

22 septembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 18-22.204

Chambre sociale – Formation plénière de chambre

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01045

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Sanction - Conditions - Formalités légales -
Domaine d'application - Avertissement - Cas - Détermination - Portée

Il résulte de l'article L.1332-2 du code du travail que si l'employeur n'est en principe pas tenu de convoquer un salarié à un entretien préalable avant de lui notifier un avertissement ou une sanction de même nature, il en va autrement lorsque, au regard des dispositions d'une convention collective, la sanction peut avoir une influence sur le maintien du salarié dans l'entreprise. Tel est le cas, lorsque la convention collective, instituant une garantie de fond, subordonne le licenciement d'un salarié à l'existence de deux sanctions antérieures. En application de l'article L. 1333-2 du code du travail, il appartient à la juridiction prud'homale d'apprécier si ces sanctions, irrégulières en la forme, doivent être annulées

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Avertissement - Entretien préalable - Conditions

POUVOIRS DES JUGES - Applications diverses - Contrat de travail - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Irrégularité de la sanction - Irrégularité de forme - Annulation - Détermination - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

CH.B

COUR DE CASSATION

Audience publique du 22 septembre 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1045 FP-B

Pourvoi n° H 18-22.204

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 22 SEPTEMBRE 2021

M. [Z] [V], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° H 18-22.204 contre l'arrêt rendu le 30 mars 2018 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale C), dans le litige l'opposant à l'association [Adresse 3], dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Le Lay, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [V], de la SARL Corlay, avocat de l'association [Adresse 3], les plaidoiries de Me Grévy et celles de Me Corlay, et l'avis de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 24 juin 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Le Lay, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mme Farthouat-Danon, M. Schamber, Mme Leprieur, MM. Rinuy, Pion, Ricour, Pietton, Mmes Cavois, Pécaut-Rivolier, Monge, conseillers, Mmes Duvallet, Ala, Chamley-Coulet, M. Duval, conseillers référendaires, Mme Laulom, avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-1 et R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 30 mars 2018), M. [V] a été engagé le 1er octobre 2013 par l'association [Adresse 3] en qualité de chef de service éducatif. Les relations contractuelles étaient régies par la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.
2. Le salarié a été licencié pour motif personnel le 13 mai 2015. Le 1er juillet 2015, l'employeur a mis fin à l'exécution du préavis en se prévalant d'une faute grave commise par le salarié.
3. Contestant ces mesures, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche, et le troisième moyen, ci-après annexés

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à ce que son licenciement soit dit sans cause réelle et sérieuse et que l'employeur soit condamné à lui payer des dommages-intérêts à ce titre, alors « que constitue une sanction disciplinaire toute mesure autre que des observations verbales prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif ; qu'en retenant que le courrier adressé au salarié le 4 mars 2015 constituait une sanction quand ce courrier se bornait à lui demander d'adopter un mode de travail plus collectif et à définir plusieurs mesures en ce sens, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-1 du code du travail et l'article 33 de la convention collective des établissements pour personnes inadaptées et handicapées. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. La cour d'appel, qui a constaté que le courrier du 4 mars 2015 adressé au salarié, intitulé "lettre de cadrage", articulait

trois séries de griefs, et appelait de sa part un certain nombre de correctifs, a décidé à bon droit qu'il constituait une observation au sens de l'article 33 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 et donc une sanction disciplinaire.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

8. Le salarié fait les mêmes griefs à l'arrêt, alors « que doit être précédée d'un entretien préalable toute sanction de nature à avoir une influence sur le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'une sanction est susceptible d'avoir une influence sur le maintien du salarié dans l'entreprise lorsque la convention collective applicable prévoit que sauf faute grave un salarié ne peut être licencié s'il n'a pas été sanctionné au moins à deux reprises ; qu'en retenant que, nonobstant l'absence d'entretien préalable, les lettres d'observations adressées au salarié le 24 février et le 4 mars 2015 constituaient des sanctions régulières quand la convention collective des établissements pour personnes inadaptées et handicapées dispose que sauf faute grave un salarié ne peut être licencié s'il n'a pas fait l'objet au préalable d'au moins deux sanctions, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-2 du code du travail et l'article 33 de la convention collective des établissements pour personnes inadaptées et handicapées. »

Motivation

Réponse de la Cour

9. Aux termes de l'article L. 1332-2 du code du travail lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

10. Aux termes de l'article L. 1333-2 du même code, le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

11. Selon l'article 33 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, d'une part, les mesures disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services sont l'observation, l'avertissement, la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de trois jours et le licenciement. D'autre part, sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions précitées prises dans le cadre de la procédure légale.

12. S'il résulte du premier de ces textes que l'employeur n'est en principe pas tenu de convoquer un salarié à un entretien avant de lui notifier un avertissement ou une sanction de même nature, il en va autrement lorsque des dispositions d'une convention collective, instituant une garantie de fond, subordonnent le licenciement d'un salarié à l'existence de deux sanctions antérieures.

13. Pour débouter le salarié de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que le 24 février et le 4 mars 2015, l'intéressé a fait l'objet de deux observations constitutives de sanctions disciplinaires qui,

en l'absence de dispositions conventionnelles contraires, ne nécessitaient pas d'entretien préalable et que ces deux sanctions disciplinaires régulières pouvaient ouvrir la voie à l'engagement d'une procédure de licenciement.

14. Si c'est à tort que la cour d'appel a statué ainsi, alors que la convention collective précitée subordonnait le licenciement à l'existence de deux sanctions antérieures pouvant être notamment une observation, en sorte que l'employeur était tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable avant de lui notifier les deux sanctions qui étaient de nature à avoir une incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise du salarié au sens de l'article L. 1332-2 du code du travail, de sorte qu'il appartenait à la juridiction prud'homale d'apprécier si ces sanctions irrégulières en la forme devaient être annulées, la cour d'appel n'encourt pas toutefois le grief du moyen dès lors qu'il résulte du dispositif des conclusions du salarié que celui-ci ne demandait pas l'annulation des sanctions disciplinaires.

