

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 1 mars 2011

N° de pourvoi: 09-69616

Publié au bulletin

Cassation

M. Béraud (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... engagée le 14 mai 2005 en qualité de responsable de restauration rapide par la société Les Restaurants du Pont du Gard, a été licenciée pour insuffisance professionnelle le 8 novembre 2005 ; que contestant cette décision et estimant avoir été victime d'un harcèlement moral la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1152-1, L. 1154-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Attendu, d'abord, que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ; qu'il doit également répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés ;

Attendu, ensuite, que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée, l'arrêt retient que le harcèlement moral ne peut résulter de contraintes de gestion ni du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur et que l'auteur désigné du harcèlement n'était pas employé par la société mais représentait le propriétaire de la marque "Les Cuisiniers Vignerons" ayant passé un contrat de licence avec l'employeur et qu'il n'avait aucun lien hiérarchique ni n'exerçait aucun pouvoir disciplinaire sur la salariée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le tiers désigné comme l'auteur des faits de harcèlement moral était chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion, devait former la responsable du restaurant et son équipe et pouvait dès lors exercer une autorité de fait sur les salariés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen pris en sa première branche :

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation prononcée sur le premier moyen entraîne la cassation par voie de conséquence des dispositions qui sont critiquées par le second moyen ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les trois dernières branches du second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 juin 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Condamne la société Les restaurants du Pont du Gard aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Les restaurants du Pont du Gard à payer à Mme X... une somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de sa demande tendant à voir condamner la société RESTAURANTS DU PONT DU GARD à lui payer la somme de 8.549,67 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE selon l'article L.1152-1 du Code du travail, le harcèlement se caractérise par des agissements répétés 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 ; que ces agissements ne peuvent résulter de contraintes de gestion ni du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur mais doivent être la conséquence d'une volonté réitérée de celui-ci, se manifestant par des éléments identifiables par le juge, portant atteinte à la dignité de la personne et créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; que le salarié qui s'estime victime de harcèlement moral doit désormais établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, selon l'article L.1154-1 du Code du travail ; que la salariée reproche à son employeur de lui avoir retiré la gestion du personnel à partir d'octobre 2005 pour les confier à l'assistante administrative, Madame Y... et de ne pas avoir été soutenue par Monsieur Z... ; que cependant il est démontré que seule Mademoiselle X... était en charge des plannings et bénéficiait d'une délégation de pouvoir en matière disciplinaire sur le personnel, comme le confirme le courrier d'avertissement à Mademoiselle A... qu'elle a signé le 11 octobre 2005 en tant que « Responsable de l'établissement » ; que Monsieur Z... n'étant pas salarié de la SAS mais représentant sur le site de la société ESPIRAL 58, propriétaire de la marque « Les Cuisiniers Vignerons », ayant passé un contrat de licence avec les restaurants PONT DU GARD, il n'avait aucun lien hiérarchique ni pouvoir disciplinaire sur Mademoiselle X... et ne pouvait être l'auteur de harcèlement moral au sens des articles susvisés ; que d'autre part, cette société ESPIRAL 58 avait reçu contractuellement une mission de la SAS de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de formation du personnel et de l'équipe sur le restaurant de la Rive Gauche et dans ce cadre, son responsable a fait part, lors d'un entretien du 20 octobre 2005, à Mademoiselle X... des dysfonctionnements qu'il avait pu constater dans l'exécution de ses fonctions ; que postérieurement à cet entretien, la salariée a fait l'objet d'un arrêt de travail et n'a plus repris celui-ci ; que dès lors les éléments constitutifs de harcèlement ne sont pas caractérisés et la salariée sera déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts à ce titre ;

1°-ALORS QUE l'employeur est responsable des agissements de harcèlement moral perpétrés par un tiers sur son salarié pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que ce tiers tient de lui, en fait ou en droit, son autorité sur le salarié ; que Madame X... faisait valoir dans ses conclusions qu'elle avait subi de nombreuses pressions de la part de Monsieur Z... qui lui avait été présenté comme son supérieur direct, pressions qui avaient été la cause d'un arrêt maladie avec prolongations, et produisait aux débats des pièces justifiant de telles pressions et notamment un courrier dont il résultait que Monsieur

Z... lui avait fait savoir qu'il ne voulait plus d'elle comme collaboratrice, son image ne correspondant pas à celle qu'il voulait donner de l'enseigne ; qu'en se fondant sur la circonstance que Monsieur Z... n'avait aucun lien hiérarchique ou pouvoir disciplinaire sur Madame X... pour en déduire qu'il ne pouvait être l'auteur d'un harcèlement moral, sans rechercher s'il n'avait pas exercé, en fait, une autorité sur cette dernière, la Cour d'appel a violé les articles L 1152-1 et L.1152-4 du Code du travail ;

