

**Cour de cassation
Chambre sociale**

8 mars 2017
n° 15-24.406

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 8 mars 2017 N° 15-24.406

Rejet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 26 juin 2015), qu'engagée le 16 juillet 1986 en qualité d'employée de bureau, Mme X... exerçait en dernier lieu les fonctions de responsable des ressources humaines d'un magasin ; qu'elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse le 14 novembre 2011 ; que, contestant le bien-fondé de son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié ne peut être sanctionné disciplinairement lorsque le manquement qui lui est reproché résulte d'un comportement fautif de l'employeur ; qu'en se bornant à affirmer, pour juger que le licenciement disciplinaire de Mme X... reposait sur une cause réelle et sérieuse, que « Mme Valérie X... qui travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés, mais qu'en outre elle pouvait s'y associer [et] qu'elle n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management », sans cependant rechercher, ainsi qu'elle y était expressément invitée, si l'inaction reprochée à Mme X... face aux actes de harcèlement moral de son supérieur hiérarchique à l'égard des employés du magasin de Castres, ne résultait pas d'un manquement fautif de la société Auchan qui n'avait mis en oeuvre aucun moyen organisationnel permettant à la salariée de dénoncer les agissements de son directeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ qu'en affirmant que « son argument selon lequel elle était tenue d'obéir à son supérieur hiérarchique caractérise l'aveu d'une parfaite connaissance des faits et de son inaction. En outre, cet argument ne saurait la disculper car il lui était très aisé d'informer la direction des ressources humaines de la société », sans toutefois préciser les pièces sur lesquelles elle se fondait pour justifier sa décision, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la salariée, qui travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés et pouvait en outre s'y associer, qu'elle n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management, qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail « optimales » pour les collaborateurs, que la définition contractuelle de ses fonctions précisait qu'elle devait « mettre en oeuvre, dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales » et que le responsable des ressources humaines est « un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes » et retenu qu'en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin avec lequel elle travaillait en très étroite collaboration, et en les laissant perdurer, la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés, la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que même lorsqu'il est prononcé en raison d'une faute grave ou sérieuse, le licenciement peut causer au salarié, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi et dont il est fondé à demander réparation ; qu'en affirmant, pour rejeter la demande de Mme X... afférente au préjudice distinct qu'elle avait subi, que « ces faits constituent une cause réelle et sérieuse à son licenciement [et que] le jugement sera réformé et Mme X... déboutée de l'intégralité de ses demandes d'indemnisation », sans cependant rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le licenciement de Mme X... n'avait pas été entouré de circonstances vexatoires justifiant le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral distinct, la cour d'appel, qui a statué par

des motifs inopérants, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil ;

2°/ que tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en se bornant à affirmer, pour rejeter la demande de la salariée, que « ces faits constituent une cause réelle et sérieuse à son licenciement [et que] le jugement sera réformé et Mme X... déboutée de l'intégralité de ses demandes d'indemnisation », la cour d'appel, qui n'a assorti sa décision d'aucune motivation, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que la salariée avait fait valoir, dans ses conclusions d'appel, d'une part, que « l'appelante ne fournit aucune explication ni aucun élément justifiant de la mise en disponibilité de Mme X... ni de la nécessité de cette mesure eu égard à la protection de la santé ou de la sécurité des salariés » (page 29), d'autre part « qu'aucune réponse n'a été faite à [sa] lettre (...) en date du 27 octobre 2011 sur les méthodes employées par Auchan pour lui faire avouer sur des faits qu'elle ne connaissait pas » et que « la protection de la santé ou de la sécurité des salariés ne saurait en aucune manière justifier la « garde à vue » de la concluante avec interdiction de pouvoir communiquer, mis en oeuvre à compter du lundi 17 octobre, ni les interrogatoires qu'elle a subis dans ce cadre » (pages 29 et 30) ; qu'en s'abstenant de répondre à ces deux chefs péremptoires des conclusions qui lui étaient soumises, dont il résultait que la société avait commis une faute dans les circonstances de la rupture du contrat de travail de Mme X... justifiant le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral distinct, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le moyen qui, sous le couvert des griefs de manque de base légale et de défaut de réponse à conclusions, critique une omission de statuer sur un chef de demande pouvant être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du code de procédure civile, est irrecevable ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

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

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Madame X... reposait sur une cause réelle et sérieuse ;

