

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 14 décembre 2017

Cassation

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

Arrêt n° 2618 F-D

Pourvoi n° N 15-26.728

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 l'Association interprofessionnelle de santé au travail - AIST 83, dont le siège est [...]

,  
contre l'arrêt rendu le 10 septembre 2015 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (17e chambre B), dans le litige  
l'opposant à M. Jean-K... Y..., domicilié [...]

défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 14 novembre 2017, où étaient présents : M. X..., conseiller doyen faisant fonction de président, M. P... , conseiller référendaire rapporteur, M. Maron, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. P... , conseiller référendaire, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de l'Association Interprofessionnelle de santé au travail, de la SCP Spinosi et Sureau, avocat de M. Y..., et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1232-6 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant sur renvoi après cassation (Soc. 7 mai 2014, n° 13-10.128), que M. Y..., engagé le 24 mars 1999 par l'Association interprofessionnelle de santé au travail (AIST 83) en qualité de comptable, exerçait les fonctions d'adjoint de direction chargé de l'organisation interne et informatique ; qu'il a été licencié pour faute grave par lettre du 12 novembre 2008 ;

Attendu que pour juger le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'il ressort d'une retranscription, par procès-verbal d'huissier, de l'enregistrement de la séance du comité d'entreprise de l'AIST83 du 17 octobre 2008 que le docteur Z..., qui a participé avec le président de l'association, M. A..., à la rédaction du rapport d'enquête remis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, a annoncé qu' « il est probable que les auteurs de ces méfaits, vont être, heu, vraisemblablement éliminés de l'AIST... », qu'il résulte de cette retranscription que M. A... est intervenu pour demander qu'il soit indiqué dans le compte-rendu que « les propos qui ont été tenus n'engagent que le Docteur Z..., bon, parce que... », sans pour autant démentir formellement l'annonce du licenciement d'« élimination vraisemblable » entre autres de M. Y..., que la décision annoncée de le licencier s'est d'ailleurs traduite par son remplacement dès le 17 novembre 2008, qu'en conséquence il est établi que son licenciement était décidé par l'employeur bien avant la notification en date du 12 novembre 2008 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les propos tenus le 17 octobre 2008, relatifs aux auteurs des faits visés par le rapport d'enquête, n'émanaient pas du président de l'association, ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas manifesté la volonté de mettre fin au contrat de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 septembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, 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 Nîmes ;

Condamne M. Y... 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 cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour l'Association interprofessionnelle de santé au travail.

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué, D'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait dit le licenciement de M. Y... sans cause réelle et sérieuse, D'AVOIR fixé le quantum des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 38.000 €, ET D'AVOIR condamné l'AIST 83 au paiement d'une somme de 2.000 € au titre des frais irrépétibles à hauteur d'appel,