15. Il en résulte que le moyen est inopérant.

Moyens

Sur le premier moyen, pris en ses quatrième et cinquième branches

Enoncé du moyen

16. Le salarié fait les mêmes griefs à l'arrêt, alors :

« 4°/ que l'employeur qui convoque le salarié à un entretien préalable doit lui notifier la sanction dans le délai d'un mois ; que lorsque l'employeur convoque le salarié à plusieurs entretiens préalables successifs le délai qui est imparti pour notifier le licenciement court à compter du premier entretien préalable sauf si la convocation du salarié à un second entretien est justifiée par la découverte de faits fautifs nouveaux postérieurement au premier entretien ; que, l'employeur a convoqué le salarié à deux entretiens préalables successifs le 2 avril puis le 4 mai 2015 ; que pour considérer que l'employeur avait pu notifier le licenciement du salarié plus d'un mois après la date du premier entretien, la cour d'appel a retenu que la convocation de l'intéressé à un second entretien était justifiée par la découverte d'agissements de harcèlement commis envers la psychologue de l'établissement ; qu'en statuant ainsi quand il était constaté que ces faits avaient été portés à la connaissance de l'employeur dès le 23 mars 2015, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et violé l'article L. 1332-2 du code du travail.

5°/ que l'employeur qui convoque le salarié à un entretien préalable doit lui notifier la sanction dans le délai d'un mois ; que lorsque l'employeur convoque le salarié à plusieurs entretiens préalables successifs, le délai qui lui est imparti pour notifier le licenciement court à compter du premier entretien quand bien même la convocation adressée au salarié n'aurait pas indiqué que la sanction envisagée pouvait aller jusqu'au licenciement ; qu'en se fondant sur la circonstance que la première procédure engagée contre le salarié l'avait été en vue d'une sanction autre que le licenciement pour dire que l'expiration du délai d'un mois suivant le premier entretien préalable n'avait pas épuisé le pouvoir disciplinaire de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-2 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

17. La cour d'appel, qui a relevé que le courrier du 10 avril 2015 portait à la connaissance de l'employeur des éléments nouveaux, différents de ceux rapportés par le courrier du 23 mars 2015, reçu avant la première convocation du salarié en date du 26 mars 2015 à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire, fixé au 2 avril 2015, a décidé

exactement que l'employeur était fondé à le convoquer le 22 avril 2015 à un nouvel entretien préalable en vue d'un licenciement, de sorte que ce dernier, prononcé le 13 mai 2015, l'a bien été dans le mois suivant ce second entretien préalable, fixé le 4 mai 2015.

18. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

19. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre du solde de l'indemnité de préavis, outre les congés payés afférents, alors « que seule la faute grave commise par le salarié au cours de l'exécution du préavis a pour effet d'interrompre celui-ci ; que les propos tenus par un salarié ne peuvent caractériser une faute que s'ils revêtent un caractère diffamatoire, excessif ou injurieux ; qu'en retenant que le courrier adressé par le salarié à la Fédération Autisme 42 le 1er juin 2015 constituait une faute grave justifiant l'interruption du préavis sans caractériser le caractère excessif, injurieux ou diffamatoire de ce courrier, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

20. La cour d'appel a constaté que dans une lettre adressée le 1er juin 2015 au président de la Fédération Autisme 42, le salarié avait sciemment détourné le sens d'une recommandation de lecture du psychiatre de l'établissement et dénigré l'association auprès de tiers exerçant une autorité de tutelle sur celle-ci, donnant ainsi une large publicité à des propos excessifs et diffamatoires traduisant une volonté de nuire à l'association.

21. La cour d'appel a ainsi caractérisé l'abus du salarié dans l'exercice de sa liberté d'expression et légalement justifié sa décision.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [V] aux dépens ;

En application de 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-deux septembre deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [V].

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de ses demandes tendant à ce que son licenciement soit dit sans cause réelle et sérieuse et que l'employeur soit condamné à lui payer des dommages-intérêts à ce titre.

AUX MOTIFS propres QUE sur la compétence de l'autorité ayant prononcé le licenciement ; qu'il est constant qu'un licenciement doit être prononcé par une autorité compétente ou ayant reçu délégation à cette fin ; qu'en l'absence de disposition statutaire, il appartient au Directeur de l'Association ayant signé la lettre de licenciement de démontrer qu'il a reçu délégation du Président de l'Association, par autorisation du conseil d'administration de celle-ci ; que Monsieur [V] soutient que Monsieur [W] Directeur ayant signé sa lettre de licenciement n'avait pas compétence pour prononcer une telle sanction disciplinaire ; que l'Association réplique en produisant une délégation générale donnée par Monsieur [M], Président de l'Association ; qu'en l'espèce, il est constant que Monsieur [W], Directeur de l'Association a signé la lettre de licenciement du 13 mai 2015. Sous sa signature figure la mention « pour le président et par délégation, le directeur » (pièce appelant n° 7) ; que l'Association, en tant qu'employeur de Monsieur [V] dispose du pouvoir de recruter et de licencier des salariés. Elle exerce ces prérogatives par le truchement de ses organes désignés auxquels elle a délégué statutairement ses pouvoirs ; que l'Association justifie (pièce intimée 31) que le 25 mars Monsieur [M], Président, avait expressément et spécialement délégué ses pouvoirs à Monsieur [W] afin « d'effectuer en [ses] nom et place toutes les formalités nécessaires dans le cadre de la procédure disciplinaire, et le cas échéant de licenciement, à l'encontre de M. [Z] [V...] » ; que cette délégation de pouvoir a été confirmée le 29 avril 2015 (pièces intimée 31 bis) ; qu'il n'est pas contesté que Monsieur [M] disposait lui-même du pouvoir de prononcer une telle mesure. Il résulte également des statuts de l'Association que le Président peut déléguer ses pouvoirs. Cette délégation est antérieure au licenciement ; que de surcroît, l'Association justifie (pièce intimée 32) du procès verbal du conseil d'administration ayant approuvé le 29 avril 2015 à l'unanimité la procédure de licenciement engagée à l'encontre de Monsieur [V] et la désignation du cabinet SEDOS pour accompagner le Directeur général dans cette procédure ; que cette délégation est régulière ; qu'il en résulte que Monsieur [W] avait qualité et compétence pour engager et mener à son terme la procédure de licenciement de Monsieur [Z] [V] ; que le jugement sera confirmé de ce chef ; Sur la régularité de la procédure ; que Monsieur [V] soutient que la procédure suivie à son encontre est irrégulière. Il invoque à cet égard, qu'il n'a pas fait l'objet de deux sanctions préalables nécessaires à celle de son licenciement et que les faits retenus à l'appui de son licenciement étaient soit prescrits soit purgés ; que l'Association soutient que la procédure conventionnelle a été respectée ; S'agissant de l'existence de deux sanctions disciplinaires préalables à la procédure de licenciement ; qu'aux termes de l'article L. 1331-1 du code du travail, constitue une sanction disciplinaire toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ; qu'il est de principe qu'un courrier par lequel l'employeur adresse à un salarié un certain nombre de reproches, et l'exhorte à un changement radical, avec mise au point ultérieure, constitue une sanction disciplinaire ; que l'article 33 de la Convention Collective, applicable dispose que : « les mesures disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou service s'exercent sous les formes suivantes : - L'observation ; - L'avertissement ; - La mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours ; - Le licenciement ; L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement établi et déposé suivant les dispositions légales (...). Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus, prises dans le cadre de la procédure légale (...)» (pièce intimée n° 33) ; que l'Association produit le règlement intérieur qui stipule en son article 21 « discipline générale et sanctions » que : « conformément à l'article L. 122-24 du Code du Travail (...) il est prévu les sanctions suivantes : - L'observation écrite destinée à attirer l'attention ; - L'avertissement disciplinaire, constatation écrite d'un comportement fautif ; - Mise à pied ; - Licenciement disciplinaire avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon le cas. Toute

sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié (...)» (pièce intimée 34) ; qu'il est de principe que, sauf faute grave, le préalable de deux sanctions disciplinaires constitue une garantie de fond de la régularité du licenciement faute de quoi, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Il s'en déduit que les sanctions antérieures doivent être régulières et justifiées ; que Monsieur [V] ne conteste pas l'existence et le contenu du règlement intérieur ; que l'Association soutient avoir adressé deux lettres d'observation les 24 février et 5 mars 2015 ; que l'Association produit en premier lieu un courrier (pièce intimée n° 7) signé E. [R] du 24 février 2015 remis en main propre le 26 février 2015 à Monsieur [V] sans objet mentionnant notamment « je vous écris ce jour, pour vous faire part de mon mécontentement vis-à-vis de votre manque de collaboration à mon égard. » Ce courrier articule plusieurs griefs : - les difficultés de Monsieur [R] pour pouvoir s'entretenir avec Monsieur [V] après plusieurs jours d'absence, - ses absences non justifiées lors des réunions du mardi après-midi avec la psychologue, la psychomotricienne, l'assistante sociale et le directeur adjoint, - l'absence de contre-rendu du départ précipité d'une salariée suite à une agression dans l'établissement dont Monsieur [V] avait eu connaissance, - un manque d'organisation dans la gestion de contrats de travail ; que ce courrier conclut « Je suis très interrogatif sur la tournure que prend notre collaboration alors qu'il vous a été précisé par Monsieur le directeur lui-même que vous devriez être plus collectif dans votre pratique et dans les rapports avec votre supérieur hiérarchique. Bien entendu, j'adresse une copie de ce courrier à Monsieur [W], Directeur » ; qu'ainsi, ce courrier rédigé par le Directeur adjoint supérieur direct de Monsieur [V], transmis au Directeur, qui formule des griefs à l'encontre de Monsieur [V] et appelle de sa part un changement d'attitude, constitue manifestement une observation qui, aux termes du règlement intérieur, constitue une sanction disciplinaire ; que situé en deçà de l'avertissement, une telle sanction, en l'absence de dispositions conventionnelles contraires, ne nécessite pas d'entretien préalable ; qu'elle constitue une première sanction régulière ; que l'association produit en second lieu un courrier (pièce intimée n° 8) du 4 mars 2015 adressé à Monsieur [V] et signé par Messieurs [W], Directeur et [R], Directeur adjoint ; qu'elle mentionne en objet « lettre de cadrage pour Monsieur [V] Chef de service » ; que cette lettre articule trois séries de griefs : - L'élaboration par Monsieur [V] de sa fiche de poste qui, en deux points, « décrit une fonction qui ne laisse que peu de place à des collaborateurs et encore moins à une quelconque hiérarchie », - le manque de travail collectif « à plusieurs reprises je vous ai demandé de me tenir informé dans vos choix des remplaçants. Cette demande me semble-t-il légitime a provoqué chez vous une réaction par écrit qui reste pour moi énigmatique et disproportionnée montrant bien sur le fond comme sur la forme que vous avez des difficultés à intégrer la légitimité d'une demande d'un supérieur hiérarchique. Lors de votre absence de la semaine 7 j'ai pu constater qu'un certain nombre d'éléments malgré mes demandes antérieures me manquaient pour établir le planning des semaines suivantes. Je vous demande donc à nouveau des destinataires des demandes d'absence » ; - Une remise en cause du bien-fondé de ses différentes interventions : sur la partie médicale, il est demandé à Monsieur [V] de laisser les infirmières organiser leur travail d'orienter leur questionnement vers les deux médecins dont elles dépendent hiérarchiquement et se contenter d'intervenir sur les plannings des personnes intervenant auprès des usagers en rappelant que Monsieur [V] n'est pas cadre infirmier ; sur les projets personnalisés des résidents, il lui est demandé d'organiser la finalisation des projets en cours ; qu'ainsi, ce courrier, co-signé par le Directeur et son adjoint, qui formule des griefs à l'encontre de Monsieur [V] et appelle de sa part un certain nombre de correctifs, constitue également une observation qui, aux termes du règlement intérieur, constitue une sanction disciplinaire qui ne nécessitait pas d'entretien préalable ; qu'elle constitue une seconde sanction régulière ; que si Monsieur [V] conteste le fait que ces deux courriers sont des avertissements, il ne discute pas le fait que, ainsi que le soutient l'Association, il s'agit de deux observations qui en vertu de la Convention collective et du règlement intérieur applicables constituent des sanctions disciplinaires ; qu'il en résulte que Monsieur [V] a bien fait l'objet de deux sanctions disciplinaires les 24 février et 4 mars 2015 ; que l'existence de ces deux sanctions pouvait ouvrir la voie à l'engagement d'une procédure de licenciement sous réserve que la procédure soit respectée et que les motifs du licenciement portent sur des faits nouveaux et distincts ; S'agissant de la procédure préalable au licenciement ; que l'article L. 1332-2 du code du travail prévoit que toute sanction disciplinaire doit être prononcée dans le délai d'un mois à compter de l'entretien préalable ; que lorsque l'employeur ne prononce pas de sanction, il ne peut par la suite fonder un licenciement sur les seuls faits ayant motivé la première procédure disciplinaire ; que Monsieur [V] soutient que les faits retenus à l'encontre de son licenciement sont prescrits ou purgés ; que l'Association soutient que dans un premier temps, elle entendait prendre une simple sanction disciplinaire à l'encontre de Monsieur [V] à la suite du dénigrement public auquel il s'était livré à l'encontre du docteur [T] ; qu'elle expose que son appréciation a évolué à partir du moment où elle a eu connaissance de faits de harcèlement moral imputable à Monsieur [V]. A cet égard l'association fait valoir qu'elle a pour obligation de protéger la santé et la sécurité de ses salariés et que la faute grave aurait pu être retenue ; que l'association produit : - Un courrier du 26 mars 2015 (pièce intimée n° 19) convoquant Monsieur [V] à un entretien préalable une sanction disciplinaire. Ce courrier ne mentionne pas l'éventualité d'un licenciement ; - Un courrier de Madame [D] [O] (pièce intimée n° 22), psychologue

