

# 17 décembre 2008

## Cour de cassation

### Pourvoi n° 07-42.351

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2008:SO02236

### Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme

X...

a été engagée le 4 avril 1977 en qualité de chef comptable par la société d'HLM Pax et progrès, devenue Pax et progrès Pallas, cette dernière ayant constitué ensuite avec la société d'HLM Trois Vallées le GIE Domaxis ; que le contrat de travail de Mme

X...

, promue directrice du patrimoine, a été transféré au GIE Domaxis à compter du 1er avril 2002 ; que, par lettre du 24 juin 2003, Mme

X...

a été licenciée pour faute grave ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de prime, d'indemnités de rupture, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour harcèlement moral ;

Sur le moyen unique du pourvoi de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt d'avoir dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1° / que, dans ses écritures, elle ne cessait de contester le prétendu non-respect de la procédure applicable qui lui était

reproché notamment en faisant valoir que ce n'était pas à elle mais au chef d'antenne qu'il incombait d'aviser les organismes et qu'ayant constaté que ce dernier n'avait pas respecté le droit de priorité des organismes réservataires, elle lui avait ordonné de présenter systématiquement les logements disponibles à l'APEC ; qu'en retenant néanmoins qu'elle ne contestait pas les faits qui lui étaient imputés consistant à avoir mis en location les logements situés ... sans avoir respecté la procédure applicable, la cour d'appel a méconnu les termes du litige, violant l'article 4 du code de procédure civile ;

2° / que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'à l'appui de son affirmation qu'elle avait exigé le respect de la procédure applicable, elle produisait un mail en date du 4 juin 2003 demandant que l'ensemble des appartements des ... soient systématiquement proposés à l'APEC ; qu'en ne s'expliquant pas sur cet élément de preuve régulièrement versé aux débats, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3° / que la lettre de licenciement fixe de manière limitative les griefs pouvant être retenus à l'encontre du salarié ; que la lettre de licenciement qui lui a été adressée le 24 juin 2003 ne faisait nullement état d'une prétendue obligation de neutralité qui obligerait tout responsable à se dessaisir d'un dossier dès lors qu'il connaîtrait, si peu que ce soit, les personnes concernées ; qu'en se fondant sur un tel motif étranger à la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-2 du code du travail ;

4° / que la perte de confiance doit reposer sur des faits objectifs fautifs ; que le mail du 9 mai 2003 sur lequel s'est fondée la cour d'appel pour retenir une minoration de loyer disposait : " Je me suis engagée vis-à-vis de M.

Y...

à lui louer le logement 128 pour un prix global d'environ 750 euros " ; qu'en considérant qu'elle avait volontairement oeuvré pour minorer le loyer des époux

Y...

bien qu'il ressorte de ce mail qu'elle s'était bornée à indiquer le chiffre communiqué par Mme

Z...

, la cour d'appel a dénaturé ce document, violant l'article 1134 du code civil ;

5° / que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'à l'appui de son affirmation qu'elle avait bien demandé qu'un loyer de 8, 50 euros le mètre carré, soit un prix légèrement supérieur à celui retenu par la commission d'attribution, soit appliqué aux époux

Y...

, elle produisait un mail en date du 30 mai 2003 dont résultait cette demande ; qu'en ne s'expliquant pas sur cet élément de preuve régulièrement versé aux débats, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

6° / que la perte de confiance doit reposer sur des faits objectifs fautifs ; que l'attestation de M.

A...

sur laquelle s'est fondée la cour d'appel ne disait nullement que le bail consenti aux époux

Y...

avait été signé sans garant ; qu'en déduisant de ce document l'absence de garant, la cour d'appel l'a dénaturé, en violation de l'article 1134 du code civil ;

7° / que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'à l'appui de son affirmation selon laquelle la garantie demandée aux époux

Y...

avait bien été fournie, Mme

X...

produisait le bail signé par M.