AUX MOTIFS QUE M. Y... a été convoqué, par lettre datée du 24 octobre 2008 remise en main propre le 27 octobre 2008 à un entretien préalable à une mesure de licenciement fixé à la date du 6 novembre 2008 et a été licencié le 12 novembre 2008 ; or, il ressort d'une retranscription, par procès-verbal d'huissier de justice, de l'enregistrement de la séance du Comité d'entreprise de l'AIST 83 en date du 17 octobre 1998 que le docteur Z..., qui a participé avec le Président de l'Association, M. A..., à la réalisation de l'enquête et à la rédaction du rapport d'enquête remis au CHSCT, a annoncé qu'« il est probable que les auteurs de ces, de ces méfaits, vont être, heu, vraisemblablement éliminés de l'AISE » [à savoir qu'étaient mis en cause dans le rapport d'enquête Mme B..., directrice, et M. Y..., outre un 3ème cadre], l'agressivité de ces propos étant relevée par quelques-uns des membres du Comité ; il résulte de cette retranscription que M. A..., manifestement gêné (« Enfin, moi je... », « Bon moi, je propose quand même d'indiquer... dans le compte rendu ») est intervenu pour demander qu'il soit indiqué dans le compte-rendu que « les propos qui ont été tenus n'engagent que le docteur Z..., bon, parce que... », sans pour autant démentir formellement l'annonce du licenciement (d'« élimination vraisemblable ») entre autres de M. Y... ; la décision annoncée de licencier M. Y... s'est d'ailleurs traduite par son remplacement, sur le poste redéfini de responsable du service informatique, par M. René C... dès le 17 novembre 2008 (courriel du 21.11.2008 de Luciana D..., nouvelle directrice, à l'ensemble du personnel) ; alors que M. Y... a été licencié le mercredi 12 novembre 2008, l'AIST83, qui ne conteste pas que M. C... a remplacé le salarié licencié sur ses fonctions principales de responsable informatique, ne s'explique pas sur les conditions du recrutement aussi rapide de M. C..., personne extérieure à l'entreprise, en trois jours ouvrables (du mercredi 12 au vendredi 14 novembre) et son installation dès le lundi 17 novembre 2008 et ne verse aucun élément probant sur la date exacte de recrutement de M. C... ; en conséquence, au vu des éléments versés par le salarié, il est établi que son licenciement était décidé par l'employeur bien avant la notification en date du 12 novembre 2008 ; il s'ensuit que le licenciement du salarié est dénué de cause réelle et sérieuse ; en conséquence, la Cour confirme la condamnation de l'employeur au paiement de 15.756,96 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de 15.581,88 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, dont le calcul des montants n'est pas discuté, ainsi que la somme de 1.575,69 € à titre de congés payés sur préavis ; M. Y... produit une liste des candidatures adressées sur la période du 17 décembre 2008 au 26 janvier 2010, des courriers de recherche d'emploi sur la même période, un bulletin de paie établi par la société Mouren et Associés (commissariat aux comptes) du mois de mai 2010, mentionnant l'embauche de l'intéressé en qualité de responsable administratif et financier à partir du 8 février 2010 pour un montant mensuel brut de 3.500 €, et le titre de pension d'invalidité de sa compagne, Mme B..., attribuée par la Sécurité sociale à partir du 5 septembre 2011 ; il expose avoir été inscrit au Pôle emploi du 13 novembre 2008 au 7 février 2010, mais ne verse aucun élément justificatif quant à son inscription au Pôle emploi et quant au montant de ses ressources durant cette période ; en considération des éléments fournis, de l'ancienneté du salarié de neuf années dans l'entreprise occupant plus de 10 salariés et du montant de son salaire mensuel brut, la Cour réforme le jugement sur ce point et alloue à M. Y... 38.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE le licenciement verbal suppose la manifestation par l'employeur de la volonté claire et non équivoque de mettre fin de manière irrévocable au contrat de travail ; que n'est pas de nature à caractériser une rupture définitive un propos faisant état de ce qu'il était « vraisemblable » que des salariés, coupables de harcèlement à l'encontre de leurs subordonnés, soient éliminés ; que la Cour d'appel a violé les articles L. 1236-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE n'est pas de nature à caractériser une décision de rupture prise par l'employeur un propos tenu par un membre du CHSCT au cours d'une séance de ce comité membre qui n'est pas l'employeur ni son représentant et qui n'a aucune qualité pour prononcer un licenciement ; que la Cour d'appel a encore violé les textes précités ;

3°) ALORS QU'en retenant le licenciement verbal au motif que M. C... avait été engagé en remplacement de M. Y... seulement quatre jours après la notification, le 12 novembre 2008, de sa lettre de licenciement, circonstance qui n'est pas de nature à établir une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail avant cette date, la cour

d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1236-1 et L. 1232-1 du code du travail

## SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué, D'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait dit le licenciement de M. Y... sans cause réelle et sérieuse, D'AVOIR fixé le quantum des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 38.000 €, ET D'AVOIR condamné l'AIST 83 au paiement d'une somme de 2.000 € au titre des frais irrépétibles à hauteur d'appel,

AUX MOTIFS, A LES SUPPOSER ADOPTES, QUE suivant l'article L.1232-1 du code du travail : « Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse » ; la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail, d'une importance telle, qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise, pendant la durée du préavis ; la lettre de licenciement en date du 12 novembre 2008 adressée à M. Y... exposait les griefs suivants : « Par ailleurs, vous affirmer haut et fort que "malgré des heures passées au téléphone à interroger des tas de gens" je n'ai pu obtenir aucun élément pour justifier une quelconque faute de votre part. Or vous comprendrez sans peine que ce dernier argument m'ait particulièrement interpellé. Vous avez été informé, comme l'ensemble des salariés de l'association, de la procédure d'alerte mise en oeuvre par le docteur Z..., représentant du personnel au CHSCT, à la suite du danger grave et imminent concernant la santé de plusieurs salariés, et en particulier Valérie E.... De ce rapport ressort également une responsabilité pleine et entière de votre part dans "l'affaire de la Pléiade" on connaît malheureusement aujourd'hui, l'issue, qui a failli être tragique, qu'a pu connaître cette manipulation inacceptable dans un but de nuire à la personne humaine. Je vous ai également reproché un comportement inacceptable au regard de votre qualité d'adjoint de direction et une attitude méprisante, de dénigrement, voire même d'insultes à l'égard de certains membres du personnel de l'association » ;

sur le premier grief, pistage de M. A...

