

21 juin 2018

Cour de cassation

Pourvoi n° 16-27.649

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00978

Texte de la décision

Entête

SOC.

CGA

COUR DE CASSATION

Audience publique du 21 juin 2018

Rejet

M. X..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 978 F-D

Pourvoi n° J 16-27.649

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. François Y..., domicilié [...],

contre l'arrêt rendu le 11 octobre 2016 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre sociale), dans le litige l'opposant à l'association Le Home de l'Enfance, 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 23 mai 2018, où étaient présents : M. X..., conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Z..., conseiller référendaire rapporteur, M. Maron, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Z..., conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. Y..., de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de l'association Le Home de l'Enfance, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Moyens

Sur le moyen unique :

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Amiens, 11 octobre 2016), qu'engagé le 12 février 2007 par l'association Le Home de l'enfance en qualité de psychologue, M. Y... a été licencié pour faute grave par lettre du 8 novembre 2011 ;

Moyens

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes au titre de la rupture de son contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que le fait qu'un salarié ou un agent ait témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider la résiliation du contrat de travail ; qu'est nul le licenciement décidé dans de telles conditions ; qu'en refusant de constater la nullité du licenciement du

salarié quand il résultait de ses propres constatations que ce licenciement lui avait été infligé pour avoir qualifié sa directrice de maltraitante au cours d'une réunion et pour avoir saisi le procureur du tribunal de grande instance de Compiègne pour maltraitance, la cour d'appel a n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L.313-24 du code de l'action sociale et des familles ;

2°/ que le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider la résiliation du contrat de travail ; qu'en écartant du champ d'application de ces dispositions les traitements résultant de décisions administratives susceptibles de recours, la cour d'appel a violé l'article L.313-34 du code de l'action sociale et des familles par refus d'application ;

3°/ qu'en retenant, pour dire inapplicables les dispositions protectrices du salarié relatant de mauvais traitements, que seuls cinq cas de rupture de prise en charge ont été constatés en cinq ans, que le salarié n'aurait jamais soutenu que ces mesures de rupture de prise en charge étaient sans fondement, que les décisions de rupture de prise en charge revêtent un caractère administratif et peuvent être contestées par l'intéressé, qu'aucun des jeunes cités n'aurait entrepris une telle contestation, que la démarche du salarié aurait provoqué l'indignation parmi les autres membres du personnel, que le procureur de la République ainsi saisi n'aurait donné aucune suite au signalement effectué et n'aurait pas même cru devoir diligenter une enquête sur les faits dénoncés, la cour d'appel qui a statué par autant de motifs impropres à exclure de mauvais traitements et impropres à exclure la protection s'attachant à la relation de tels faits, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Motivation