clinicienne du 17 mars 2015, reçu le 23 mars 2015, adressé à Monsieur [R] qui fait le bilan de ses interventions auprès de résidents et qui indique ensuite « dans le même temps, je me suis heurtée à de lourdes difficultés avec les équipes » et qui relate plusieurs épisodes : - mi-janvier à la suite d'un différend, un professionnel lui propose d'en parler en chambre d'apaisement, et refuse de recevoir la psychologue dans son bureau ; - sa mise en échec lors d'une sortie avec plusieurs résidents et le reproche qui lui a été formulé de ne pas assez « solliciter » une résidente, soit en substance, de ne pas l'avoir fait marcher assez vite ; - l'irruption intempestive d'un professionnel alors qu'elle est occupée lors d'un temps de soins pour l'un des résidents dans la salle de balnéothérapie estimant que cette situation était de nature à mettre en danger le résident ; - en mars une de ses collègues remet en cause sa manière d'interagir avec une résidente suivie de l'intervention d'un professionnel imposant physiquement à cette résidente de ramasser les objets qu'elle avait lancés et la plaçant à trois reprises en chambre d'apaisement alors que selon la psychologue il existait un décalage entre le geste pulsionnel interdit et la demande de réparation puis deux sanctions, la psychologue se disant sidérée par le comportement du personnel ; - le refus qui lui a été opposé d'utiliser sa boîte mail personnelle afin de pouvoir travailler toute la semaine alors qu'elle n'est présente sur le FAM que deux jours par semaine ; - la semaine précédant son courrier elle n'a pas été en mesure de finaliser le projet personnel de résidents, un professionnel de l'unité l'ayant informé qu'il avait fini de rédiger le sien en lui demandant de confirmer qu'elle n'avait rien à ajouter ; - la découverte de la disparition de son matériel de test le jour même de son départ en formation ; qu'elle conclut son courrier en indiquant « étant constamment entravée dans les tâches qui me sont assignées, dans l'utilisation de la formation de mes compétences, dois-je renoncer à occuper mon poste de psychologue clinicienne au sein de votre établissement ? Je reste à votre disposition pour discuter de ces différents points de mon avenir au sein de notre institution » ; que Monsieur [V] ne conteste pas formellement les faits qui lui sont imputés par la psychologue. Dans le cadre de la contestation des motifs du licenciement, il reconnaît ainsi deux épisodes, parmi lesquels celui au cours duquel celle-ci était en soin avec un résident autiste ; qu'ainsi, la proposition de s'entretenir en chambre d'apaisement constitue une démarche particulièrement vexatoire à l'encontre de cette professionnelle, cette chambre étant en effet par principe destinée aux résidents autistes en souffrance ; que la mise en échec de la psychologue clinicienne dans sa relation avec une résidente lors d'une sortie ainsi qu'à l'occasion d'un repas constitue également des actes de nature à dégrader sérieusement la relation de travail au point, ainsi que l'écrit celle-ci, d'envisager la remise en cause de son intervention ; que ce courrier décrit en outre plusieurs séries d'agissements remettant en cause ses moyens et capacités de travail ; que ce courrier démontre des faits de harcèlement à l'encontre de cette professionnelle destinée manifestement à l'évincer du FAM ; que ce courrier est corroboré par le courrier du 10 avril 2015 (pièce intimée n° 23) rédigé par Monsieur [R] à l'attention de Monsieur [W] qui vient en réplique du courrier du 2 avril 2015 de Monsieur [V] mentionnant en objet « courrier d'alerte sur une situation de souffrance au travail » ; que par son courrier, Monsieur [R] rapporte que depuis août 2014 Monsieur [V] a dénigré bon nombre de salariés et en particulier une infirmière qui « a été littéralement harcelée par ce monsieur » ; qu'il rapporte également son comportement vis-à-vis d'une psychologue dont Monsieur [V] a contesté le recrutement et indiqué qu'il ne pourrait ni parler ni travailler avec elle, à la suite de quoi celle-ci est venue s'expliquer auprès de Monsieur [R] de ses difficultés ; qu'il fait référence à la lettre que celle-ci a rédigée décrivant des situations où le chef de service l'a volontairement mise en grande difficulté ayant entraîné trois semaines d'arrêt maladie pour elle ; que Monsieur [R] s'interroge encore sur les risques pesant sur de jeunes professionnels ; que Monsieur [R] conclut « à ce jour je ne vois pas de quelle manière faire évoluer favorablement cette situation vu l'attitude de Monsieur [V]. J'ai perdu toute confiance en lui pour un travail de collaboration notamment pour faire appliquer les décisions institutionnelles hiérarchiques » ; que l'association justifie que ces courriers constituent des éléments nouveaux portés à sa connaissance et qu'elle a pu, le 22 avril 2015, convoquer Monsieur [V] à un entretien préalable à un éventuel licenciement ; que par ailleurs l'association justifie avoir adressé le 21 avril 2015 un courrier en réponse à celui de Monsieur [V] du 2 avril 2015 relatif à la « situation de souffrance au travail » ; que dans son courrier l'association évoque que les éléments relatifs aux échanges de mail sur l'article « dire l'indicible » font l'objet d'une procédure disciplinaire actuellement en cours et que l'association n'entend pas répondre à ces éléments dans ce cadre ; que l'association conclut néanmoins « pour autant, aucun des éléments que vous relevez ne permet de justifier vos allégations relatives à une souffrance au travail que vous subiriez » ; qu'ainsi, l'association démontre qu'après avoir engagé une première procédure en vue d'une sanction disciplinaire autre que le licenciement, elle a suspendu cette procédure et engagé une nouvelle procédure disciplinaire préalable à un licenciement ; que cette seconde procédure apparaît fondée sur des éléments portés à sa connaissance les 23 mars 2015 et 10 avril 2015 de sorte que les faits invoqués par les deux courriers précités n'étaient pas prescrits ; que c'est donc à tort que Monsieur [V] soutient d'une part que l'employeur avait purgé son pouvoir de sanction par la convocation à un entretien préalable le 26 mars 2015 non suivi d'une sanction et que les faits invoqués à l'appui de son licenciement prononcé le 13 mai 2015 étaient prescrits dès lors que les faits nouveaux évoqués dans la lettre de