attendu les attestations présentées par M. Y... ; attendu les attestations présentées par l'AIST 83 ; lors de l'entretien préalable, M. Y... et resté sans réponse à la question de M. A... : « Comment pouvez-vous savoir à qui j'ai pu téléphoner et pendant combien de temps ? » ; attendu l'attestation de l'ancien président qui reconnaît les qualités humaines de M. Y... ; attendu le mail de M. F..., médecin du travail en activité et qui a la plus grande ancienneté au sein de l'AIST 83 : « Suite à votre coup de téléphone, j'étais hésitant pour vous faire une attestation  
Autant j'ai défendu votre professionnalisme auprès du président ainsi que votre disponibilité et votre compétence en informatique. Autant j'ai à ce jour refusé toute sollicitation écrite venant d'une personne du service » ; les qualités professionnelles de M. Y... ne sont pas mises en cause, et que seul son comportement est sanctionné ; les faits allégués par l'employeur peuvent être retenus comme existants et exacts ; les faits évoqués par le salarié ne permettent pas de retenir une sanction disciplinaire pour ce grief ; les éléments débattus par les parties ne présentent pas un caractère d'objectivité ; ce grief ne sera pas retenu ;

sur le second grief : agissements répétés ayant conduit à la dégradation des conditions de travail

la précision de la lettre de licenciement « il ressort clairement du rapport d'enquête, dont vous avez eu copie du résumé joint au compte rendu du CHSGT en tant qu'adjoint de direction, une participation activé de votre part dans de agissements répétés envers certains salariés, agissements pouvant être assimilés à du harcèlement moral » ; l'audition de Mme Valérie E... dans le cadre de l'enquête menée du droit d'alerte, qui constate que M. Y... étaient régulièrement présent aux côtés de Mme B... pour imposer ses agissements répétés de harcèlement moral ; les conclusions prises par le docteur- Z... sur l'analyse de la situation où il fait état des agissements répétés : « privation de contenu de travail, pistage par d'autres salariés en particulier depuis mai par des cadres de direction à proximité ; Jean-K... Y... et Delphine G... et un comportement agressif et menaçant... » ; attendu l'article L 1152-1 et L 1152-5 du code du travail, sur le harcèlement moral : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire » ; attendu le courrier de l'inspecteur du travail ; il est retenu que le climat social dans l'entreprise, est dégradé, ainsi que les conditions de travail ; il est retenu que certains faits avaient été générateurs d'un état dépressif sur

des salariés ; les faits reprochés à M. Y... ne sont pas suffisamment précis pour retenir la responsabilité personnelle de M. Y..., dans des agissements répétés de harcèlement moral à l'égard de certains salariés ; ce grief ne sera pas retenu ;

sur le troisième grief, ingérence dans la gestion du personnel

pour l'employeur M. Y... s'insérait dans la gestion du personnel ; attendu l'attestation de Mme Mélanie H... : « M. Y... a commencé à cette période à me pister » ; attendu l'audit par le cabinet Phosphore qui a donné un avis sur l'ambiance et le climat social de l'entreprise et a suscité un avis négatif sur la directrice des ressources humaines Mireille I... ; attendu les fonctions de M. Y..., adjoint de direction chargé de l'organisation interne ; l'attestation de Mme Valérie E... au sujet de l'ingérence de M. Y... dans la gestion du personnel ; les éléments présentés à la barre ne permettent pas de retenir une ingérence de la part de M. Y... dans la gestion du personnel ; ce grief ne sera pas retenu ;