Y...

et l'acte de cautionnement qui y était annexé ; qu'en écartant sans s'en expliquer cet élément de preuve régulièrement versé aux débats, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

8° / que pour retenir la perte de confiance, la cour d'appel s'est notamment fondée sur la prétendue dispense qu'elle aurait accordé aux époux

Y...

de la fourniture d'un garant ; qu'en ne recherchant pas si le bénéfice d'un " locapass " dont elle constatait par ailleurs la possibilité telle que la faisait valoir la salariée n'équivalait pas à la fourniture d'une caution personne physique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

9° / que les juges ne peuvent statuer par des motifs dubitatifs ou hypothétiques ; qu'en se contentant d'énoncer, à la suite de considérations pour le moins approximatives, que lesdits faits étaient " susceptibles de faire disparaître la confiance nécessaire pour que les relations de travail puissent être utilement maintenues ", la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

10° / que les juges d'appel ne peuvent s'abstenir de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; que cette recherche s'imposait en présence d'allégations de la salariée selon lesquelles elle était victime de manoeuvres visant à se débarrasser d'elle à moindre coût en raison de sa situation de " doublon " et ce d'autant que la cour d'appel retenait par ailleurs qu'elle avait été victime d'un harcèlement moral ; qu'en ne procédant pas à cette recherche, en méconnaissance de ses pouvoirs, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu que la salariée avait mis en location un logement au profit d'un couple qui était en relation personnelle avec son fils sans respecter la procédure applicable, moyennant un loyer inférieur à celui

fixé par la commission d'attribution et sans garant, a décidé dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du code du travail devenu L. 1232-1 du même code, que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le premier moyen du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que l'employeur reproche à l'arrêt d'avoir dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné au paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture, de gratification de fin d'année et d'indemnité en réparation du préjudice résultant des conditions brutales et vexatoires de licenciement, alors, selon le moyen :

1° / que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations découlant 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 sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur ; qu'en décidant, après avoir constaté que Mme

X...

était directement intervenue en donnant des instructions qui allaient à l'encontre de la décision de la commission d'attribution des logements du GIE Domaxis et qui avaient d'une part, pour objet de diminuer de plus de 130 euros le prix du loyer mensuel consenti à un couple de locataires qui étaient une relation personnelle de son fils et d'autre part, de dispenser ce même couple de l'exigence d'une caution au moment de la signature du bail, que la violation des obligations découlant du contrat de travail n'est pas d'une importance telle qu'elle ait rendu impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé les articles L. 122-6, L. 122-8, L. 122-9 du code du travail, ensemble l'article 1382 du code civil ;

2° / que dans ses conclusions d'appel, il avait soutenu avoir subi un préjudice considérable du fait des agissements de la salariée dans la mesure où au préjudice financier s'ajoutait un préjudice en terme d'image ; il avait précisé que les sociétés d'HLM sont particulièrement exposées à des critiques quant à leur intégrité, leur transparence et à leur équité en matière d'attribution des logements et que des agissements contraires à ces principes essentiels de la part d'un cadre influent d'une société HLM sont susceptibles d'avoir des répercussions néfastes en termes d'image pour lui ; qu'en s'abstenant de rechercher si le comportement de la salariée n'avait pas nui de façon très dommageable au crédit et à la réputation de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-6, L. 122-8, L. 122-9 du code du travail, ensemble l'article 1382 du code civil ;

3° / que le fait pour l'employeur de licencier une responsable dans les conditions de la faute grave ne constitue pas en soi une faute en cas de disqualification de la faute retenue en cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en déclarant que le licenciement dans les conditions de la faute grave avait, compte tenu de son ancienneté de vingt-cinq années et de l'existence d'une carrière exempte de tout reproche et du manquement reproché, privé la salariée du délai de préavis de trois mois lui permettant de préserver sa dignité et ajoutait à la décision de rompre son contrat de travail un sentiment d'infamie constitutif à l'encontre de l'employeur d'une faute, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a fait ressortir que les faits imputables à la salariée n'étaient pas, compte tenu des circonstances de la cause, d'une importance telle qu'ils aient rendu impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, a pu décider qu'une faute grave n'était pas caractérisée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné au paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1° / qu'en le condamnant au paiement d'une certaine somme au titre du préjudice subi par la salariée du fait de la discrimination dont elle aurait été victime alors que celle-ci avait fondé sa demande sur l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a méconnu l'objet du litige et a ainsi violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2° / qu'à titre subsidiaire, le harcèlement moral implique que le salarié soit victime d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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 ; qu'il avait soutenu que les ajustements de taux d'augmentation des loyers ne visaient nullement à préjudicier à Mme

X...