Mais attendu qu'ayant retenu que le salarié n'avait pas témoigné de mauvais traitements infligés aux jeunes accueillis au sein de l'établissement dès lors que son seul désaccord avec les solutions retenues ayant abouti à cinq cas de rupture de prise en charge en cinq ans sur 115 jeunes pris en charge ne suffisait pas à les qualifier d'actes de maltraitance, et qu'il ne pouvait ignorer, compte tenu de ses fonctions, la différence existant entre ces notions, ce qui caractérisait sa mauvaise foi lui interdisant de se prévaloir des dispositions de l'article L. 313-24 du code du travail, la cour d'appel qui a relevé que le comportement du salarié avait suscité la critique unanime des professionnels qui l'entouraient, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les deuxième, troisième, quatrième, cinquième et huitième à douzième branches du moyen annexé qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un juin deux mille dix-huit.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. Y...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. Y... de ses demandes tendant au paiement d'un rappel de salaire sur mise à pied à titre conservatoire, des congés payés y afférents, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, d'une indemnité de licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, de dommages-intérêts sur le fondement des articles L.313-24 du code de l'action sociale et des familles et article 1382 du code civil, à la remise de documents sociaux rectifiés et à la régularisation de sa situation auprès des organismes sociaux, et d'avoir condamné M. Y... au paiement de la somme de 1 200 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en l'espèce, elle a été libellée dans les termes suivants : « Nous vous avons reçu à un entretien préalable ce lundi 24 octobre au cours duquel nous avons entendu vos explications sur les faits reprochés. Nous vous informons procéder à votre licenciement pour faute grave, privatif d'indemnité de licenciement et de préavis pour les motifs suivants : 1 / Attitude critique et d'opposition maintenant une ambiance conflictuelle dans l'équipe éducative. Au cours de la réunion d'établissement du 4 Octobre 2011, vous avez qualifié votre directrice, Mme A..., de "maltraitante " avec les jeunes adultes (de 18 à 21 ans) pour lesquels votre directrice d'établissement a décidé une sortie du dispositif du CJM (contrat jeune majeur). Or, cette décision a été prise après concertation avec l'ensemble de l'équipe éducative et avec l'Aide Sociale à l'Enfance, à la suite d'un suivi long et difficile du jeune concerné par l'équipe éducative. Ne supportant pas l'idée que l'équipe éducative ne respecte pas votre position quant à ces jeunes adultes et à leur maintien dans le dispositif, vous avez cru bon devoir saisir le procureur du TGI de Compiègne pour " maltraitance " de la part de la directrice de l'OSLC à l'égard de ces jeunes adultes, discréditant par cette action l'ensemble du travail collectif de l'équipe éducative et prenant le risque de compromettre gravement les intérêts du Home de l'Enfance face à ses financeurs. Votre refus de l'échec du projet de réinsertion n'a pas à être supporté par l'Association et ses équipes de travail. L'échec existe dans notre métier et vous ne pouvez l'ignorer. La direction du Home de l'Enfance ne peut vous laisser discréditer le travail de ses équipes en raison de très rares décisions de sorties de dispositif d'insertion prises par la direction de l'OSLC, décisions prises collégialement et conformément aux textes réglementaires permettant la fin du dispositif CJM avant les 21 ans du jeune. Au-delà de cette démarche personnelle, qui a été le déclencheur d'une contestation collective des équipes de travail (aussi bien sur Compiègne que sur Beauvais) face à votre comportement critique et d'opposition régulier, la direction du Home de l'Enfance a dû faire face à leur refus de continuer de travailler avec vous, lequel refus s'est formalisé par la mise en place d'un droit d'alerte par courrier du 05 octobre 2011 adressé à la direction du Home de l'Enfance et au CHSCT. Les termes employés par le personnel éducatif sont forts et inquiétants vu qu'ils s'estiment en situation "d'insécurité morale collective " de votre fait, ne permettant pas de maintenir le climat de confiance nécessaire au bon déroulement de la mission de l'équipe éducative. 2/Manquements répétés dans le cadre de vos fonctions. Ce droit d'alerte (courriers du personnel et témoignages) fait ressortir, par ailleurs, différents manquements de votre part vis-à-vis de vos fonctions et de vos collègues de travail pénalisant grandement la mission éducative de l'établissement, manquements persistant alors que déjà reprochés par le passé. Le personnel éducatif a mis en avant un certain nombre de manquements dans l'exécution de vos fonctions : - Manque de préparation des réunions de travail: réunion "groupe de parole " par exemple ; - Rupture de la confidentialité des réunions de travail entre éducateurs et psychologue rompant irrémédiablement le lien de confiance entre le jeune et l'éducateur ; - Manque de soutien " théorique " des éducateurs dans leur démarche éducative et dénigrement de leur travail ; - incompréhension constante, des jugements et l'absence de soutien de votre part dans leurs démarches éducatives, les culpabilisant constamment. Dans ce contexte, face à un comportement perturbateur et nuisible au bon suivi pédagogique, éducatif et psychologique des jeunes accueillis par le Home de l'Enfance mais également de votre équipe de travail votre contrat de travail ne peut être maintenu plus longtemps sans risques pour notre association et notre personnel. Vous trouverez, joints à la présente, votre reçu pour solde de tout compte, votre certificat de travail et attestation Assedic...." ; que François Y... a été licencié pour faute grave ; que la faute grave s'entend d'une faute d'une particulière gravité ayant pour conséquence d'interdire le maintien du salarié dans l'entreprise même

