

# Jurisprudence

Cour de cassation  
Chambre sociale

12 janvier 2012  
n° 10-23.440

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 12 janvier 2012 N° 10-23.440

## République française

### Au nom du peuple français

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 1er août 1986 en qualité de directrice par l'Association audoise d'aide aux mères de famille, a été licenciée par lettre du 5 février 2009 pour cause réelle et sérieuse ;

Sur les premier et deuxième moyens réunis :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé et de la débouter en conséquence de sa demande en paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial ; que pour la débouter de ses demandes l'arrêt retient qu'elle a méconnu les instructions données en "se contentant de propos vagues et lénifiants", que "le fait, que de manière très préjudiciable pour l'association qui l'employait, elle ait omis de transmettre un dossier de candidature complet au conseil général de l'Aude n'est que la confirmation d'un comportement devenu laxiste et négligent" et que son "comportement continu et désinvolte" constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en se déterminant ainsi dans des termes péjoratifs et au vu des seules affirmations de l'association sans examiner aucune des explications avancées par la salariée, la cour d'appel s'est prononcée par une apparence de motivation pouvant faire peser un doute légitime sur l'impartialité de la juridiction, et a violé l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles 455 et 458 du code de procédure civile ;

2°/ que les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en affirmant que la salariée ne produisait aucun élément susceptible de confirmer qu'elle serait la victime d'un rapprochement entre les deux associations de Carcassonne et de Castelnaudary, quand elle avait au contraire régulièrement produit aux débats la déclaration à la préfecture de la création d'un "groupement départemental d'association d'aide aux familles" composée des deux associations de Carcassonne et de Castelnaudary, et qu'il résultait du procès verbal du conseil d'administration du 18 septembre 2008, également produit aux débats, que les membres du conseil d'administration projetaient "soit (de) devoir rompre le contrat sur la base d'une faute" soit d'"envisager la restructuration

totale de l'association", la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que sous couvert des griefs non fondés de partialité et d'insuffisance de motivation, le moyen ne tend qu'à remettre en discussion devant la Cour de cassation l'appréciation portée par les juges du fond sur les éléments de fait et de preuve qui leur étaient soumis ; qu'il ne peut être accueilli ;

Mais sur le troisième moyen, pris en sa première branche :

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

Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ; que, selon le second, dans sa rédaction alors applicable, la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient que les reproches plus ou moins larvés ne la mettant pas en cause directement, même associés à l'attitude hostile de la secrétaire, ne permettent pas de présumer l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral à son encontre qui nécessitent une volonté de l'employeur se manifestant par des éléments identifiables portant atteinte à sa dignité et créant un environnement hostile, humiliant, dégradant ou offensant ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté Mme X... de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 23 juin 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Toulouse ;

Condamne l'Association audoise d'aide aux mères de famille aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'Association audoise d'aide aux mères de famille et la condamne à payer à Mme X... la 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 partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt l'attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de madame X... repose sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts à ce titre ;

AUX MOTIFS QU'1°/ au mois de septembre 2008, le conseil général de l'Aude a lancé une procédure d'appel d'offres en vue de sélectionner des opérateurs chargés d'exercer des mesures d'accompagnement social personnalisé ; que par lettre du 27 novembre 2008,

