenu ; que cependant si l'employeur n'a pas caractérisé l'existence du harcèlement moral qu'il reproche à M. J..., les pièces du dossier et notamment les attestations de Messieurs X..., W... et de Mme U... montrent que M. J... a adopté à l'égard de cette dernière depuis plusieurs années un comportement colérique et parfois même violent qui n'a pas sa place dans le cadre de relations de travail et qui justifie que le licenciement du salarié soit prononcé pour cause réelle et sérieuse ainsi que l'ont retenu les premiers juges.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'il appartient à la partie défenderesse de démontrer le bien-fondé du harcèlement moral subi par Mme U... en fournissant des éléments concrets ; que le compte rendu de l'entretien préalable établi par M. Y... (délégué du personnel cadre) ne rapporte pas les éléments concrets pour quantifier un harcèlement moral ; qu'il est bon de préciser que la partie défenderesse évoque dans ses conclusions "l'état de santé fragile notoire de cette salariée" ; que le harcèlement moral envers Mme U... aurait débuté dès l'arrivée de M. J... au sein de l'entreprise en 2011 ; que si tel avait été le cas l'employeur aurait dû se manifester dès 2011, ce qui n'est nullement prouvé dans le dossier ; que M. Y... et M. W... ont eu écho que M. J... aurait eu des problèmes relationnels notamment avec Mme U... ; que le conseil reconnaît que M. J... était certainement très exigeant mais son comportement ne peut en conséquence s'assimiler à du harcèlement moral ; que la santé fragile de Mme U... a pu être un élément concomitant à la dégradation du relationnel entre Mme U... et M. J... ; qu'aucune pièce versée aux débats ne permet de prouver la prescription sachant que l'employeur a été informé dans les deux mois qui précèdent le licenciement ; qu'en conséquence, l'absence de preuve est de nature à ôter le caractère de faute grave au licenciement mais le comportement de M. J... n'en n'a pas été pour autant acceptable et justifie son licenciement pour cause réelle et sérieuse ; que dès lors que les griefs fondant la rupture du contrat de travail ne revêtent pas une gravité suffisante pour caractériser une faute grave, le conseil de prud'hommes dit que le licenciement prononcé à l'encontre de M. J... est fondé sur des éléments qui justifient un licenciement non privatif d'indemnités.

1°) ALORS QUE le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant que le licenciement de M. J... était justifié (arrêt p.7 § 1), quand elle constatait qu'aucun des faits reprochés dans la lettre de licenciement n'était établi (arrêt p. 6 § 3 et 5), la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L.1232-1 et L.1235-3 du code du travail.

2°) ALORS QUE la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motifs ; que la cour d'appel a considéré que le comportement agressif du salarié vis-à-vis de Mme U... justifiait la rupture de son contrat de travail (arrêt p. 7 § 1) ; qu'en statuant ainsi, quand elle constatait que les faits dont se plaignait la salariée n'étaient pas établis (arrêt p. 6 § 3), la cour d'appel s'est contredite et a violé l'article 455 du code de procédure civile.