convocation à l'entretien préalable au licenciement le 22 avril 2015 sont relatifs aux comportements rapportés par la psychologue et aux griefs articulés par Monsieur [R] dans son courrier du 10 avril 2015 relatifs au travail de destruction mené par Monsieur [V] auprès d'une partie de l'équipe recensée par la direction de l'établissement.

AUX MOTIFS adoptés QUE Sur la régularité du licenciement pour cause réelle et sérieuse : Sur la lettre de licenciement : La Direction de l'Association [Adresse 3] se compose : - d'un Président, en la personne de Monsieur [K] [M] ; - d'un Vice-Président en la personne de Monsieur [C] [S] ; - d'un Directeur, Monsieur [B] [W], Le tout chapeauté d'un Conseil d'administration ; que le contrat de travail de Monsieur [Z] [V], en date du 1er octobre 2013, a été ratifié par Monsieur [B] [W], Directeur de l'établissement ; qu'en date du 25 mars 2015, le Président de l'Association [Adresse 3] a donné délégation de pouvoir à Monsieur [B] [W] afin d'effectuer en ses nom et place toutes formalités nécessaires dans le cadre d'une procédure disciplinaire ; qu'en date du 26 mars 2015, Monsieur [B] [W] a adressé un premier courrier, en vue d'une sanction disciplinaire, en vue d'un entretien préalable, qui s'est déroulé le 2 avril 2015 ; que, suite à l'entretien de Monsieur [Z] [V] du 2 avril 2015, un second courrier lui a été adressé, suite à de nouveaux événements, avec cette fois la mention « qui nous conduisent à envisager votre licenciement » ; que cet entretien s'est déroulé le 4 mai 2015 ; qu'entre temps, le 28 avril, les membres du Conseil d'administration, en réunion extraordinaire, ont approuvé à l'unanimité, le licenciement de Monsieur [Z] [V] ; que la lettre de licenciement de Monsieur [Z] [V], en date du 13 mai 2015, a été ratifiée par Monsieur [B] [W], Directeur ; qu'en l'espèce Monsieur [B] [W] avait le pouvoir de signer cette lettre, pouvoir en place depuis le 25 mai 2015 ; que, quand bien même que les statuts de l'Association [Adresse 3] ne prévoient pas d'article spécifique sur les délégations de pouvoir du Président ; qu'en conséquence, le Conseil de Prud'hommes de Montbrison juge que la délibération du Conseil d'administration du 28 avril 2015 respecte le fonctionnement des statuts de l'Association [Adresse 3], la procédure de licenciement est respectée ; Sur les dispositions de la convention collective ; que l'article 33 de la convention applicable dispose que : « Les mesures disciplinaires applicables au personnel des établissements ou services s'exercent sous les formes suivantes : L'observation, L'avertissement, La mise à pied avec ou sans salaire trois jours maximum, Le licenciement. L'observation, l'avertissement et la mise à pied seront prononcés conformément au règlement... sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus. » ; que suite à un premier incident le 23 janvier 2014, Madame [F] [J] [A], ancienne Directrice adjointe de l'Association [Adresse 3] avait déjà dû intervenir suite à une altercation entre Monsieur [Z] [V] et le cuisinier, Monsieur [I], où le comportement, les règles de bienséance et de civilité avaient été bafoués ; que Monsieur [I], par courrier du 30 janvier 2014, avait reçu un avertissement ; que cet incident dénote le comportement de Monsieur [Z] [V], qui a des difficultés à supporter les manques d'autorité ; que ce manque d'autorité se traduit par sa volonté de recruter lui-même le personnel, comportement qui souligne son souci d'animer lui-même les réunions, de prendre ses congés à sa guise, etc. ; qu'or, Monsieur [Z] [V] n'avait aucune délégation de pouvoir pour signer un quelconque contrat, les congés, etc. ; qu'en situation d'embauche, si son choix n'était pas suivi, Monsieur [Z] [V], comme ce fut le cas avec Madame [D] [O], formée à la psychanalyse, a fait preuve de comportement tout à fait ignoble ; que de même, pour les congés, si ceux-ci n'étaient pas acceptés, Monsieur [Z] [V] s'orientait vers des arrêts maladie, comme ceux du 18 décembre 2014 au 7 janvier 2015 ou du 14 février 2015 au 21 février 2015 ; que Monsieur [Z] [V], pendant l'absence de l'ancienne Directrice, Madame [F] [J] [A], qui a quitté à titre promotionnel l'Association [Adresse 3] en avril 2014, et le positionnement de Monsieur [Y] [R] son successeur, arrivé en août 2014, a profité de cette situation pour sortir de son cadre d'exercice en se positionnant comme cadre de santé, voire chef de service de l'établissement, voulant réguler tout le monde ; que personne ne trouvait grâce à ses yeux, cuisinier, infirmière, médecin psychiatre, psychologue, et le nouveau Directeur adjoint ; que suite à cette situation, le 21 janvier 2015, une réunion a été organisée par Monsieur [B] [W], Monsieur [Y] [R] et Monsieur [Z] [V], où ont été précisées clairement les bases des missions qui lui sont dévolues ; qu'il lui a été demandé de faire preuve de davantage d'esprit d'équipe, de se montrer plus respectueux envers sa hiérarchie et surtout ses collègues de travail ; que Monsieur [Z] [V], suite à cette situation, allègue un ensemble d'événements tels que : acharnement de Monsieur [Y] [R] qui lui demande de lui rendre compte de tout ce qu'il fait, de refus de congés alors qu'il y avait une entente préalable de partager ceux-ci, etc. un ensemble de faits qui sont plus de l'ordre du fonctionnement, avec les difficultés rencontrées dans un contexte d'entreprise ; que, devant cette situation qui perdure, la Direction s'est vue contrainte de lui notifier un certain nombre d'observations, remises en main propre le 26 février 2015, puis par courrier le 4 mars 2015 ; que dans le même temps, un organigramme et des fiches de poste, dont celle de Monsieur [Z] [V] « chef de service éducatif » ont été réalisés ; que toujours dans le même temps, Monsieur [Z] [V], à deux reprises, met publiquement en cause le professionnalisme et l'intégrité morale du Docteur [T], médecin psychiatre, ainsi que l'idéologie même suivie par la Direction ; qu'une première fois, début mars 2015, Monsieur [Z] [V] diffuse à l'ensemble de l'équipe un document « Dire l'indicible », confirmant ses