pendant la durée limitée du préavis ; que les faits invoqués comme constitutifs de faute grave doivent par conséquent être sanctionnés dans un bref délai ; que la preuve des faits constitutifs de faute grave incombe à l'employeur et à lui seul ; qu'il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier au vu des éléments de preuve figurant au dossier si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, et s'ils ont revêtu un caractère de gravité suffisant pour justifier l'éviction immédiate du salarié de l'entreprise ; qu'en l'espèce il est reproché à François Y... une attitude critique et d'opposition maintenant une ambiance conflictuelle dans l'équipe éducative et des manquements répétés dans le cadre de ses fonctions ; que selon les pièces du dossier, le 4 octobre, au cours d'une réunion de l'OSLC (Ouverture sur la cité), François Y... annonçait avoir procédé à un signalement auprès du Procureur de la République pour maltraitance mettant notamment en cause B... A..., directrice de l'établissement, l'objet de ce signalement découlant du fait qu'il avait été mis fin par l'ASE à la prise en charge d'un jeune garçon ; que ce même jour, Sébastien C..., chef de service de l'établissement, adressait à Bernard D..., directeur général de l'association le Home de l'Enfance, un courrier faisant référence au comportement de François Y... et indiquant "ce qu'il m'a été donné de voir ce jour dépasse tout entendement et me révolte" ... "je vous prie de faire le nécessaire afin que M. Y... n'exerce plus dans l'établissement. Il en va de la santé des salariés et donc de la qualité de l'accompagnement proposé. Je ne lui fais plus confiance et j'ai hélas aujourd'hui la confirmation de sa nocivité. Je fais valoir en outre mon droit d'alerte..." ; que le 5 octobre 2011, 6 salariés présents lors de la réunion susvisée, signaient une lettre destinée à ce même directeur général ; qu'ils mentionnaient "estimer les propos de M. Y... calomnieux et diffamatoires envers l'ensemble de l'équipe et plus particulièrement Mme A... B...

nous ne comprenons pas la position qu'il tient et le mépris qu'il entretient face à la directrice qui a pourtant tout fait pour travailler en harmonie avec lui et l'équipe... nous avons peur de nous exprimer librement...M. Y... nous opprime de par son attitude méprisante et jugeante... il s'est également autorisé à ne pas respecter le secret de nos réunions en rapportant aux jeunes nos hypothèses de travail rendant ainsi le travail impossible avec le jeune... à travers ce courrier nous souhaitons vous sensibiliser sur notre souffrance

» ; que trois autres salariés, mis au courant de la démarche de François Y... faisaient valoir leur droit d'alerte auprès du directeur général et du CHSCT ; qu'il en était de même de K... L... de l'OSLC de Compiègne ; qu'un membre du CHSCT était missionné les 5 et 6 octobre à Compiègne et Beauvais afin d'entendre les salariés ; que le rapport ainsi établi, et dont François Y... affirme sans en rapporter la moindre preuve qu'il aurait été dicté par l'employeur, souligne : "les salariés ont informé leur direction d'établissement ainsi que la direction générale de l'association qu'au retour de M. Y... sur son lieu de travail, l'ensemble des salariés déclencheraient leur droit de retrait... le sentiment général évoqué par les salariés des deux antennes est celui de la perte de confiance envers le psychologue. Un salarié parle même de "haute trahison" car pour lui, cette dénonciation auprès du Procureur est d'autant plus injustifiée que M. Y... n'aurait jamais participé au suivi des jeunes à l'égard desquels il soulève de la maltraitance.... les salariés semblent déterminés dans leur démarche...il semblent épuisés des différents manquements du psychologue et ne semblent pas prêts à retravailler avec ce dernier