l'association audoise d'aide aux mères de famille a été informée que sa demande n'avait pas été retenue : « en effet, le dossier à remettre par les candidats devait contenir deux enveloppes également cachetées : la première enveloppe intérieure contenant la candidature et la seconde enveloppe intérieure, l'offre. Or, dans votre première enveloppe se trouvait l'acte d'engagement, vous n'avez fourni aucun dossier de candidature. C'est la raison pour laquelle la commission d'appel d'offres n'a pu prendre connaissance de votre offre » ; (...) que la lecture du dossier établi par Marie-Thérèse X... révèle que si celle-ci a bien déposé l'acte d'engagement, c'est à dire la candidature de l'association, elle a omis d'y joindre l'offre, ce qui a conduit le conseil général à rejeter la proposition, sans pouvoir même l'examiner ; que cette faute est d'autant plus importante que lors de la réunion du conseil d'administration du 18 septembre 2008, le président de l'association avait rappelé à la directrice l'importance qu'il y avait à « répondre à ce cahier des charges avec une persuasion qui permette qu'on lui confie ce service...il est impératif pour la directrice de préparer au mieux ce dossier sans lequel il conviendra de s'interroger sur la fusion ou la survie de l'association » ; 2°/ qu'il a été demandé à madame X... de rencontrer la directrice de l'association de Castelnaudary ; qu'il n'est pas discuté que celle-ci a omis de se rendre à la rencontre qui lui avait été proposée ; qu'il n'en reste pas moins que lors du conseil d'administration du 28 février 2008, madame X... s'était engagée à proposer une nouvelle rencontre et que, près d'un an plus tard, elle ne justifiait toujours d'aucune diligence en ce sens, fût-ce un simple courrier ; 3°/ que, de même, alerté par la directrice de l'enfance et de la famille du conseil général de l'Aude qui, dans une lettre du 10 juin 2008, se plaignait de la difficulté à obtenir des interventions et, plus globalement, du manque de souplesse et de réactivité de l'association, le président de celle-ci avait, par courrier du 20 juin 2008, demandé à la directrice de trouver immédiatement des solutions (...) ; que, sans réponse de sa part, il lui a adressé une nouvelle lettre le 8 septembre 2008 et convoqué un conseil d'administration pour le 18 septembre suivant, au cours duquel la directrice a tenu à « calmer leurs craintes » ; que la cour ne peut que constater qu'aucune suite concrète n'a été donnée à ces doléances ; que Marie-Thérèse X... ne produit aucun élément susceptible de confirmer que, comme elle le soutient, elle serait la victime d'un rapprochement des deux associations de Carcassonne et de Castelnaudary qui se seraient « bien entendues pour (la) liquider » (sic) ; qu'en revanche, il résulte des éléments produits aux débats que, quelles qu'aient été les demandes du conseil d'administration et du président de l'association, elle a continué d'accomplir ce qu'elle estimait être sa mission sans égard aux instructions précises qui lui étaient données, se contentant de propos vagues et lénifiants, que le fait, que de manière très préjudiciable pour l'association qui l'employait, elle ait omis de transmettre un dossier de candidature complet au conseil général de l'Aude n'est que la confirmation d'un comportement devenu laxiste et négligent ; que ce comportement continu et désinvolte vis à vis des demandes et des instructions qui lui étaient données par son employeur constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

ALORS QUE toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial ; que pour débouter la salariée de ses demandes l'arrêt retient que celle-ci a méconnu les instructions données en « se contentant de propos vagues et lénifiants », que « le fait, que de manière très préjudiciable pour l'association qui l'employait, elle ait omis de transmettre un dossier de candidature complet au conseil général de l'Aude n'est que la confirmation d'un comportement devenu laxiste et négligent » et que son « comportement continu et désinvolte » constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en se déterminant ainsi dans des termes péjoratifs et au vu des seules affirmations de l'association sans examiner aucune des explications avancées par la salariée, la cour d'appel s'est prononcée par une apparence de motivation pouvant faire peser un doute légitime sur l'impartialité de la juridiction, et a violé l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles 455 et 458 du code de procédure civile.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt l'attaqué d'AVOIR jugé que le licenciement de madame X... reposait sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir en conséquence débouté cette dernière de sa demande de dommages intérêts à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE 1°/ au mois de septembre 2008, le conseil général de l'Aude a lancé une