propos, écornant ainsi un peu plus l'image et le sérieux du Docteur [T] ; que la réponse auprès des lecteurs de Monsieur [Z] [V], par mail du Docteur [T], du 3 mars 2015, est très professionnelle ; que Monsieur [Z] [V] récidivera dans sa démarche de discrimination et de dénigrement dans le cadre d'un mail adressé à l'ensemble de l'équipe, sauf au Docteur [T], le 23 mars 2015 ; que le Docteur [T] étant informé, écrira à Monsieur [C] [S], Vice-Président, le 3 avril 2015, pour lui faire part de son sentiment envers cette situation ; qu'il déplore que « la bêtise se soit emparée ainsi du fonctionnement de cette jeune institution » sans que lui-même en prenne garde, alors que nombre de signes marquants étaient là ; qu'il ajoute même « On peut être hélas dans sa 8e décennie et être encore naïf » ; que suite à ces événements, Monsieur [Z] [V] s'est placé en arrêt maladie pour « syndrome dépressif sévère » ; que l'arrêt de travail sera successivement prolongé jusqu'au 9 juillet 2015 ; que bien que Monsieur [Z] [V] ait formulé une demande de reconnaissance du caractère professionnel de sa pathologie, le 8 septembre 2015, la CPAM a refusé sa prise en charge ; que Monsieur [Z] [V] n'a pas contesté cette décision ; que, suite à ces éléments nouveaux, Monsieur [Z] [V] adressait un courrier de souffrance au travail, et surtout l'article « Dire l'indicible », l'Association [Adresse 3] a reconvoqué Monsieur [Z] [V] à un nouvel entretien préalable le 4 mai 2015, qui cette fois notifiait son licenciement ; que suite à ces faits, les dispositions de la convention collective ont été respectées, au moins sur deux points : les observations et les avertissements ; que le Conseil de Prud'hommes de Montbrison dit et juge que la procédure a bien été respectée.

1° ALORS QUE les juges ne peuvent dénaturer les documents de la cause ; qu'en retenant que les statuts de l'association [Adresse 3] autorisent le président de l'association à déléguer ses pouvoirs quand les statuts ne prévoient nullement une telle faculté, la cour d'appel a dénaturé ces statuts et ce faisant violé l'interdiction faite au juge de dénaturer les documents de la cause.

2° ALORS QUE constitue une sanction disciplinaire toute mesure autre que des observations verbales prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif ; qu'en retenant que le courrier adressé au salarié le 4 mars 2015 constituait une sanction quand ce courrier se bornait à lui demander d'adopter un mode de travail plus collectif et à définir plusieurs mesures en ce sens, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-1 du code du travail et l'article 33 de la convention collective des établissements pour personnes inadaptées et handicapées.

3° ALORS subsidiairement QUE doit être précédée d'un entretien préalable toute sanction de nature à avoir une influence sur le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'une sanction est susceptible d'avoir une influence sur le maintien du salarié dans l'entreprise lorsque la convention collective applicable prévoit que sauf faute grave un salarié ne peut être licencié s'il n'a pas été sanctionné au moins à deux reprises ; qu'en retenant que, nonobstant l'absence d'entretien préalable, les lettres d'observations adressées au salarié le 24 février et le 4 mars 2015 constituaient des sanctions régulières quand la convention collective des établissements pour personnes inadaptées et handicapées dispose que sauf faute grave un salarié ne peut être licencié s'il n'a pas fait l'objet au préalable d'au moins deux sanctions, la cour d'appel a violé L. 1332-2 du code du travail et l'article 33 de la convention collective des établissements pour personnes inadaptées et handicapées.