l'anxiété et la colère sont omniprésentes, la fatigue psychologique causée par une relation difficile entre le psychologue et le reste de l'équipe semble avoir atteint son point d'orgue avec cette affaire...le CHSCT pense qu'il est inopportun de laisser le psychologue revenir sur son poste car toute relation de travail est impossible... » ; que c'est dans ce contexte qu'a été initiée la procédure de licenciement ; qu'il apparaît, sans que cela soit discuté, que seuls 5 cas de rupture de prise en charge sur 115 jeunes accueillis par l'Association ont été constatés en 5 ans ; que François Y... n'a jamais soutenu que les mesures ainsi adoptées étaient sans fondement eu égard au comportement des jeunes concernés ; que la décision de mettre un terme à un contrat de jeune majeur revêt un caractère administratif et peut être contestée par l'intéressé devant l'autorité compétente ; qu'aucun des jeunes cités par François Y... n'a entrepris une telle démarche ; que la décision de rupture de prise en charge ne peut en tout état de cause être considérée comme un acte de maltraitance en ce qu'elle n'encourt, en tant que telle, aucune sanction pénale ; qu'ainsi, François Y... se prévaut à tort de la protection dont doivent bénéficier les salariés qui exercent leur devoir de dénoncer les crimes ou délits dont ils ont connaissance ; que la seule circonstance que François Y... ait pu être en désaccord avec la solution apportée aux 5 cas litigieux ne suffisait pas à les ériger en actes de maltraitance ; que sont en l'espèce inapplicables les dispositions de l'article L.313-24 du code de l'action sociale et des familles selon lesquelles : "dans les établissements et services mentionnés à l'article L.312-1, le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire..." ; que la réponse administrative de rupture d'une

