

8 mars 2017

Cour de cassation

Pourvoi n° 15-24.117

Chambre sociale - Formation de section

ECLI:FR:CCASS:2017:SO00446

## Texte de la décision

### Entête

SOC.

JL

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 8 mars 2017

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 446 FS-D

Pourvoi n° Z 15-24.117

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. [G] [K], domicilié [Adresse 1],

contre l'arrêt rendu le 26 juin 2015 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre section 1, chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Auchan France, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2],

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur 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, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 31 janvier 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Salomon, conseiller référendaire rapporteur, Mmes Lambremon, Geerssen, MM. Chauvet, Maron, Déglise, Mme Farthouat-Danon, M. Betoulle, Mmes Slove, Basset, conseillers, Mmes Sabotier, Depelley, Mme Duvallet, M. Le Corre, Mmes Prache, Chamley-Coulet, conseillers référendaires, M. Petitprez, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Salomon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat de M. [K], de Me Ricard, avocat de la société Auchan France, l'avis de M. Petitprez, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

## Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 26 juin 2015), qu'engagé le 16 mai 1988 en qualité de chef de rayon, M. [K] exerçait en dernier lieu les fonctions de directeur de magasin ; qu'il a été licencié pour faute grave le 16 novembre 2011 pour des violations graves et répétées de ses obligations légales et contractuelles caractérisées par des méthodes de management inacceptables dans un contexte d'abus d'autorité ; que, contestant le bien-fondé de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

## Moyens

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement repose sur une faute grave et de le débouter de l'ensemble de ses demandes tendant à la condamnation de l'employeur au paiement d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts alors, selon le moyen, que les huissiers de justice peuvent procéder à la requête des particuliers à des constatations purement matérielles, exclusives de tout avis sur les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter ; qu'il en résulte qu'ils ne peuvent procéder à des auditions, si ce n'est à seule fin d'éclairer leurs constatations ;

qu'en l'espèce, il ressort des propres énonciations de l'arrêt attaqué, d'une part, que Mme [H] a été missionnée par la société Auchan pour recueillir les témoignages de trente salariés du magasin de Castres à la fin du mois d'octobre 2011, d'autre part, qu'elle a établi une "synthèse" personnelle, appréciative, de ces témoignages ; qu'en se fondant sur cet élément de preuve illicite pour retenir une faute grave à l'encontre de M. [K], la cour d'appel a violé les articles 1er de l'ordonnance n°45-259 du 2 novembre 1945 et 6 § 1er de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

## Motivation

Mais attendu qu'il ne résulte ni des conclusions, reprises à l'audience, ni de l'arrêt que le salarié a soutenu le grief visé par le moyen ; que le moyen, nouveau et mélangé de fait et de droit, est irrecevable ;

## Moyens

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement d'un rappel de salaires pour heures supplémentaires et de ses demandes accessoires alors, selon le moyen, que sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ; qu'en se déterminant aux termes de motifs inopérants, pris des pouvoirs, de l'autonomie ou de la rémunération consentis à M. [K], salarié de la société Auchan France, dans le seul cadre du "magasin" qu'il dirigeait, sans caractériser la participation de M. [K] à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3111-2 du code du travail ;

## Motivation

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que le salarié, directeur du magasin, présidait le comité de direction du magasin, le comité d'établissement et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qu'il bénéficiait d'une très large délégation de pouvoir dans tous les secteurs, notamment la gestion de la conclusion, l'exécution et la rupture des contrats de travail, qu'il participait à la définition de la politique de l'entreprise et siégeait au conseil de surveillance de Val Auchan, qu'il pouvait engager seul des dépenses dans la limite de 100 000 euros et engager des dépenses dans la limite de 200 000 euros en accord avec le contrôleur de gestion, qu'il bénéficiait d'une totale indépendance dans l'organisation de son emploi du temps et percevait une rémunération forfaitaire sans référence à un nombre de jours ou d'heures travaillées, qu'il bénéficiait du statut cadre de niveau 9, niveau le plus élevé de la classification de la convention collective applicable et percevait la rémunération la plus élevée du magasin, a légalement justifié sa décision ;

## Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [K] 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 huit mars deux mille dix-sept.