Aux motifs qu'il est reproché Madame X... d'avoir cautionné des comportements managériaux ayant porté atteinte à la santé et la sécurité de ses collaborateurs, en violation de l'article L 4122-1 du Code du travail, de ses fonctions particulières de responsable des ressources humaines et des obligations contractuelles qui en résultaient ; que dans le cadre de l'enquête organisée par l'employeur, une trentaine de salariés ont souhaité témoigner devant Maître Y... qui, en synthèse de ces auditions, a indiqué qu'en raison du comportement du Directeur du magasin, les employés et surtout ses proches collaborateurs travaillaient « dans un climat de terreur, sans cesse avec la crainte de perdre leur emploi pour une quelconque raison », « beaucoup ont été humiliés ou témoins d'humiliations » ; « nombreux sont ceux qui ont perdu confiance en eux ou qui ont démissionné sous la contrainte ; il existait « un climat de manipulation des proches collaborateurs se résumant ainsi : diviser pour mieux régner » ; que plusieurs témoins ont également mis en cause Madame X... (divorcée Z...) : Monsieur A..., délégué syndical, « déplore que Madame Z... Valérie, RRH, et Monsieur Fabien B..., contrôleur de gestion, n'aient jamais réagi (aux propos de Monsieur C...) et usé du contre-pouvoir dont ils sont investis de par leur position de cadres supérieurs, membres du Comité de direction. Pour moi, Monsieur B... et Madame Z... n'étaient pas seulement des suiveurs mais bel et bien parties prenantes des idées de Monsieur C... ». Il relate que pendant les réunions du comité d'entreprise, « Monsieur C... trouve tout à fait normal de lire à l'assemblée des courriers confidentiels de certains salariés envoyés à la RRH sans que Madame Z..., RRH, ne trouve absolument rien de choquant dans ce manque évident à la confidentialité de sa fonction et à la tentative flagrante de Monsieur C... pour manipuler et influencer le CE » ; que Madame D... affirme que « ma responsable hiérarchique, Valérie Z..., m'a interrogée plusieurs fois au sujet de l'assistante de direction pour savoir ce qu'elle disait du directeur. (...) Elle m'a fait comprendre qu'il ne fallait pas que j'ai de relations avec Valérie E.... Ma chef pensait que les chefs de rayons lui voulaient du mal donc elle m'a interrogée. Je n'ai rien dit. J'ai passé du temps à lutter jusqu'à épuisement. Elle voulait me manipuler pour que je fasse la même chose qu'elle. (...) Elle me demandait de faire la commère » ; que Madame F..., assistante ressources humaines, déclare : « ce qui me bouleversait, c'est que ma supérieure hiérarchique, Valérie Z..., amplifiait les mauvaises pratiques du magasin. Par ex : lorsque Sandrine G... a démissionné, en décembre 2010, Valérie Z... m'a dit « avant de partir, elle est allée en région raconter des trucs dégueulasses sur Franck, cette salope ! » Cela m'a choquée. De fait, la terreur régnait et, personnellement, je n'osais plus rien dire et surtout je ne voulais rien contredire par peur que cela soit répété au patron et je savais les conséquences que cela allait avoir. (...) Ma responsable m'interdisait de côtoyer telle personne car cela pouvait lui nuire ou nuire à Franck C... » ; que Monsieur H..., chef de rayon, évoque un stage organisé par l'entreprise, dont le thème était « chaleur humaine ». Il explique que, dans ce stage, « personne ne se confiait ni parlait honnêtement car Valérie Z... était présente et on savait que tout serait raconté à F. C.... Mieux valait ne rien dire, sinon on prenait des risques » ; que Madame I..., ancien chef de secteur, raconte qu'à la suite d'une réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle elle avait exprimé un point de vue contraire à celui de Monsieur C..., celui-ci l'avait convoquée dans son bureau en présence de Madame Z.... Il avait été particulièrement agressif à son encontre et l'avait menacée de représailles si elle ne changeait pas de comportement. A la suite de cet incident, elle a été mise à l'écart tant par le Directeur que par Madame Z... ; elle affirme qu'elle n'a eu aucun soutien ni accompagnement de la part de Madame Z... ; que Madame J..., gestionnaire de patrimoine, raconte ses relations difficiles avec Monsieur C... et précise : « il faut savoir que nos entretiens se déroulaient en présence de Valérie Z... qui n'a jamais joué son rôle. Je lui ai toujours signalé mon mal-être » ; que Madame K..., responsable de la bijouterie, indique que « Sandrine G... s'est confiée à moi car je voyais qu'elle souffrait. Elle m'a raconté qu'elle avait été souillée et salie par le Directeur, qu'il fallait s'en méfier. J'en ai parlé à Valérie Z... et Franck L.... Ils m'ont dit qu'il ne fallait pas en tenir compte, que ce n'était pas vrai, qu'il ne fallait plus que je la côtoie » ; que Madame M..., responsable logistique, affirme que Monsieur B... et Madame Z... étaient au courant des méthodes employées par Monsieur C... ; que Monsieur N..., responsable sécurité, fait état d'une réunion du Comité de direction,