mesure, à savoir la prise en charge - laquelle n'est jamais obligatoire ni automatique - apportée au comportement d'un jeune ne correspond pas à la notion de mauvais traitements ou privations infligées à une personne accueillie au sein d'un établissement ; qu'il convient de souligner que le Procureur de la République ainsi saisi n'a donné aucune suite au signalement effectué et n'a pas même cru devoir diligenter une enquête sur les faits dénoncés ; que François Y... ne pouvant ignorer la nuance existant entre la rupture de la mesure de prise en charge à l'égard de jeunes majeurs ne remplissant plus les conditions pour en bénéficier et les mauvais traitements caractérisés, sa démarche auprès du Procureur de la République n'avait pas lieu d'être ; que par ailleurs les nombreux témoignages versés aux débats par l'association et émanant notamment des éducateurs de l'établissement font état de la méconnaissance des dossiers par François Y... : " pendant les réunions d'évaluation de projets, M. Y... "débarque" sans connaître de quel jeune nous allons évoquer son projet (Louisa E...), " M. Y... ne rencontre pas beaucoup les jeunes" (Benjamin M...) "rien n'était préparé, il arrivait comme un touriste" (Emilie F...), de sa capacité à dénigrer l'équipe : "M Y... a l'art de cultiver le sentiment de culpabilité, de disqualifier le métier d'éducateur, souvent il aime à répéter que nous sommes "que" des éducateurs sans clinique" ... "M. Y... s'est présenté devant moi et a déchiré le document que je venais de lui remettre sans explication" (Louisa E...) "je tiens à souligner que M. Y... a eu, lors des réunions d'équipe, des attitudes provocantes et insultantes à l'égard de ses personnels féminins" (Stéphane G...), " il (François Y...) s'emporte et me répond alors ne pas vouloir lire "ces conneries féministes" (Nathalie H...), de la maladresse de ses propos " M, Y... a pu tenir des propos dénigrants sur la situation de jeunes accueillis à OSLC souhaitant même à une jeune fille de se faire "renverser "par une voiture pour que tout le monde soit tranquille" (Emilie F...) ; que François Y... produit trois témoignages ; que O... I..., professeur des universités se borne à dire que François Y... a été un excellent étudiant ; que Catherine J... brosse de lui le portrait d'un stagiaire aux indéniables qualités cliniques ; qu'elle souligne son empathie pour les enfants en difficultés et l'absence de conflit durant le temps du stage ; que seule Géraldine N... l'a côtoyé à titre professionnel ; qu'elle qualifie le salarié d'intègre et compétent ; que selon elle, seul pour lui comptait l'intérêt de l'enfant ; que ce témoin n'illustre d'aucun exemple son propos sévère – et isolé dans le dossier – contre l'OSLC ; que son seul témoignage ne saurait utilement combattre la teneur des attestations susvisées ; qu'au regard de ce qui précède, que le comportement de François Y... a suscité les critiques unanimes des professionnels qui l'entouraient ; qu'en dénonçant de mauvaise foi comme des faits de maltraitance, au Procureur de la République de Compiègne , des décisions administratives qui ne lui convenaient pas, le salarié a adopté un comportement préjudiciable à la réputation de l'établissement auquel il appartenait ; que l'indignation provoquée par sa démarche parmi les autres membres du personnel a conduit ces derniers à mettre en oeuvre leur droit d'alerte et à menacer d'exercer leur droit de retrait ; que cette situation rendait non envisageable le maintien du salarié au sein de la structure et cela même pendant la simple durée du préavis ; que le licenciement, en ce qu'il n'a pas violé les dispositions de l'article L.313-24 du code de l'action sociale et des familles, ne saurait être frappé de nullité ; qu'il doit en revanche être considéré comme fondé ; que François Y... sera débouté de l'ensemble de ses demandes relatives à la rupture du au contrat de travail ; que la décision du conseil de prud'hommes qui a retenu la faute grave sera en conséquence confirmée en ce qu'elle a, à la fois, implicitement rejeté la demande de nullité du licenciement pour la première fois évoquée lors de l'audience de première instance et la demande tendant à voir déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que sur la violation des dispositions des articles L.313-24 du code de l'action social et des familles et 1382 du code civil, François Y... sollicite, au visa de des articles L.313-24 du code de l'action sociale et des familles et 1382 du code civil, le versement de la somme de 15 000 € de dommages et intérêts en compensation du préjudice spécifique résultant de la violation des dispositions protectrices du code de l'action sociale et des familles s'agissant des signalements de maltraitance opérés par un salarié ; qu'il s'évince des développements qui précèdent que les dispositions susvisées n'ont pas été violées et que la responsabilité civile de l'employeur n'est nullement engagée ; que François Y... sera débouté de sa demande.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE vu l'article L 1331-1 du code du travail, vu les articles L.1332-1 et suivants sur l'application du droit disciplinaire et les procédures afférentes, en application des dispositions des articles L.1333-3 et L.1235-1 du code du travail relatifs au traitement des litiges résultant d'un licenciement pour motif disciplinaire par la juridiction prud'homale, seuls les motifs notifiés dans la lettre de licenciement fixent l'objet du présent litige ; qu'en l'espèce, si M. Y... n'était pas en accord avec la politique éducative et les décisions prises par son employeur, il devait faire valoir ses arguments tout en honorant avec loyauté son contrat de travail dans le respect du lien de subordination ; que M. Y... a été reçu en entretien par M. D..., directeur de l'association en avril 2010 pour se voir reprocher son comportement à l'égard de Mme A..., sa directrice et que l'entretien lui a été clairement notifié par courrier en date du 6 juillet 2010 ; que, dès lors que rien ne prouve que les décisions prises par l'association le Home de l'Enfance sont contraires à la réglementation et irrespectueuses des procédures qui prévoient un principe de collégialité dans le suivi et