4° ALORS QUE l'employeur qui convoque le salarié à un entretien préalable doit lui notifier la sanction dans le délai d'un mois ; que lorsque l'employeur convoque le salarié à plusieurs entretiens préalables successifs le délai qui est imparti pour notifier le licenciement court à compter du premier entretien préalable sauf si la convocation du salarié à un second entretien est justifiée par la découverte de faits fautifs nouveaux postérieurement au premier entretien ; que, l'employeur a convoqué le salarié à deux entretiens préalables successifs le 2 avril puis le 4 mai 2015 ; que pour considérer que l'employeur avait pu notifier le licenciement du salarié plus d'un mois après la date du premier entretien, la cour d'appel a retenu que la convocation de l'intéressé à un second entretien était justifiée par la découverte d'agissements de harcèlement commis envers la psychologue de l'établissement ; qu'en statuant ainsi quand il était constaté que ces faits avaient été portés à la connaissance de l'employeur dès le 23 mars 2015, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et violé l'article L. 1332-2 du code du travail.

5° ALORS QUE l'employeur qui convoque le salarié à un entretien préalable doit lui notifier la sanction dans le délai d'un mois ; que lorsque l'employeur convoque le salarié à plusieurs entretiens préalables successifs, le délai qui lui est imparti pour notifier le licenciement court à compter du premier entretien quand bien même la convocation adressée au salarié n'aurait pas indiqué que la sanction envisagée pouvait aller jusqu'au licenciement ; qu'en se fondant sur la circonstance que la première procédure engagée contre le salarié l'avait été en vue d'une sanction autre que le licenciement pour dire

que l'expiration du délai d'un mois suivant le premier entretien préalable n'avait pas épuisé le pouvoir disciplinaire de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-2 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande au titre du solde de l'indemnité de préavis, outre les congés payés afférents.

AUX MOTIFS propres QUE pour justifier la rupture du préavis, l'association soutient que Monsieur [V] a dénigré l'entreprise auprès de tiers dans des conditions de nature à remettre en cause son agrément et entraîner sa fermeture ; qu'elle produit le courrier du 1er juin 2015 de Monsieur [V] adressé au Président de la Fédération Autisme 42 ayant pour objet « information sur des orientations idéologiques non recommandées par la HAS dans un ESMS » qui dénonce à travers la recommandation de lecture du psychiatre de l'établissement la remise en cause des connaissances sur l'autisme, la critique de pratiques qui ont pourtant fait l'objet d'un consensus depuis mars 2012 au niveau de la Haute autorité de santé et l'instauration petit à petit d'un référentiel de clinique psychanalytique et qui laisse entendre que la représentation commune de la Fédération Autisme 42 avec l'Association du [Adresse 3] pourrait dans l'avenir porter préjudice aux valeurs défendues par la Fédération ; que Monsieur [V] ne conteste pas la transmission de ce courrier ; qu'il soutient que sa démarche n'est pas répréhensible et que ses propos ne sont ni injurieux, ni diffamatoires, ni excessifs ; que toutefois, la démarche de Monsieur [V] apparaît manifestement comme une mesure de rétorsion à la suite de son licenciement dans un contexte conflictuel ; qu'à l'instar des propos tenus à l'encontre du docteur [T], ces propos non fondés, excessifs et diffamatoires étaient de nature à porter atteinte aux liens entre l'Association [Adresse 3] et par voie de conséquence de remettre en cause son agrément et son financement mettant en péril la pérennité de l'Association et des emplois qu'elle gère. ; que Monsieur [V] a dénigré l'Association auprès de tiers exerçant une autorité de tutelle sur l'Association donnant ainsi une large publicité à des propos tenus sans aucune précaution ou vérification préalable. Ces propos traduisent une volonté fautive de nuire à l'Association ; que Monsieur [V] a sciemment détourné le sens de la recommandation de lecture du Docteur [T] ; qu'alors que ses critiques à l'encontre de l'Association constituaient un grief dans le cadre du licenciement, Monsieur [V] n'a pas tenté de rechercher une explication sur la diffusion de l'intervention de Monsieur [E] et a persisté dans sa démarche de dénigrement public de l'Association ; qu'une telle démarche engagée au cours de la période de préavis à la suite de faits répétés régulièrement sanctionnés par l'Association constituait manifestement une faute grave qui rendait impossible la poursuite du préavis ; que l'Association étant fondée à rompre l'exécution du préavis consécutivement à la faute grave commise par Monsieur [V] durant cette période de fin d'exécution du contrat de travail, le jugement déféré sera confirmé de ce chef.

AUX MOTIFS adoptés QUE le salarié reste soumis à l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur ; que, tant bien même que Monsieur [Z] [V] n'ait pas proféré des propos injurieux, il a abusé de sa liberté par des propos diffamatoires et excessifs ; que ce caractère excessif retenu par les juges du Conseil de Prud'hommes de Montbrison, s'est manifesté à l'encontre du Docteur [T] et auprès de la Fédération Autisme 42 ; que comme il est précisé dans la lettre de licenciement, qui fait état des considérations personnelles de Monsieur [Z] [V] à l'attention du Président de la Fédération Autisme 42, « Je reste persuadé qu'une représentation commune avec cette Association pourrait dans l'avenir porter préjudice aux valeurs défendues par la Fédération » l'Association [Adresse 3] a par cette lettre mis en demeure Monsieur [Z] [V] de cesser toute diffamation à l'encontre de l'Association en tenant des propos mensongers pouvant lui porter préjudice ; que le Conseil de Prud'hommes de Montbrison, devant ce comportement, différent de celui évoqué lors du premier avertissement, réactionnel, dangereux, pour cette jeune association, juge et confirme le choix d'écourter le préavis pour faute grave.