mais s'intégraient dans un processus normal de tâtonnement parce que les taux faisaient l'objet de discussions avec les différents partenaires avant arrêté définitif par le conseil d'administration ; qu'en déclarant qu'il ne peut se contenter d'affirmer que les évolutions des taux d'augmentation des loyers est un processus normal de tâtonnement, alors qu'il appartenait au responsable de déterminer avec exactitude le taux applicable avant de lui confier sur cette base un travail important de détermination de propositions d'augmentation par immeuble que l'on ne peut demander de recommencer au gré de sa variation, la cour d'appel qui n'a pas recherché si l'exigence d'une concertation sérieuse avec ses partenaires au sujet de l'augmentation du taux d'augmentation des loyers n'impliquaient par elle-même la faculté de présenter plusieurs taux d'augmentation a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-49 et L. 122-52 du code du travail ;

3° / qu'à titre subsidiaire, en déclarant qu'il lui appartenait de convoquer Mme

X...

au conseil d'administration de la coopérative Minerve avant de décider de ne pas lui renouveler son poste d'administrateur et qu'une telle pratique particulièrement condamnable est révélatrice d'un manque de considération à son endroit, la cour d'appel qui n'a pas précisé le fondement de cette obligation a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 210-6 du code de commerce et 1134, alinéa 3, du code civil, ensemble l'article L. 120-4 du code du travail ;

4° / qu'à titre subsidiaire, il avait soutenu que s'agissant du congrès HLM du mois de juin 2003, Mme

X...

elle-même fournit tous les éléments pour démontrer qu'il n'y a là aucune mesure d'isolement ou d'humiliation dans la mesure où alors qu'elle avance que les inscriptions étaient closes au 30 avril, elle démontre d'une part, qu'elle n'a demandé de mettre la question de son inscription au congrès à l'ordre du jour du comité de direction que le 23 mai 2003 à 9 h 25 pour le comité de direction du même jour à 9 h 30 et d'autre part, que l'employeur lui a bien remis le chèque et le formulaire d'inscription pour le congrès de sorte qu'elle n'a pas été empêchée de s'y rendre, aucune date limite n'étant imposée, l'inscription au congrès seul pouvait avoir lieu jusqu'au jour du congrès ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef de conclusions de nature à exercer une influence juridique sur l'issue du litige, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

5° / qu'en tout état de cause, les situations relevées par la cour d'appel ne caractérisent pas que la salariée a été victime d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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 ; qu'en déduisant de ces seuls éléments l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-49 et L. 122-52 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des articles L. 122-49 et L. 122-52 du code du travail, devenus L. 1152-1 et L. 1154-1 du même code, que peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Et attendu que la cour d'appel a retenu, d'une part, que la salariée avait allégué un certain nombre de faits suffisamment précis, comme sa mise à l'écart des groupes de travail de directeurs, d'un conseil d'administration et du congrès HLM, faits dont la nature et le nombre permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, d'autre part, que l'employeur n'avait pas démontré que ces agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois, tant principal qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses 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 dix-sept décembre deux mille huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par Me LUC-THALER, avocat aux Conseils pour Mme

X...

, demanderesse au pourvoi principal

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué, infirmatif à cet égard, d'avoir dit que le licenciement de Madame

X...

était fondé sur une cause réelle et sérieuse et, en conséquence, de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

AUX MOTIFS QUE le GIE DOMAXIS reproche à Maguy

X...

d'avoir mis en location les logements situés ... sans avoir respecté la procédure applicable, c'est-à-dire sans les avoir proposés aux organismes réservataires, en l'espèce l'APEC 1 % Logement et l'ALPAF ; que Maguy

X...

qui ne conteste pas les faits explique qu'il s'agissait de logements libres depuis environ deux ans, que leur location était devenue difficile compte tenu de l'importance des travaux à y effectuer et qu'ils avaient été remis à disposition par les organismes locataires ; que Maguy

X...

qui connaissait le droit des organismes réservataires devait s'assurer de leur information afin de les laisser renoncer librement à leurs prérogatives ; que toutefois il n'a pas été établi que cette carence a eu pour objet de lui permettre d'attribuer un logement aux époux

Y...