l'accompagnement des jeunes, M. Y... témoigne d'une insubordination en ne respectant pas les décisions et en les critiquant au motif qu'elles ne rejoignent pas ses convictions personnelles ; que vu les articles L.4121-1 à L.4121-5 et L.4122-1, L.4131-1 à L.4132-5 du code du travail relatifs à la sécurité et à la protection physique et mentale des salariés ; que suite à l'exercice du droit d'alerte exercé par les salariés, l'employeur a saisi le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) afin de conduire une enquête ; que les conclusions résultant de l'audition de salariés par le CHSCT font état « d'une angoisse et d'une colère omniprésentes », « d'une fatigue psychologique causée par la relation difficile entre le psychologue (M. Y...) et le reste de l'équipe » ayant atteint « son point d'orgue » ; que le CHSCT estime inopportun de laisser M. Y... revenir sur son poste au motif que « toute relation de travail est impossible » ; que le rapport d'enquête est largement confirmé par l'examen attentif des pièces dont les attestations des salariés qui relatent les difficultés rencontrées dans les situations précises de travail avec M. Y... ; que le conseil considère, qu'en l'espèce, l'employeur aurait manqué à ses obligations de protection des salariés s'il n'avait pas procédé à la mise à pied puis au licenciement de M. Y..., et que l'association le Home de l'Enfance a pris les mesures légales et utiles qui lui incombent ; que les différents motifs de rupture du contrat de travail de M. Y... sont fondés ; que, compte tenu des responsabilités, du statut et de la qualification de M. Y..., les motifs à l'appui de la décision de l'employeur sont constitutifs d'une faute grave de la part du salarié ; qu'en conséquence, M. Y... sera débouté de l'intégralité de ses demandes ; qu'il conviendra d'indemniser l'Association le Home de l'Enfance pour les frais qu'elle a engagés au titre de la procédure pour assurer sa défense, M. Y... sera condamné à lui verser 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ; que la partie demanderesse succombe intégralement à l'instance, M. Y... sera condamné aux entiers dépens.

1- ALORS QUE le fait qu'un salarié ou un agent ait témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider la résiliation du contrat de travail ; qu'est nul le licenciement décidé dans de telles conditions ; qu'en refusant de constater la nullité du licenciement de M. Y... quand il résultait de ses propres constatations que ce licenciement lui avait été infligé pour avoir qualifié sa directrice de maltraitante au cours d'une réunion et pour avoir saisi le procureur du Tribunal de grande instance de Compiègne pour maltraitance, la cour d'appel a n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L.313-24 du code de l'action sociale et des familles.

2- ET ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige quant aux motifs qui y sont énoncés ; qu'en retenant, la prétendue mauvaise foi du salarié, qui n'était pas invoquée dans la lettre de licenciement, pour dire justifié le licenciement pour faute grave de M. Y..., la cour d'appel a violé l'article L.1232-6 du code du travail.

3- QUE de surcroît, l'employeur soutenait dans ses écritures d'appel (p. 10) qu'il avait procédé au licenciement de M. Y... pour avoir déposé plainte pour maltraitance sans même connaître les faits dénoncés par le salarié dans le cadre de cette plainte ; qu'en retenant la mauvaise foi de M. Y... pour refuser de constater la nullité de son licenciement, quand il était acquis aux débats que M. Y... avait été licencié uniquement en raison du signalement qu'il avait adressé au Procureur de la République indépendamment du contenu de ce signalement, en sorte que la bonne foi du salarié n'était pas dans la cause, la cour d'appel a méconnu l'objet du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile.

4 - ALORS en tout cas QU'en retenant la mauvaise foi de M. Y... quand la réalité des faits qu'il dénonçait était avérée, quand son désaccord avec les mesures litigieuses était avéré et partagé par une autre psychologue de l'établissement, et quand une éventuelle erreur d'appréciation quant à la qualification juridique de maltraitance attachée ou non à ces faits ne pouvait caractériser la mauvaise foi du salarié, la cour d'appel a violé l'article L.313-34 du code de l'action sociale et des familles ensemble les articles L.1222-1 du code du travail et 1134 alors en vigueur du code civil.