procédure d'appel d'offres en vue de sélectionner des opérateurs chargés d'exercer des mesures d'accompagnement social personnalisé ; que par lettre du 27 novembre 2008, l'association audoise d'aide aux mères de famille a été informée que sa demande n'avait pas été retenue : « en effet, le dossier à remettre par les candidats devait contenir deux enveloppes également cachetées : la première enveloppe intérieure contenant la candidature et la seconde enveloppe intérieure, l'offre. Or, dans votre première enveloppe se trouvait l'acte d'engagement, vous n'avez fourni aucun dossier de candidature. C'est la raison pour laquelle la commission d'appel d'offres n'a pu prendre connaissance de votre offre » ; (...) que la lecture du dossier établi par Marie-Thérèse X... révèle que si celle-ci a bien déposé l'acte d'engagement, c'est à dire la candidature de l'association, elle a omis d'y joindre l'offre, ce qui a conduit le conseil général à rejeter la proposition, sans pouvoir même l'examiner ; que cette faute est d'autant plus importante que lors de la réunion du conseil d'administration du 18 septembre 2008, le président de l'association avait rappelé à la directrice l'importance qu'il y avait à « répondre à ce cahier des charges avec une persuasion qui permette qu'on lui confie ce service...il est impératif pour la directrice de préparer au mieux ce dossier sans lequel il conviendra de s'interroger sur la fusion ou la survie de l'association » ; 2°/ qu'il a été demandé à madame X... de rencontrer la directrice de l'association de Castelnaudary ; qu'il n'est pas discuté que celle-ci a omis de se rendre à la rencontre qui lui avait été proposée ; qu'il n'en reste pas moins que lors du conseil d'administration du 28 février 2008, madame X... s'était engagée à proposer une nouvelle rencontre et que, près d'un an plus tard, elle ne justifiait toujours d'aucune diligence en ce sens, fût-ce un simple courrier ; 3°/ que, de même, alerté par la directrice de l'enfance et de la famille du conseil général de l'Aude qui, dans une lettre du 10 juin 2008, se plaignait de la difficulté à obtenir des interventions et, plus globalement, du manque de souplesse et de réactivité de l'association, le président de celle-ci avait, par courrier du 20 juin 2008, demandé à la directrice de trouver immédiatement des solutions (...) ; que, sans réponse de sa part, il lui a adressé une nouvelle lettre le 8 septembre 2008 et convoqué un conseil d'administration pour le 18 septembre suivant, au cours duquel la directrice a tenu à « calmer leurs craintes » ; que la cour ne peut que constater qu'aucune suite concrète n'a été donnée à ces doléances ; que Marie-Thérèse X... ne produit aucun élément susceptible de confirmer que, comme elle le soutient, elle serait la victime d'un rapprochement des deux associations de Carcassonne et de Castelnaudary qui se seraient « bien entendues pour (la) liquider » (sic) ; qu'en revanche, il résulte des éléments produits aux débats que, quelles qu'aient été les demandes du conseil d'administration et du président de l'association, elle a continué d'accomplir ce qu'elle estimait être sa mission sans égard aux instructions précises qui lui étaient données, se contentant de propos vagues et lénifiants, que le fait, que de manière très préjudiciable pour l'association qui l'employait, elle ait omis de transmettre un dossier de candidature complet au conseil général de l'Aude n'est que la confirmation d'un comportement devenu laxiste et négligent ; que ce comportement continu et désinvolte vis à vis des demandes et des instructions qui lui étaient données par son employeur constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

ALORS QUE les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en affirmant que la salariée ne produisait aucun élément susceptible de confirmer qu'elle serait la victime d'un rapprochement entre les deux associations de Carcassonne et de Castelnaudary, quand elle avait au contraire régulièrement produit aux débats la déclaration à la préfecture de la création d'un « groupement départemental d'association d'aide aux familles » composée des deux associations de Carcassonne et de Castelnaudary, et qu'il résultait du procès verbal du conseil d'administration du 18 septembre 2008, également produit aux débats, que les membres du conseil d'administration projetaient « soit (de) devoir rompre le contrat sur la base d'une faute » soit d'« envisager la restructuration totale de l'association », la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt l'attaqué d'AVOIR débouté madame X... de sa demande de dommages intérêts au titre du harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE les « reproches plus ou moins larvés ne la mettant pas en cause directement » dont fait état Marie-Thérèse X..., même associés à l'attitude hostile de la secrétaire, ne permettent pas de présumer l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral à son encontre, qui nécessitent une volonté de l'employeur se manifestant par des éléments identifiables portant atteinte à la dignité de la personne ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; qu'au contraire, il a été jugé que les reproches étaient justifiés et que la lettre du président de l'association du 25 mars 2008 dans laquelle celui-ci organise une rencontre, démontre qu'il était attentif aux difficultés qu'elle pouvait rencontrer dans son travail ;

1°) ALORS QUE le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ; que pour débouter madame X... de ses demandes en paiement de dommages intérêts pour harcèlement moral l'arrêt retient que les faits dont elle se plaint ne permettent pas de présumer l'existence d'agissements de harcèlement moral « qui nécessitent une volonté de l'employeur se manifestant par des éléments identifiables portant atteinte à la dignité de la personne et créant un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant » ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE pour rejeter la demande de la salariée au titre du harcèlement moral, la cour d'appel retient que « les reproches plus ou moins larvés ne la mettant pas en cause directement » dont elle fait état, même associés à l'attitude hostile de la secrétaire à son égard, ne permettent pas de présumer l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral à son encontre ; qu'en se déterminant ainsi sans s'expliquer sur les éléments produits par la salariée, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur l'existence de faits de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, et violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il appartient notamment à l'employeur de prévenir les agissements de harcèlement moral ; qu'en déboutant la salariée de ses demandes de dommages intérêts pour harcèlement moral aux motifs que l'employeur avait été « attentif » aux difficultés qu'elle pouvait rencontrer dans son travail en organisant une rencontre avec sa collègue dont l'attitude hostile était établie, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1, L. 1154-2 et L. 4121-1 du code du travail.

**Composition de la juridiction** : M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Didier et Pinet, SCP Masse-Dessen et Thouvenin

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Montpellier 2010-06-23 (Cassation partielle)