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour M. [K]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur [K] reposait sur une faute grave et débouté de salarié de l'ensemble de ses demandes tendant à la condamnation de la Société Auchan au paiement d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE " La lettre de licenciement de Monsieur [K] est ainsi motivée :

«Pour faire suite à l'entretien préalable qui s'est tenu le 3 novembre 2011, nous vous notifions, par la présente, votre licenciement pour faute grave.

Nous vous rappelons qu'en application de l'article L.4122-1 du code du travail, il appartient à chaque travailleur de prendre soin de la santé et de la sécurité des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

( ) Au-delà des comportements qui sont susceptibles de répondre à la qualification de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel, sont donc fautifs, tous les comportements managériaux qui caractérisent une violation des dispositions de l'article L.4122-1 du code du travail.

En votre qualité de directeur de magasin, il vous incombait :

- d'adopter vous-même un comportement conforme à ces exigences légales, notamment en favorisant l'écoute et le dialogue, dans un esprit d'ouverture et d'équité, en donnant du sens à vos décisions et plus généralement en faisant vivre, au quotidien, les valeurs de partage, de respect et de confiance qui sont au coeur de notre projet d'entreprise ;
- de concourir au respect de ces exigences légales par les collaborateurs de votre établissement, au moyen d'instructions appropriées ;
- et de sanctionner tout comportement méconnaissant ces exigences légales.

A cet effet, les pouvoirs les plus étendus vous avaient été consentis, dans le cadre d'une délégation de pouvoirs vous confiant, notamment, la responsabilité de garantir, au sein de l'établissement, le respect des dispositions du code du travail.

L'enquête approfondie, réalisée au sein de l'établissement, a mis en lumière des violations graves et répétées de ces différentes obligations, en ce qui vous concerne.

Des témoignages, précis et concordants, mettent en évidence :

- vos propos agressifs, menaçants, irrespectueux et insultants,
- votre détermination à entraver la liberté de parole des collaborateurs et à exercer des représailles à l'encontre de ceux qui exprimaient une opinion différente de la [votre],
- un non-respect de la vie privée de [vos] collaborateurs et une utilisation abusive des informations relatives à celle-ci,
- vos comportements outranciers,
- votre capacité à dénigrer le travail de vos collaborateurs y compris en public, à les accuser sans preuve et plus généralement, à les humilier ou à les isoler pour provoquer leur départ,
- votre mépris pour les choix de carrière ou les projets d'évolution de vos collaborateurs,
- votre détermination à abuser de votre position hiérarchique pour solliciter des faveurs de nature sexuelle auprès de collaboratrices que vous n'avez eu de cesse de tourmenter du fait de leur refus de céder à vos avances pressantes.

L'ensemble de ces éléments s'inscrit, plus généralement, dans un contexte d'un abus d'autorité dans le cadre de vos fonctions, ce qui en corrobore et accentue la gravité.

Pour agir en toute impunité, vous avez multiplié les menaces de procès ou de licenciement et associé à vos pratiques les cadres du comité de direction qui auraient dû précisément vous dénoncer du fait de la nature des responsabilités qui leur étaient confiées.

Aujourd'hui, nous faisons le constat que vos méthodes de management et votre comportement ont profondément déstabilisé les salariés et ont eu des conséquences extrêmement graves sur leur santé et préjudiciables à l'entreprise.

Nous déplorons de constater que les conséquences de vos actes vous laissent manifestement sans réaction.

A l'occasion de votre entretien préalable, vous n'avez, en effet, eu strictement aucun mot pour vos collaborateurs : après avoir soigneusement pris en note les griefs qui vous étaient exposés et au moment où nous vous donnions la parole, vous avez mis fin à notre entretien sans fournir aucune explication ni aucune contradiction à ce qui venait de vous être reproché.

Votre incapacité évidente à prendre la mesure de vos fautes et à vous remettre en cause confirme que votre maintien dans l'entreprise est impossible.

Par votre comportement, vous avez, enfin, exposé la société à des risques de contentieux, au titre desquels sa responsabilité civile, voire pénale, pourrait se trouver engagée.