5 - ALORS de plus QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en affirmant que M. Y... « ne pouvant ignorer la nuance existant entre la rupture de la mesure de prise en charge à l'égard de jeunes majeurs ne remplissant plus les conditions pour en bénéficier et les mauvais traitements caractérisés, sa démarche auprès du Procureur de la République n'avait pas lieu d'être » pour en déduire que M. Y... aurait dénoncé « de mauvaise foi comme des faits de maltraitance (des décisions administratives qui ne lui convenaient pas », la cour d'appel qui a fondé sa décision sur l'hypothèse selon laquelle le salarié n'aurait pu « ignorer la nuance existant entre la rupture de la mesure de prise en charge à l'égard de jeunes majeurs ne remplissant plus les conditions pour en bénéficier et les mauvais traitements caractérisés », a fondé sa décision sur un motif hypothétique en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

6 - ALORS de surcroît QUE le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider la résiliation du contrat de travail ; qu'en écartant du champ d'application de ces dispositions les traitements résultant de décisions administratives susceptibles de recours, la cour d'appel a violé l'article L.313-34 du code de l'action sociale et des familles par refus d'application.

7 - ALORS en outre QU'en retenant, pour dire inapplicables les dispositions protectrices du salarié relatant de mauvais traitements, que seuls cinq cas de rupture de prise en charge ont été constatés en cinq ans, que M. Y... n'aurait jamais soutenu que ces mesures de rupture de prise en charge étaient sans fondement, que les décisions de rupture de prise en charge revêtent un caractère administratif et peuvent être contestées par l'intéressé, qu'aucun des jeunes cités n'aurait entrepris une telle contestation, que la démarche du salarié aurait provoqué l'indignation parmi les autres membres du personnel, que le Procureur de la République ainsi saisi n'aurait donné aucune suite au signalement effectué et n'aurait pas même cru devoir diligenter une enquête sur les faits dénoncés, la cour d'appel qui a statué par autant de motifs impropres à exclure de mauvais traitements et impropres à exclure la protection s'attachant à la relation de tels faits, a violé l'article 455 du code de procédure civile.

8 - QU'en affirmant que M. Y... n'aurait jamais soutenu que ces mesures de rupture de prise en charge étaient sans fondement tout en constatant qu'il était en désaccord avec la solution apportée aux cinq cas litigieux, la cour d'appel a statué par des motifs contradictoires en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

9 - QU'en affirmant que M. Y... ne pouvait « ignorer la nuance existant entre la rupture de la mesure de prise en charge à l'égard de jeunes majeurs ne remplissant plus les conditions pour en bénéficier et les mauvais traitements caractérisés », quand il était acquis aux débats que les ruptures litigieuses étaient intervenues de manière anticipée, à titre de mesure punitive et non en raison de ce que les personnes concernées ne remplissaient plus les conditions pour bénéficier d'une prise en charge, la cour d'appel a méconnu l'objet du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile.

10 - QU'en tout cas, en affirmant que les jeunes majeurs concernés ne remplissaient plus les conditions pour bénéficier d'une prise en charge, sans préciser les éléments dont elle entendait tirer une telle déduction, la cour d'appel a statué par voie de simple affirmation en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

11 - ET QU'en se bornant à affirmer que les jeunes majeurs concernés ne remplissaient plus les conditions pour bénéficier d'une prise en charge sans se prononcer sur la situation d'un mineur également victime d'une exclusion punitive, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L.313-34 du code de l'action sociale et des familles.

12 - ALORS enfin QUE M. Y... faisait encore état dans sa dénonciation de divers mauvais traitements autres que ceux résultant des ruptures de prise en charge et de diverses privations, et notamment d'une volonté de nuire, de menaces, du non-respect des droits, de négligences, d'une infantilisation des résidents et d'une privation de leurs droits ; qu'en appréciant le comportement reproché à M. Y... au seul regard de la dénonciation qu'il avait faite de ruptures de prises en charge sans se prononcer sur les multiples autres mauvais traitements et privations qu'il avait dénoncés de bonne foi, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.313-34 du code de l'action sociale et des familles et 1134 du code civil.