dont il est membre, au cours de laquelle Monsieur C... s'est emporté contre Madame E... et l'a humiliée devant tous ; il indique avoir été le seul à intervenir. Il explique que progressivement il a senti une scission dans le Comité de direction ; tout se décidait dans le bureau du Directeur où se réunissaient uniquement Monsieur C..., Monsieur B... et Madame Z..., et plus en Comité de direction ; que Monsieur O..., juriste à la direction de la société AUCHAN, indique qu'il a participé à la réunion de crise du mois d'octobre 2011 ; il a procédé à l'audition de Madame Z... et rapporte qu'« elle avait des discours contradictoires. Tantôt, elle disait qu'elle n'était pas au courant, même si elle se doutait que le comportement de son Directeur de magasin était particulier et que, tôt ou tard, cela allait poser des problèmes. Tantôt, elle exprimait des regrets, disant qu'elle aurait peut-être dû agir et dire les choses. Elle a reconnu que les derniers temps, elle aurait dû prévenir, qu'elle-même et le contrôleur de gestion commençaient à se poser des questions sur l'attitude et le comportement de Franck C... » ; que le rapport du cabinet REPERES qui était chargé par l'employeur de mettre en place une cellule psychologique auprès des salariés concernés, démontre que ce mode de fonctionnement a eu des effets directs ou indirects sur la santé des salariés ; que pour sa défense, Madame X... fait valoir qu'elle était tenue d'obéir à son supérieur hiérarchique direct qui était le directeur du magasin ; qu'il ne peut donc lui être reproché aucune violation de l'obligation de sécurité lui incombant ; qu'elle conteste les témoignages produits par l'employeur et soutient qu'elle ignorait tout du comportement de Monsieur C... ; qu'elle fait état d'une enquête interne qui a révélé la satisfaction globale des salariés du magasin de Castres ; qu'elle rappelle son parcours professionnel irréprochable ; qu'enfin, elle dénonce le « comportement inacceptable » de la direction d'AUCHAN qui lui a dissimulé les antécédents de Monsieur C... ; que toutefois, l'intimée ne peut pas sérieusement soutenir qu'elle n'avait aucune connaissance des méthodes managériales du directeur du magasin alors que plusieurs témoins la mettent formellement en cause, qu'elle ne produit aucun élément de preuve susceptible de mettre en doute les témoignages recueillis, que par ailleurs, son argument selon lequel elle était tenue d'obéir à son supérieur hiérarchique caractérise l'aveu d'une parfaite connaissance des faits et de son inaction, qu'en outre, cet argument ne saurait la disculper car il lui était très aisé d'informer la direction des ressources humaines de la société ; qu'en avril-mai 2010, la Direction de la société a fait réaliser par la société IPSOS un SOI « bilan d'opinion interne » auprès des salariés du magasin de Castres et qu'il en est résulté que 79 % des employés ont déclaré être tout-à-fait ou plutôt satisfaits de leurs conditions de travail, et 79 % recommandent de travailler chez AUCHAN ; qu'il est certain que ces résultats sont en contradiction avec les déclarations recueillies par l'huissier ; que l'un des témoins, Madame I... qui était chef de secteur dans le magasin de Castres, explique que, se sentant menacée par Monsieur C..., elle avait eu un entretien avec le Directeur régional des ressources humaines, Monsieur Dominique P..., que celui-ci ne l'avait pas crue en faisant état des bons résultats du BOI, qu'elle indique qu'après cet entretien, elle avait questionné tout le monde sur l'absence de remontées, que ses collègues lui ont répondu qu'ils avaient peur, que l'anonymat de l'enquête n'était pas garanti et qu'il n'y avait aucune question sur la direction mais uniquement sur le N+1 ; que le fait que Madame X... soit bien notée de sa hiérarchie et apparaisse techniquement compétente, ne permet pas d'exclure les agissements qui lui sont reprochés ; qu'enfin, Madame X... ne rapporte aucune preuve des antécédents de Monsieur C... hormis par des articles de presse dont la fiabilité est contestable ; qu'aucun antécédent pour harcèlement moral de la part de Monsieur C... n'est établi mais qu'au contraire, le tribunal de grande instance de Paris a blanchi l'intéressé ; qu'en conséquence, il résulte des nombreuses pièces versées aux débats que non seulement Madame Valérie X... qui travaillait en très étroite collaboration avec le Directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à rencontre de ses subordonnés, mais qu'en outre, elle pouvait s'y associer [et] qu'il est constant que l'intimée n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de Responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management ; qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail « optimales » pour les collaborateurs » ; que la définition contractuelle de ses fonctions précise qu'elle devait « mettre en oeuvre, dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales » ; que le Responsable des ressources humaines est « un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes » ; qu'en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin et en les laissant perdurer, Madame X... a failli à ses obligations contractuelles et a mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés, en contravention avec l'article L 4121-1 du code du travail ; que ces faits constituent une cause réelle et sérieuse à son licenciement ; que le jugement sera réformé et Madame X... déboutée de l'intégralité de ses demandes d'indemnisation ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le salarié ne peut être sanctionné disciplinairement lorsque le manquement qui lui est reproché résulte d'un comportement fautif de l'employeur ; qu'en se bornant à affirmer, pour juger que le licenciement disciplinaire de Madame X... reposait sur une cause réelle et sérieuse, que « Madame Valérie X... qui travaillait en très étroite collaboration avec le Directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés, mais qu'en outre elle pouvait s'y associer [et] qu'elle n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de Responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management », sans cependant rechercher, ainsi qu'elle y était expressément invitée, si l'inaction reprochée à Madame X... face aux actes de harcèlement moral de son supérieur hiérarchique à l'égard des employés du magasin de Castres, ne résultait pas d'un manquement fautif de la société AUCHAN qui n'avait mis en oeuvre aucun moyen organisationnel permettant à la salariée de dénoncer les agissements de son Directeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1221-1 et L 1232-1 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART et subsidiairement, QU'en affirmant que « son argument selon lequel elle était tenue d'obéir à son supérieur hiérarchique caractérise l'aveu d'une parfaite connaissance des faits et de son inaction. En outre, cet argument ne saurait la disculper car il lui était très aisé d'informer la Direction des ressources humaines de la société », sans toutefois préciser les pièces sur lesquelles elle se fondait pour justifier sa décision, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté Madame X... de ses demandes de dommages et intérêts ;