2°-ALORS QUE peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que Madame X... faisait valoir dans ses conclusions qu'elle avait été mise à l'écart, n'avait pas été conviée à la réunion où une réorganisation des activités avait été décidée, que Monsieur Z... avait déclaré ne plus vouloir d'elle comme collaboratrice, son image ne correspondant pas à celle qu'il voulait donner de l'enseigne, et qu'elle avait été mise en arrêt maladie pour anxiété sur son lieu de travail ; qu'en refusant de rechercher si ces faits étaient établis au motif erroné en droit que le harcèlement ne pouvait résulter de contraintes de gestion ni du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur, la Cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de sa demande tendant à voir dire et juger que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR déboutée de ses demandes de condamnation de la société des RESTAURANTS DU PONT DU GARD à lui payer la somme de 17.099,35 euros à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE la lettre du licenciement en date du 8 novembre 2005 qui fixe les limites du litige, est libellée en ces termes : "...nous sommes au regret de vous notifier, par la présente, votre licenciement pour insuffisance professionnelle. Nous ne revenons pas sur les nombreux dysfonctionnements rencontrés dans la marche du restaurant Rive Gauche dont vous aviez la charge en tant que responsable de la restauration rapide pendant la saison 2005 et que vous avez d'ailleurs reconnus. Nous vous rappelons qu'il était primordial de réussir cette première saison estivale à la suite de la reprise de la gestion de l'ensemble de l'activité de restauration du site du Pont du Gard par la SASU, créée à cet effet, afin de dynamiser cette activité déficitaire et, plus généralement, l'activité générale du site pour contribuer à son équilibre financier. C'est dans ce contexte que vous avez été recrutée au mois de mai 2005 pour renforcer l'équipe en place et insuffler une nouvelle dynamique qui, non seulement n'est pas venue mais a, de surcroît, généré des problèmes dont la clientèle s'est plainte à plusieurs reprises. Compte tenu des nombreux échanges que vous avez eu, notamment, avec le responsable des Cuisiniers Vignerons, nous ne pouvons envisager de poursuivre notre collaboration notamment du fait que vous refusez systématiquement de reconnaître votre responsabilité dans les nombreux problèmes rencontrés, même partiellement, ce qui ne nous permet pas de rechercher avec vous les améliorations à apporter dans la gestion de l'activité de restauration. Nous regrettons d'être obligés d'en arriver à une telle décision, mais force est de constater que

vous n'avez pas réussi à gérer les contraintes inhérentes à votre mission, tant celles liées à une activité de restauration rapide que celles relatives aux spécificités du site»; que la mention de l'insuffisance professionnelle constitue un motif de licenciement matériellement vérifiable, qui peut être précisé et discuté devant les juges du fond ; que, de par les pièces versées aux débats, sont établis à l'encontre de l'intéressée une absence de management quant à l'approvisionnement en marchandises du restaurant dont elle avait la gestion, une absence d'autorité et d'ascendant sur l'équipe placée sous ses ordres (ce qu'elle a reconnu lors de l'entretien du 20 octobre 2005), des défaillances dans la qualité du service et du contact avec la clientèle (plainte de visiteurs, réservation du 14 octobre 2005 non honorée), des résultats commerciaux médiocres (chiffre d'affaires 2005 sur le restaurant Rive Gauche inférieur aux années précédentes, alors qu'il remontera en 2006) et une absence d'atteinte des objectifs trimestriels (la salariée n'a perçu qu'une prime au lieu de quatre potentielles) ; Qu'il importe peu qu'aucune observation n'ait été faite à l'intéressée pendant la période d'essai, ni que cette dernière n'ait pas été renouvelée, dès lors que la nature de l'emploi ne permettait pas au directeur de la SASU de juger, durant cette période, de l'aptitude définitive de Mademoiselle X... à s'adapter à ses fonctions et que seul l'espoir d'une amélioration avait retardé la rupture ; Que le poste a toujours été prévu selon un contrat à durée indéterminée et non uniquement comme un emploi saisonnier comme le soutient la salariée. Que les insuffisances de Mademoiselle X... et sa mauvaise adaptation aux responsabilités qui lui étaient confiées et qui figuraient expressément dans son contrat de travail étaient préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise et c'est à bon droit que le jugement déféré en a déduit que son licenciement procédait d'une cause réelle et sérieuse;

1°-ALORS QUE le licenciement prononcé à la suite d'un harcèlement moral est nul ; que la cassation qui interviendra sur le premier moyen de cassation qui reproche à l'arrêt d'avoir écarté les demandes de Madame X... au titre du harcèlement moral entraînera donc, par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes fondées sur l'illicéité de son licenciement en application des articles L.1152-2 et L.1235-3 du Code du travail, et 624 du Code de procédure civile ;

2°-ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les moyens et éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que Madame X... se prévalait d'un certain nombre de moyens étayés par des pièces versées aux débats pour combattre les griefs qui lui étaient imputés par son employeur à l'appui de son licenciement ; qu'en se bornant à relever que des défaillances dans le management de l'approvisionnement, du personnel et dans la qualité du service ainsi que des résultats commerciaux médiocres étaient établis par les pièces versées aux débats, sans examiner même sommairement les moyens et pièces produits par Madame X... pour combattre les griefs qui lui étaient imputés sur tous ces points, la Cour d'appel a violé les articles 455 du Code de procédure civile et 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

3°-ALORS QUE les juges ne peuvent faire droit à une demande sans s'expliquer même sommairement sur les éléments de preuve ayant déterminé leur conviction ; qu'en constatant néanmoins qu'il résultait des pièces versées aux débats que Madame X... aurait reconnu lors d'un entretien du 20 octobre une absence de management dans l'approvisionnement et une absence d'autorité sur l'équipe placée sous ses ordres, qu'elle avait fait preuve de défaillance dans la qualité du service et que ses résultats

commerciaux étaient médiocres, sans analyser même sommairement les éléments de preuve sur lesquels elle se fondait, la Cour d'appel a violé les articles 455 du Code de procédure civile et 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

4°-ALORS QU'en toute hypothèse, l'aveu doit être non équivoque et émaner de la personne à laquelle on l'oppose ; que la prétendue reconnaissance par Madame X... de sa défaillance dans le management de l'approvisionnement et du personnel ne résultait d'aucun document excepté d'un courrier émanant de Monsieur Z... en date du octobre 2005 qui alléguait une telle reconnaissance ; qu'en se fondant sur un tel document qui émanait non de Madame X... mais d'une personne à qui l'employeur avait délégué de fait son autorité, la Cour d'appel a violé l'article 1354 du Code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Nîmes du 30 juin 2009