De même, ces événements ont reçu, dans la presse, une publicité qui nuit gravement à l'image de l'entreprise. (...)» ;

QU'ainsi, il est reproché à l'appelant des comportements managériaux ayant porté atteinte à la santé et la sécurité de ses collaborateurs, en violation de l'article L.4122-

1 du code du travail, de ses fonctions de directeur de magasins et des obligations contractuelles qui en résultaient ;

QUE pour justifier de ces faits, la Société Auchan produit une trentaine de témoignages de salariés du magasin de [Localité 1], recueillis par voie de sommations interpellatives de Maître [H], huissier de justice ; qu'ainsi que cela résulte de ces actes, il convient de préciser que Maître [H] n'a entendu que les salariés ou anciens salariés qui l'ont souhaité ; que l'huissier a établi une synthèse de ces témoignages :

« Il en ressort, de manière générale, et de façon non exhaustive, les points suivants :

Compte tenu du comportement de Monsieur [K], les employés et surtout les proches collaborateurs travaillaient dans un climat de terreur, sans cesse avec la crainte de perdre leur emploi pour une quelconque raison (un mot inadapté, une quinte de toux, un crayon qui tombe ).

Beaucoup ont été humiliés ou témoins d'humiliations ; nombreux sont ceux qui ont perdu confiance en eux ou qui ont démissionné sous la contrainte ;

Des tentatives de séduction auprès des femmes de la part de Monsieur [K] avec changement radical de comportement en cas d'échec ;

Une tentative de suicide ;

Un serrage de main de la part de Monsieur [K] tel que certaines ne portaient plus de bagues de peur d'avoir mal ;

Un climat de manipulation des proches collaborateurs se résumant ainsi : diviser pour mieux régner » ;

QUE presque tous les témoins font état du climat de peur, voire de terreur, que faisait régner Monsieur [K] ; que les principales méthodes maltraitantes employées par le directeur peuvent être résumées ainsi :

- accès de colère,
- obligation de se justifier sur tout, y compris des éléments personnels,
- humiliations publiques,
- remarques intimes,
- intrusions dans la vie privée,
- enfermement sur des secrets, « entre nous»,
- demandes de nuire aux autres (ne plus leur parler, les surveiller, obtenir des informations personnelles...),
- Brusques volte-face, changement de comportements, déstabilisation,
- isolements (mise au placard, non information de réunions ),
- déclaration d'amour puis dénigrement.

QUE le rapport du cabinet Repères qui était chargé par l'employeur de mettre en place une cellule psychologique auprès des salariés concernés, démontre que ce mode de fonctionnement a eu des effets directs ou indirects sur la santé des salariés ;

QUE pour sa défense, Monsieur [K] essaie de contester la régularité des déclarations faites devant l'huissier qui ne sont pas accompagnées des formules légales permettant de poursuivre leur auteur devant le juge pénal ; qu'il fait état du « bilan d'opinion interne » réalisé par la société Ipsos dont les résultats sont en contradiction avec les témoignages versés aux débats ;

QU'en matière prud'homale, la preuve est libre ; que la sommation interpellative est un acte réglementé et recevable comme mode de preuve ; que les salariés ont été informés par la direction d'Auchan qu'ils pouvaient témoigner auprès de Maître [H] ; qu'ils avaient connaissance du but de cette enquête et des conséquences qui pouvaient en résulter ; que nombreux d'entre eux ont relaté des faits précis dont ils avaient été témoins ou victimes ; que leurs déclarations sont concordantes et que Monsieur [K] ne produit aucun élément susceptible de les démentir ;

QU'en avril-mai 2010, la direction de la société a fait réaliser par la société Ipsos un BOI « bilan d'opinion interne » auprès des salariés du magasin de [Localité 1] ; qu'il en est résulté de 79 % des employés ont déclaré être tout-à-fait ou plutôt satisfaits de leurs conditions de travail, et 79 % recommandent de travailler chez Auchan ; qu'il est certain que ces résultats sont en contradiction avec les déclarations recueillies par l'huissier ; que l'un des témoins, Madame [E] qui était chef de secteur dans le magasin de [Localité 1], explique que, se sentant menacée par Monsieur [K], elle avait eu un entretien avec le directeur régional des ressources humaines, Monsieur [L] [U] ; que celui-ci ne l'avait pas crue en faisant état des bons résultats du BOI ; qu'elle indique qu'après cet entretien, elle avait questionné tout le monde sur l'absence de remontées ; que ses collègues lui ont répondu qu'ils avaient peur, que l'anonymat de l'enquête n'était pas garanti et qu'il n'y avait aucune question sur la direction mais uniquement sur le N+1 ; que ces explications sont cohérentes et ne sont pas utilement démenties par l'appelant ;