, même si dans sa séance du 28 mars 2003, la commission d'attribution a retenu leur candidature pour un logement situé dans cet ensemble immobilier ; que le prix du logement attribué aux époux

Y...

a été fixé par la commission d'attribution à 689, 86 et à 192, 23 de charges mensuelles ; que, compte tenu de l'examen des ressources et des charges du ménage, la commission d'attribution a décidé que le dossier était " accepté avec garant " ; que, conformément à la décision prise, par lettre du 18 avril 2003, Monsieur Paul

C...

, chef d'antenne, a informé les époux

Y...

de ce qu'ils étaient attributaires à compter du 1er mai 2003, d'un logement dont le loyer mensuel prévisionnel est de 882, 09, cette somme correspondant exactement au montant du loyer et des charges mensuelles, qu'ils devaient donc prendre rendezvous avec leur garant pour la signature du bail ; que le 9 mai 2003, Maguy

X...

a adressé un mail à Monsieur Paul

C...

, responsable d'antenne libellé comme suit : " Je me suis engagée vis-à-vis de Monsieur

Y...

à lui louer le logement 128 pour un prix global d'environ 750 (confer tableau de Mme

Z...

). Pouvez-vous lui confirmer la chose et la date des lieux. Tenez-moi au courant de l'avancement de ce dossier. Je voudrais en finir définitivement. Merci " ; que le 28 mai 2003, jour de la signature du bail, Monsieur

Y...

s'est présenté sans garant ; que Monsieur

A...

chargé de clientèle en a informé Maguy

X...

qui a autorisé la signature du bail, expliquant qu'elle avait tenu compte de leur situation après s'être assurée qu'il remplissait les conditions nécessaires pour l'obtention d'un " locapass " ; que dans une attestation du 16 juin 2004, Monsieur

A...

a indiqué que le bail a été signé en dépit des réserves qu'il a faites, sans garant et pour un prix de loyer de 750 ; qu'il n'est pas contesté que les époux

Y...

étaient une relation personnelle du fils de Maguy

X...

et que cette dernière en avait connaissance lors de la procédure d'attribution du logement ; qu'elle a indiqué à la Cour que c'était à son insu que les époux

Y...

s'en étaient prévalu pensant ainsi pouvoir faciliter leurs démarches en vue de l'obtention d'un logement ; que toutefois pour satisfaire à l'obligation de neutralité à laquelle tout responsable qui intervient dans le processus conduisant à la dévolution d'avantages est tenu, Maguy

X...

se devait, à raison des relations qui existaient entre son fils et les époux

Y...

et de la suspicion qui ne pourrait manquer de s'insinuer, de délaisser ce dossier au profit d'un responsable qui aurait été désigné par l'autorité hiérarchique du GIE ; que passant outre, elle est directement intervenue en donnant des instructions qui allaient à l'encontre de la décision de la commission d'attribution et dont l'objet a été de diminuer le prix du loyer et de dispenser les époux

Y...

de l'exigence d'un garant au moment de la signature du bail ; que ces faits sont susceptibles de faire disparaître la confiance nécessaire pour que les relations de travail puissent être utilement maintenues ; que Maguy

X...

a ainsi contrevenu à son obligation d'exercice loyal de ses fonctions ; que toutefois, cette violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail, n'est pas d'une importance telle, compte tenu des circonstances de la cause, qu'elle ait rendu impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur ;

1°) ALORS QUE, dans ses écritures, Madame

X...

ne cessait de contester le prétendu non-respect de la procédure applicable qui lui était reproché notamment en faisant valoir que ce n'était pas à elle mais au chef d'antenne qu'il incombait d'aviser les organismes et qu'ayant constaté que ce dernier n'avait pas respecté le droit de priorité des organismes réservataires, elle lui avait ordonné de présenter systématiquement les logements disponibles à l'APEC ; qu'en retenant néanmoins que Madame

X...

ne contestait pas les faits qui lui étaient imputés consistant à avoir mis en location les logements situés ... sans avoir respecté la procédure applicable, la Cour d'appel a méconnu les termes du litige, violant l'article 4 du Nouveau code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'à l'appui de son affirmation qu'elle avait exigé le respect de la procédure applicable, Madame

X...

produisait un mail en date du 4 juin 2003 demandant que l'ensemble des appartements des ... soient systématiquement proposés à l'APEC ; qu'en ne s'expliquant pas sur cet élément de preuve régulièrement versé aux débats, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Nouveau code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE la lettre de licenciement fixe de manière limitative les griefs pouvant être retenus à l'encontre du salarié ; que la lettre de licenciement adressée le 24 juin 2003 à Madame