sur le quatrième grief l'affaire de la Pléiade

pour l'employeur, M. Y..., par rancœur, a été l'instigateur d'une manipulation du personnel, en modifiant la structure même du secrétariat de l'intégralité des médecins de la Pléiade ; attendu l'attestation de Mme J... : « Mme B... est venu en nous disant : « Jean K... a eu une super bonne idée » ; attendu l'attestation de Mme Isabelle L... qui a été mutée de son poste de secrétariat et qui est rentrée dans un état de confusion au point d'en arriver à des extrémités ; les faits et preuves présentés par chacune des parties font état d'une situation antérieure concernant Mme B..., M. Y..., Mme L..., et le docteur M... ; Mme B... et M. Y... ont obtenu gain de cause devant les juridictions pénales saisies de cette affaire ; tous les témoignages convergent sur le fait que M. Y... est à l'initiative de l'idée ; M. Y... avait les fonctions d'adjoint de direction chargé de l'organisation interne et informatique ; cette initiative de modifier la structure du secrétariat implique au minimum l'accord de la direction, du président de l'association ; le climat relationnel très tendu concerne toutes les fonctions et catégories de personnel dans l'entreprise ; les faits reprochés, tels que présentés à la barre ne sont pas de la seule responsabilité de M. Y... ; la part de responsabilité du salarié n'est pas établie pour retenir ce grief ; ce grief ne sera pas retenu ;

sur le cinquième grief : des insultes et propos déplacés à l'égard des salariés de l'AIST

M. Y... ne se gênait pas de traiter Mme N... de « blonde » ; Mme N... a exprimé par écrit sa souffrance : « je m'écarte sinon on me bouscule (Jean K... Y...) et en dernier ressort on m'assène un "ta gueule" » ; les attestations de Mme D..., H... et Q... qui confirment que M. Y... avait une fâcheuse tendance à utiliser des propos méprisants et déplacés ; M. Y... conteste certaines situations énoncées dans les témoignages ; attendu les attestations que M. Y... présente, de Mme G..., Mme O... : « je n'ai jamais pris les échanges de vannes faites entre nous à l'issue de réunions de travail comme des choses sérieuses. Au contraire » ; les faits reprochés au salarié ne sont pas suffisamment objectifs pour être retenus ; dans ces conditions, le conseil appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve soumis, dit que le licenciement de M. Y... ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en écartant le grief de « pistage de M. A... » au motif qu'il n'aurait pas « un caractère d'objectivité », après avoir pourtant constaté que ce grief reposait sur des faits « existants et exacts », les juges du fond, qui n'ont pas précisé en quoi les faits matériellement établis n'auraient pas été objectifs, n'ont pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et ont violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QU'est constitutif d'une faute grave le fait, pour un salarié, de se rendre coupable d'agissements de harcèlement moral à l'encontre de ses subordonnés ; que des motifs des premiers juges résulte que l'AIST 83 justifiait d'une participation de M. Y... à des agissements répétés de harcèlement moral à l'égard de ses subordonnés qu'il privait de contenu de travail, faisait surveiller tout en ayant un comportement agressif et menaçant à leur endroit ; que la faute grave était caractérisée et que la Cour d'appel a violé les articles L. 1232-6, L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motif ; qu'en confirmant un jugement qui retient, d'une part, que l'AIST 83 justifiait d'une participation de M. Y... à des faits de harcèlement moral à l'encontre de collègues

de travail, et, d'autre part, que les faits de harcèlement n'auraient pas été suffisamment précis pour retenir la responsabilité personnelle de M. Y..., la Cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°) ALORS QUE les propos déplacés, méprisants et insultants qu'un salarié tient à l'égard de ses collègues de travail est constitutif d'une faute pouvant aller jusqu'à la faute grave ; qu'après avoir énoncé que les propos que tenait M. Y... à l'égard des salariés de l'AIST 83, tels qu'ils étaient relatés dans les attestations de Mme N..., Mme D..., Mme H... et Mme Q... , faisant état de ce que Mme N... était qualifiée de « blonde », Mme E... de « merdeuse de chti » et « la naine », Mme L... de « c'est une putain de saloperie », étaient matériellement établis, le jugement confirmé les a écartés au motif inopérant que Mme G... et Mme O... affirmaient quant à elles qu'il ne s'agissait que « d'échanges de vanes » ; que cette circonstance n'était pas de nature à disqualifier le caractère fautif des propos tenus par M. Y..., et que la Cour d'appel a violé les articles L. 1232-6, L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1331-1 du code du travail.