Aux motifs que ces faits constituent une cause réelle et sérieuse à son licenciement ; que le jugement sera réformé et Madame X... déboutée de l'intégralité de ses demandes d'indemnisation ;

ALORS, D'UNE PART, QUE même lorsqu'il est prononcé en raison d'une faute grave ou sérieuse, le licenciement peut causer au salarié, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi et dont il est fondé à demander réparation ; qu'en affirmant, pour rejeter la demande de Madame X... afférente au préjudice distinct qu'elle avait subi, que « ces faits constituent une cause réelle et sérieuse à son licenciement [et que] le jugement sera réformé et Madame X... déboutée de l'intégralité de ses demandes d'indemnisation », sans cependant rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le licenciement de Monsieur X... n'avait pas été entouré de circonstances vexatoires justifiant le versement de dommages et intérêts pour préjudice moral distinct, la Cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du Code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART et subsidiairement, QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en se bornant à

affirmer, pour rejeter la demande de la salariée, que « ces faits constituent une cause réelle et sérieuse à son licenciement [et que] le jugement sera réformé et Madame X... déboutée de l'intégralité de ses demandes d'indemnisation », la Cour d'appel, qui n'a assorti sa décision d'aucune motivation, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, ENFIN et en tout état de cause, QUE l'exposante avait fait valoir, dans ses conclusions d'appel, d'une part, que « l'appelante ne fournit aucune explication ni aucun élément justifiant de la mise en disponibilité de Madame X... ni de la nécessité de cette mesure eu égard à la protection de la santé ou de la sécurité des salariés » (page 29), d'autre part « qu'aucune réponse n'a été faite à [sa] lettre (...) en date du 27 octobre 2011 sur les méthodes employées par AUCHAN pour lui faire avouer sur des faits qu'elle ne connaissait pas » et que « la protection de la santé ou de la sécurité des salariés ne saurait en aucune manière justifier la « garde à vue » de la concluante avec interdiction de pouvoir communiquer, mis en oeuvre à compter du lundi 17 octobre, ni les interrogatoires qu'elle a subis dans ce cadre » (pages 29 et 30) ; qu'en s'abstenant de répondre à ces deux chefs péremptoires des conclusions qui lui étaient soumises, dont il résultait que la société avait commis une faute dans les circonstances de la rupture du contrat de travail de Madame X... justifiant le versement de dommages et intérêts pour préjudice moral distinct, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Composition de la juridiction : M. Frouin (président), Me Ricard, SCP Lyon-Caen et Thiriez
Décision attaquée : Cour d'appel Toulouse 2015-06-26 (Rejet)

COPYRIGHT 2018 - EDITIONS LEGISLATIVES - TOUS DROITS RÉSERVÉS.