X...

ne faisait nullement état d'une prétendue obligation de neutralité qui obligerait tout responsable à se dessaisir d'un dossier dès lors qu'il connaîtrait, si peu que ce soit, les personnes concernées ; qu'en se fondant sur un tel motif étranger à la lettre de licenciement, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

4°) ALORS QUE la perte de confiance doit reposer sur des faits objectifs fautifs ; que le mail du 9 mai 2003 sur lequel s'est fondée la cour d'appel pour retenir une minoration de loyer disposait : " Je me suis engagée vis-à-vis de Monsieur

Y...

à lui louer le logement 128 pour un prix global d'environ 750 (confer tableau de Mme

Z...

) ... " ; qu'en considérant que Madame

X...

avait volontairement oeuvré pour minorer le loyer des époux

Y...

bien qu'il ressorte de ce mail qu'elle s'était bornée à indiquer le chiffre communiqué par Madame

Z...

, la Cour d'appel a dénaturé ce document, violant l'article 1134 du Code civil,

5°) ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'à l'appui de son affirmation qu'elle avait bien demandé qu'un loyer de 8, 50 le m<sup>2</sup>, soit un prix légèrement supérieur à celui retenu par la commission d'attribution, soit appliqué aux époux

Y...

, Madame

X...

produisait un mail en date du 30 mai 2003 dont résultait cette demande ; qu'en ne s'expliquant pas sur cet élément de preuve régulièrement versé aux débats, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Nouveau code de procédure civile,

6°) ALORS QUE la perte de confiance doit reposer sur des faits objectifs fautifs ; que l'attestation de Monsieur

A...

sur laquelle s'est fondée la cour d'appel ne disait nullement que le bail consenti aux époux

Y...

avait été signé sans garant ; qu'en déduisant de ce document l'absence de garant, la Cour d'appel l'a dénaturé, en violation de l'article 1134 du Code civil,

7°) ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'à l'appui de son affirmation selon laquelle la garantie demandée aux époux

Y...

avait bien été fournie, Madame

X...

produisait le bail signé par Monsieur

Y...

et l'acte de cautionnement qui y était annexé ; qu'en écartant sans s'en expliquer cet élément de preuve régulièrement versé aux débats, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Nouveau code de procédure civile,

8°) ALORS QUE pour retenir la perte de confiance, la Cour d'appel s'est notamment fondée sur la prétendue dispense qui aurait été accordée par Madame

X...

aux époux

Y...

de la fourniture d'un garant ; qu'en ne recherchant pas si le bénéficiaire d'un " locapass " dont elle constatait par ailleurs la possibilité telle que la faisait valoir la salariée n'équivalait pas à la fourniture d'une caution personne physique, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

9°) ALORS QUE les juges ne peuvent statuer par des motifs dubitatifs ou hypothétiques ; qu'en se contentant d'énoncer, à la suite de considérations pour le moins approximatives, que lesdits faits étaient " susceptibles de faire disparaître la confiance nécessaire pour que les relations de travail puissent être utilement maintenues ", la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Nouveau code de procédure civile ;

10°) ALORS QUE les juges d'appel ne peuvent s'abstenir de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; que cette recherche s'imposait en présence d'allégations de la salariée selon lesquelles elle était victime de manoeuvres visant à se débarrasser d'elle à moindre coût en raison de sa situation de " doublon " et ce d'autant que la cour d'appel retenait par ailleurs qu'elle avait été victime d'un harcèlement moral ; qu'en ne procédant pas à cette recherche, en méconnaissance de ses pouvoirs, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail.

Moyens produits par la SCP LYON-CAEN, FABIANI et THIRIEZ, avocat aux Conseils pour le GIE Domaxis, demandeur au pourvoi incident

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse et en conséquence condamné l'employeur au paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture, de gratification de fin d'année et d'indemnité en réparation du préjudice résultant des conditions brutales et vexatoires du licenciement,

Aux motifs " que le GIE DOMAXIS reproche à Madame Maguy

X...

d'avoir mis en location les logements situés ..., sans avoir respecté la procédure applicable, c'est à dire sans les avoir proposé aux organismes réservataires, en l'espèce l'APEC 1 % Logement et l'ALPAF ; que Madame Maguy

X...

qui ne conteste pas les faits explique qu'il s'agissait de logements libres depuis environ deux ans, que leur location était devenue difficile compte tenu de l'importance des travaux à y effectuer et qu'ils avaient été remis à disposition par les organismes locataires ; toutefois que Madame Maguy

X...

qui connaissait le droit des organismes réservataires devait s'assurer de leur information afin de les laisser renoncer librement à leurs prérogatives ; toutefois qu'il n'a pas été établi que cette carence a eu pour objet de lui permettre d'attribuer un logement aux époux

Y...