QU'en conséquence, il résulte de l'ensemble des pièces versées aux débats que Monsieur [K] usait et abusait de sa

position dominante vis à vis de ses collaborateurs directs au mépris du respect dû à autrui, cet abus d'autorité ayant mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés, en contravention avec l'article L.4121-1 du code du travail et ses obligations contractuelles ;

QU'en raison des hautes fonctions de Monsieur [K], de la durée et de la répétition de ces agissements, des conséquences sur ses subordonnés et des risques auxquels il a exposé son employeur, les faits reprochés sont constitutifs d'une faute grave justifiant son licenciement ; que le jugement sera confirmé" ;

ALORS QUE les huissiers de justice peuvent procéder à la requête des particuliers à des constatations purement matérielles, exclusives de tout avis sur les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter ; qu'il en résulte qu'ils ne peuvent procéder à des auditions, si ce n'est à seule fin d'éclairer leurs constatations ; qu'en l'espèce, il ressort des propres énonciations de l'arrêt attaqué, d'une part, que Maître [Q] [H] a été missionnée par la Société Auchan pour recueillir les témoignages de trente salariés du magasin de Castres à la fin du mois d'octobre 2011, d'autre part, qu'elle a établi une "synthèse" personnelle, appréciative, de ces témoignages ; qu'en se fondant sur cet élément de preuve illicite pour retenir une faute grave à l'encontre de Monsieur [K], la Cour d'appel a violé les articles 1er de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 et 6 §.1er de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur [K] de sa demande en paiement d'un rappel de salaires pour heures supplémentaires et de ses demandes accessoires ;

AUX MOTIFS QUE " L'article L.3111-2 du code du travail dispose que les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail concernant le durée du travail ; qu'il précise que « Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement » ;

QUE Monsieur [K] avait le statut de directeur de magasin ; qu'à ce titre, il avait des responsabilités importantes :

- il devait définir et animer le projet commercial du magasin,
- il devait assurer la rentabilité des capitaux investis, définir la stratégie à long terme et garantir les résultats ;
  
- il devait manager l'équipe de direction ;
  
- il devait faire vivre le projet social, représenter l'entreprise dans le tissu local ;

QU'il présidait le comité de direction du magasin, le comité d'établissement et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; qu'il bénéficiait d'une large délégation de pouvoirs dans tous les secteurs : la gestion commerciale et administrative, la gestion du personnel dont la gestion de la conclusion, l'exécution et la rupture des contrats de travail, la sécurité, les règles d'hygiène et de sécurité au travail, la gestion des règles d'urbanisme et d'environnement ;

QU'il participait également à la définition de la politique de l'entreprise et siégeait au conseil de surveillance de Val Auchan (sic) ; qu'il pouvait engager seul des dépenses dans la limite de 100 000 euros, et engager des dépenses dans la limite de 200 000 euros en accord avec le contrôleur de gestion du magasin ; qu'il bénéficiait une totale indépendance dans l'organisation de son emploi du temps et percevait une rémunération forfaitaire sans référence à un nombre de jours ou d'heures travaillés ;

QU'enfin, il bénéficiait du statut cadre de niveau 9, niveau le plus élevé de la classification de la convention collective applicable et percevait une rémunération mensuelle fixe de 7 650 euros, soit la plus élevée du magasin ; qu'il était également le salarié du magasin qui bénéficiait de l'enjeu le plus élevé en termes de rémunération variable ; qu'au jour

de la rupture, il percevait une rémunération mensuelle brute totale de l'ordre de 8 630 euros ;

QU'en conséquence, le statut de Monsieur [K] ses attributions et sa rémunération le plaçaient en position de cadre dirigeant ; que le jugement qui a rejeté sa demande de rappel de salaire sera confirmé" ;

ALORS QUE sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ; qu'en se déterminant aux termes de motifs inopérants, pris des pouvoirs, de l'autonomie ou de la rémunération consentis à Monsieur [K], salarié de la SA Auchan France, dans le seul cadre du "magasin" qu'il dirigeait, sans caractériser la participation de Monsieur [K] à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.3111-2 du Code du travail.

## **Décision attaquée**

Cour d'appel de toulouse 41  
26 juin 2015 (n°13/02157)

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 08-03-2017
- Cour d'appel de Toulouse 41 26-06-2015