ALORS QUE seule la faute grave commise par le salarié au cours de l'exécution du préavis a pour effet d'interrompre celui-ci ; que les propos tenus par un salarié ne peuvent caractériser une faute que s'ils revêtent un caractère diffamatoire, excessif ou injurieux ; qu'en retenant que le courrier adressé par le salarié à la Fédération Autisme 42 le 1er juin 2015 constituait une faute grave justifiant l'interruption du préavis sans caractériser le caractère excessif, injurieux ou diffamatoire de ce courrier, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

AUX MOTIFS QUE Monsieur [V] ne rapporte toutefois pas avoir fait l'objet d'un dénigrement ; que le courrier du 16 décembre 2014 (pièce 43 de l'appelant) remis au délégué du personnel constitue une pièce établie pour lui-même ; que quant à son contenu, il est étonnant qu'un chef de service estime devoir porter à la connaissance de sa hiérarchie le comportement jugé inadapté de son supérieur par ce moyen ; que Monsieur [V] ne peut invoquer le manque de soutien dans le conflit avec le cuisinier, sous son autorité, comme une forme de dénigrement ; que de surcroît, dans la réponse par courriel de Monsieur [V] produite par Monsieur [R], celui-ci l'invite à en reparler ce qui ne constitue pas, à l'évidence l'expression d'un manque de soutien ; que Monsieur [V] ne démontre pas que Monsieur [R] lui aurait demandé de lui rendre compte de tout ce qu'il faisait ; qu'en toute hypothèse, alors que manifestement, Monsieur [V] agit de manière excessivement autonome, il n'est pas anormal que dans le cadre de son pouvoir de direction, le Directeur adjoint l'invite à lui rendre davantage compte ce qui constitue un mode de management qui n'est pas en soi critiquable ; que s'agissant des congés, l'employeur démontre qu'un différend est né du fait que Monsieur [V] et Monsieur [R] souhaitent prendre des congés la même semaine et que Monsieur [W] s'était proposé pour remplacer Monsieur [V] ; que la survenue d'une telle situation n'a, dans son principe, rien d'anormal ; que Monsieur [V] ne démontre pas qu'il a été privé anormalement de congés à cette occasion ; qu'en outre, contrairement à ce que soutient Monsieur [V], il est de bonne pratique que le Directeur adjoint ait pris une note de service sur l'organisation des congés afin qu'une telle situation ne se reproduise pas ; que le reproche formulé concernant les contrats n'est pas contesté par Monsieur [V] ; que de plus Monsieur [V] n'a pas contesté les deux lettres d'observations des 24 février et 4 mars 2015 qui constituent, ainsi qu'il résulte précédemment, des sanctions disciplinaires ; que dans ce contexte, il n'est pas anormal de la part de Monsieur [R] de reprocher à Monsieur [V] d'avoir pris des initiatives de recrutement sans l'associer pleinement ; que l'attitude de Monsieur [V] décrite par l'employeur est réelle ; qu'elle ne s'inscrit pas dans un fonctionnement hiérarchisé fluide ; que l'employeur était fondé à prendre des mesures destinées à amener Monsieur [V] à rendre plus de comptes à sa hiérarchie et à défaut à réduire certaines de ses prérogatives ; que les échanges produits par Monsieur [V] (pièces appelant n° 61 à 64) sont particulièrement limités à 29 courriels sur une période d'août 2014 à mars 2015 constitués pour l'essentiel de messages libellés « pour Info » ; que Monsieur [V] ne démontre pas en substance qu'il a rendu substantiellement compte de ses activités à sa hiérarchie au regard des obligations qui lui incombaient en qualité de chef de service et des difficultés observées au sein du FAM ; que, par ailleurs, l'Association ne conteste pas avoir réduit le périmètre des prérogatives de Monsieur [V], fait qui est rapporté par les attestations produites par ce dernier ; que cette situation n'est toutefois pas anormale dans la perspective de l'adaptation des responsabilités de cadres à l'évolution de la situation de l'entreprise, singulièrement lorsque, ainsi que l'Association le justifie, elle est affectée par la perte de confiance à l'égard d'un cadre ; que le courrier de Monsieur [V] (pièce appelant n° 4) relatif à sa situation de souffrance au travail constitue une pièce constituée pour lui-même qui doit être écartée, étant relevé que les griefs dénoncés constituent la remise en cause indirecte des observations formulées par son employeur à son encontre ; que ce courrier est manifestement destiné à tenter de circonvenir les procédures disciplinaires engagées à son encontre ; que de surcroît, Monsieur [V] ne démontre pas que le positionnement de son employeur est à l'origine de la dégradation de son état de santé dès lors qu'aucun élément autre que les affirmations du salarié ne viennent établir l'existence d'une souffrance au travail ; que de plus, ainsi qu'en justifie l'Association, la caisse primaire d'assurance maladie a refusé de prendre en charge ces arrêts de travail au titre de la maladie professionnelle ; qu'en outre, il ressort manifestement de ce qui précède que Monsieur [V], par ses manquements, est à l'origine de la réduction de ses responsabilités ; que compte tenu de sa position de chef de service et des manquements avérés qui lui sont imputés, Monsieur [V] ne peut invoquer un manquement de son employeur à l'obligation d'exécuter loyalement son contrat de travail ; qu'il n'apporte au surplus aucun faits précis et concordants qui pris dans leur ensemble laissent présumer l'existence d'une situation de harcèlement moral ; qu'en effet, il résulte des pièces produites par l'employeur à l'appui du licenciement que les faits imputés par Monsieur [V] trouvent leur origine dans ses propres manquements à assumer son poste de chef de service, à travailler en équipe et manquements réels et sérieux qui lui sont reprochés dans le cadre de son licenciement.

ALORS QU'il appartient au juge devant lequel est invoqué un harcèlement moral d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié pour déterminer si celui-ci établit la réalité de faits qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer un harcèlement moral ; qu'en écartant l'existence d'un harcèlement sans examiner les différents éléments invoqués par le salarié afin de rechercher si, pris dans leur ensemble, ils permettraient de présumer un harcèlement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de Lyon sc
30 mars 2018 (n°16/08831)

Textes appliqués

Article L. 1333-2 du code du travail.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 3 mai 2011, pourvoi n° 10-14.104, Bull. 2011., V, n° 104 (cassation).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 22-09-2021
- Cour d'appel de Lyon SC 30-03-2018