, même si dans sa séance du 28 mars 2003, la Commission d'Attribution, a retenu leur candidature, pour un logement situé dans cet ensemble immobilier ; que le prix du logement attribué aux époux

Y...

a été fixé par la Commission d'Attribution à 689, 86 et à 192, 23 de charges mensuelles ; que, compte tenu de l'examen des ressources et des charges du ménage, la Commission d'Attribution a décidé que le dossier était " accepté avec garant " ; que conformément à la décision prise, par lettre du 18 avril 2003, Monsieur Paul

C...

chef d'antenne, a informé les époux

Y...

de ce qu'ils étaient attributaires à compter du 1er mai 2003, d'un logement dont le loyer mensuel prévisionnel est de 882, 09, cette somme correspondant exactement au montant du loyer et des charges mensuelles, qu'ils devaient donc prendre rendezvous avec leur garant pour la signature du bail ; que le 9 mai 2003, Madame Maguy

X...

a adressé un mail à Monsieur Paul

C...

, responsable d'antenne libellé comme suit : " Je me suis engagé vis à vis de M.

Y...

à lui louer le logement 128 pour un prix global d'environ 750 (confer tableau de Mme

Z...

). Pouvez vous lui confirmer la chose et la date des lieux. Tenez moi au courant de l'avancement de ce dossier. Je

voudrais en finir définitivement. Merci " ; que le 28 mai 2003, jour de la signature du bail, Monsieur

Y...

s'est présenté sans garant ; que Monsieur

A...

chargé de clientèle en a informé Madame Maguy

X...

qui a autorisé la signature du bail, expliquant qu'elle avait tenu compte de leur situation après s'être assurée qu'il remplissait les conditions nécessaires pour l'obtention d'un " locapass " ; que dans une attestation du 16 juin 2004, Monsieur

A...

a indiqué que le bail a été signé en dépit des réserves qu'il a faites, sans garant et pour un prix de loyer de 750 ; qu'il n'est pas contesté que les époux

Y...

étaient une relation personnelle du fils de Madame Maguy

X...

et que cette dernière en avait connaissance lors de la procédure d'attribution du logement ; qu'elle a indiqué à la Cour que c'était à son insu que les époux

Y...

s'en étaient prévalu pensant ainsi pouvoir faciliter leurs démarches en vue de l'obtention d'un logement ; toutefois que pour satisfaire à l'obligation de neutralité à laquelle tout responsable qui intervient dans le processus conduisant à la dévolution d'avantages, est tenu, Madame Maguy

X...

se devait, à raison des relations qui existaient entre son fils et les époux

Y...

et de la suspicion qui ne pourrait manquer de s'insinuer, de délaisser ce dossier au profit d'un responsable qui aurait été désigné par l'autorité hiérarchique du GIE ; que passant outre, elle est directement intervenue en donnant des instructions qui allaient à l'encontre de la décision de la Commission d'attribution et dont l'objet a été de diminuer le prix du loyer et de dispenser les époux

Y...

de l'exigence d'un garant au moment de la signature du bail ; que ces faits sont susceptibles de faire disparaître la confiance nécessaire pour que les relations de travail puissent être utilement maintenues ; que Madame Maguy

X...

a ainsi contrevenu à son obligation d'exercice loyal de ses fonctions ; toutefois que cette violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail, n'est pas d'une importance telle, compte tenu des circonstances de la cause, qu'elle ait rendu impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur ; en conséquence que les sommes qui lui ont été allouées au titre de l'indemnité de licenciement et de préavis doivent être confirmées ;

Et aux motifs que Madame Maguy

X...

soutient qu'elle a été reconduite hors des bureaux manu militari par le directeur des ressources humaines, et que la brutalité du licenciement lui a causé un préjudice distinct du licenciement, qu'elle s'est trouvée brutalement démunie de véhicule, de téléphone et de mutuelle de prévoyance ; que le fait pour une responsable d'être licencié dans les conditions de la faute grave après 25 années d'ancienneté, alors que compte tenu de sa carrière exempte de tout reproche et du manquement reproché elle devait bénéficier du délai de préavis de trois mois lui permettant de préserver sa dignité, ajoute à la décision de rompre son contrat de travail un sentiment d'infamie constitutif à l'encontre de l'employeur d'une faute justifiant l'allocation d'une indemnité de 70 000 ;

Et encore aux motifs que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, il convient en conséquence de faire droit à la demande en paiement de la gratification de fin d'année, l'article 28-1 de la convention collective prévoyant son attribution sauf faute grave ; qu'il convient en conséquence, le montant de la prime n'ayant pas été discuté, de confirmer le jugement de ce chef, et d'allouer à Madame Maguy

X...

la somme de 2. 629, 40 ;

Alors que, d'une part, la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations découlant 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 sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur ; qu'en décidant, après avoir constaté que Madame

X...

était directement intervenue en donnant des instructions qui allaient à l'encontre de la décision de la Commission d'attribution des logements du GIE Domaxis et qui avaient d'une part, pour objet de diminuer de plus de 130 le prix du loyer mensuel consenti à un couple de locataires qui étaient une relation personnelle de son fils et d'autre part, de dispenser ce même couple de l'exigence d'une caution au moment de la signature du bail, que la violation des obligations découlant du contrat de travail n'est pas d'une importance telle qu'elle ait rendu impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur, la Cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé les articles L. 122-6, L. 122-8, L. 122-9 du Code du travail, ensemble l'article 1382 du Code civil.

Alors que, deuxième part, dans ses conclusions d'appel, le GIE Domaxis avait soutenu avoir subi un préjudice considérable du fait des agissements de la salariée dans la mesure où au préjudice financier s'ajoutait un préjudice en terme d'image ; elle avait précisé que les sociétés d'HLM sont particulièrement exposées à des critiques quant à leur intégrité, leur transparence et à leur équité en matière d'attribution des logements et que des agissements contraires à ces principes essentiels de la part d'un cadre influent d'une société HLM sont susceptibles d'avoir des répercussions néfastes en termes d'image pour Domaxis ; qu'en s'abstenant de rechercher si le comportement de la salariée n'avait

pas nui de façon très dommageable au crédit et à la réputation de l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-6, L. 122-8, L. 122-9 du Code du travail, ensemble l'article 1382 du Code civil ;

Alors que, de troisième part, le fait pour l'employeur de licencier une responsable dans les conditions de la faute grave ne constitue pas en soi une faute en cas de disqualification de la faute retenue en cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en déclarant que le licenciement dans les conditions de la faute grave avait, compte tenu de son ancienneté de 25 années et de l'existence d'une carrière exempte de tout reproche et du manquement reproché, privé la salariée du délai de préavis de trois mois lui permettant de préserver sa dignité et ajoutait à la décision de rompre son contrat de travail un sentiment d'infamie constitutif à l'encontre de l'employeur d'une faute, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du Code civil.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné l'employeur à payer la somme de 70 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral

Aux motifs que Madame Maguy

X...

a allégué un certain nombre de faits, suffisamment précis pour permettre au GIE DOMAXIS de les identifier et dont la nature et le nombre permettent de dire, compte tenu des fonctions exercées par Madame Maguy

X...

qu'ils sont constitutifs d'un tel harcèlement ; qu'en cas de litige relatif à l'application de l'article L. 122-49 du code du travail, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement ; que le GIE DOMAXIS ne s'est expliqué que sur quelques unes de ces situations, le travail de révision des loyers, le non-renouvellement de son mandat d'administrateur, la participation de Madame Maguy

X...

au congrès HLM ou l'absence de suite donnée à sa participation au séminaire Gaz de France ; toutefois, compte tenu du niveau de responsabilité occupé par Madame Maguy

X...

, que le GIE DOMAXIS ne peut se contenter d'affirmer que les évolutions des taux d'augmentation des loyers est un processus normal de tâtonnement, alors qu'il appartenait au responsable de déterminer avec exactitude le taux applicable avant de lui confier sur cette base un travail aussi important que l'on ne peut demander de recommencer au gré de sa variation ; que de même, il appartenait au GIE DOMAXIS de convoquer Madame Maguy

X...

au conseil d'administration avant de décider de ne pas lui renouveler son poste d'administrateur, qu'une telle pratique particulièrement condamnable est révélatrice d'un manque de considération à l'endroit de Maguy

X...

; que les éléments de la procédure montrent que Madame Maguy

X...

a été écartée du congrès HLM ou à tout le moins qu'elle n'y était pas la bienvenue et qu'enfin il appartenait à Monsieur

E...

s'il estimait que le séminaire Gaz de France sur le logement social ne présentait pas d'intérêt, d'en parler avec sa collaboratrice pour recevoir son argumentation plutôt que d'agir autoritairement ; que la discrimination est ainsi établie et qu'il convient de condamner le GIE DOMAXIS à lui payer au titre de son préjudice la somme de 70 000,

Alors que, d'une part, en condamnant l'employeur au paiement d'une certaine somme au titre du préjudice subi par la salariée du fait de la discrimination dont elle aurait été victime alors que celle-ci avait fondé sa demande sur l'existence d'un harcèlement moral, la Cour d'appel a méconnu l'objet du litige et a ainsi violé l'article 4 du nouveau Code de procédure civile ;

Alors que, de deuxième part, et à titre subsidiaire, le harcèlement moral implique que le salarié soit victime d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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 le GIE Domaxis avait soutenu que les ajustements de taux d'augmentation des loyers ne visaient nullement à préjudicier à Madame

X...

mais s'intégraient dans un processus normal de tâtonnement parce que les taux faisaient l'objet de discussions avec les différents partenaires avant arrêté définitif par le conseil d'administration ; qu'en déclarant que le GIE DOMAXIS ne peut se contenter d'affirmer que les évolutions des taux d'augmentation des loyers est un processus normal de tâtonnement, alors qu'il appartenait au responsable de déterminer avec exactitude le taux applicable avant de lui confier sur cette base un travail important de détermination de propositions d'augmentation par immeuble que l'on ne peut demander de recommencer au gré de sa variation, la Cour d'appel qui n'a pas recherché si l'exigence d'une concertation sérieuse avec les partenaires du GIE Domaxis au sujet de l'augmentation du taux d'augmentation des loyers n'impliquaient par elle-même la faculté de présenter plusieurs taux d'augmentation a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail ;

Alors que, de troisième part et à titre subsidiaire, en déclarant qu'il appartenait au GIE DOMAXIS de convoquer Madame Maguy

X...

au conseil d'administration de la Coopérative Minerve avant de décider de ne pas lui renouveler son poste d'administrateur et qu'une telle pratique particulièrement condamnable est révélatrice d'un manque de considération à son endroit, la Cour d'appel qui n'a pas précisé le fondement de cette obligation a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 210-6 du Code de commerce et 1134, alinéa 3 du Code civil, ensemble l'article L. 120-4 du Code du travail ;

Alors que, de quatrième part et à titre subsidiaire, que le GIE Domaxis avait soutenu que s'agissant du congrès HLM du mois de juin 2003, Madame

X...

elle-même fournit tous les éléments pour démontrer qu'il n'y a là aucune mesure d'isolement ou d'humiliation dans la mesure où alors qu'elle avance que les inscriptions étaient closes au 30 avril, elle démontre d'une part, qu'elle n'a demandé de mettre la question de son inscription au congrès à l'ordre du jour du comité de direction que le 23 mai 2003 à 9h25 pour le comité de direction du même jour à 9h30 et d'autre part, que l'employeur lui a bien remis le chèque et le formulaire d'inscription pour le congrès de sorte qu'elle n'a pas été empêchée de s'y rendre, aucune date limite n'étant imposée, l'inscription au congrès seul pouvait avoir lieu jusqu'au jour du congrès ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef de conclusions de nature à exercer une influence juridique sur l'issue du litige, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Alors que, de cinquième part et en tout état de cause, les situations relevées par la Cour d'appel ne caractérisent pas que la salariée a été victime d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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 ; qu'en déduisant de ces seuls éléments l'existence d'un harcèlement moral, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail.

## **Décision attaquée**

Cour d'appel de paris  
8 mars 2007