Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 18 février 2014

N° de pourvoi: 12-17557

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00409

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Gatineau et Fattaccini, 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 (Montpellier, 29 février 2012), que M. X... engagé le 4 avril 1995 par la caisse régionale de Crédit agricole mutuel du Languedoc en qualité de chargé d'affaires contentieuses occupait en dernier lieu les fonctions de directeur d'agence ; que par lettre remise le 13 octobre 2009, il a été convoqué à un entretien préalable fixé au 20 octobre 2009 avec mise à pied conservatoire et entendu par le conseil de discipline le 9 novembre 2009 ; que par lettre du 13 novembre 2009, il a été licencié pour faute grave ;
Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une faute grave et de le débouter de l'ensemble de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la communication au salarié de l'avis rendu par l'organisme qui doit être consulté, en vertu d'une disposition conventionnelle, sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur constitue, pour le salarié, une garantie de fond ; qu'en l'espèce, la cour d'appel qui a jugé que le licenciement du salarié était régulier et fondé, après avoir pourtant constaté qu'il n'avait jamais reçu l'avis de la commission de discipline avant la notification de son licenciement, n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L. 1232-1, L. 1332-3 et L. 2251-1 du code du travail, ensemble, les articles 12 et 13 de la convention collective du crédit agricole ;
2°/ qu'en rejetant le grief du salarié tenant à la violation de ses droits de la défense, au motif inopérant que celui-ci « pouvait aisément en connaître la teneur par l'intermédiaire des membres représentant les salariés », sans avoir recherché si l'avis du conseil de discipline lui avait été effectivement transmis, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1332-3 et L. 2251-1 du code du travail, ensemble, les articles 12 et 13 de la convention collective du Crédit agricole ;
3°/ que la procédure disciplinaire conventionnelle n'est valide qu'à la condition qu'elle se

soit déroulée dans le respect des principes du contradictoire et des droits de la défense du salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel qui a jugé la procédure de licenciement du salarié régulière, au motif inopérant que l'article 13 de la convention collective du Crédit agricole ne prévoyait pas expressément une obligation faite à l'employeur de communiquer au salarié l'avis du conseil de discipline avant la date de notification du licenciement, sans avoir vérifié si cette absence de communication n'aurait pas, en l'espèce, contrevenu aux droits de la défense du salarié et au principe du contradictoire, a privé sa décision de base légale au regard desdits principes, des articles L. 1232-1, L. 1332-3 et L. 2251-1 du code du travail, ensemble, des articles 12 et 13 de la convention collective du Crédit agricole ; Mais attendu d'abord que la convention collective nationale du Crédit agricole ne prévoit pas la transmission au salarié, avant la notification du licenciement, de l'avis du conseil de discipline prévu en son article 13 ;

Attendu ensuite que la décision que l'employeur peut être amené à prendre à la suite de l'avis du conseil de discipline ou les éléments dont il dispose pour la fonder ont vocation, le cas échéant, à être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement ; que dès lors le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que l'avis du conseil de discipline soit communiqué au salarié avant la notification de son licenciement ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa deuxième branche qui critique des motifs surabondants, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur qui demeure sans réaction lorsque sont portés à sa connaissance les agissements d'un salarié susceptibles de justifier une mesure disciplinaire, ne saurait se prévaloir ultérieurement de faits de même nature pour motiver son licenciement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel qui a constaté que l'employeur avait eu connaissance de faits de harcèlement sexuel dont une salariée aurait été victime de la part du salarié, plus de deux ans avant qu'il ne diligente une enquête interne et n'engage la procédure de licenciement, aurait dû en déduire que le licenciement fondé sur des faits longtemps tolérés par l'employeur était nécessairement injustifié ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé les articles L. 1332-4, L. 1234-1, L. 1235-1, L. 1152-1, et L. 1153-6 du code du travail ;

2°/ que si lorsque des faits de harcèlement sont portés à la connaissance de l'employeur, ce dernier décide de procéder à une enquête interne en vue d'établir leur véracité, il lui incombe de le faire dans le respect du principe du contradictoire ; qu'en l'espèce, en se fondant sur le rapport d'enquête de l'employeur pour retenir les faits de harcèlement à l'encontre du salarié sans avoir recherché si l'enquête avait été diligentée dans le respect du principe du contradictoire qui suppose que le salarié ait été régulièrement entendu et confronté à ses accusateurs, que l'identité des témoins lui ait été communiquée et qu'il ait été régulièrement informé des avancées de l'enquête, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1235-1, L. 1152-1, et L. 1153-6 du code du travail ;

3°/ que l'employeur ne peut se prévaloir au soutien d'un licenciement, d'un rapport d'enquête interne établi sur la base de témoignages anonymes, insusceptibles d'être vérifiés et contestés par le salarié ; qu'en infirmant l'inverse, la cour d'appel a violé le principe du contradictoire, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1332-3 et L. 2251-1 du code du travail ;

4°/ que la cour d'appel qui n'a pas répondu au moyen des conclusions d'appel du salarié qui soutenait que son licenciement était intervenu à l'issue d'une enquête diligentée en violation de ses droits de la défense et du principe du contradictoire, l'employeur ayant refusé de l'entendre sur chacun des faits reprochés et de confronter sa version à celle de ses deux accusatrices, l'identité des témoins « A », « B » et « C » ne lui ayant jamais été

communiquée ainsi que éléments déterminants de l'enquête, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que si l'article L. 1232-3 du code du travail fait obligation à l'employeur d'indiquer au cours de l'entretien préalable au salarié dont il doit recueillir les explications le motif de la sanction envisagée, il ne lui impose pas de communiquer à ce dernier les pièces susceptibles de justifier la sanction ;

Attendu ensuite, qu'ayant constaté sur la base de témoignages nominatifs et précis que le salarié avait eu à l'égard de plusieurs salariées, des propos déplacés à connotation sexuelle et exercé sur l'une d'elles des pressions pour tenter d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, la cour d'appel a, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur, lequel est tenu à une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et sans avoir à suivre les parties dans le détail de leur argumentation, caractérisé un harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. 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 dix-huit février deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement pour faute grave de Monsieur X... était régulier et fondé et de l'avoir débouté de l'intégralité de ses demandes ;

AUX MOTIFS QU'« Il résulte des dispositions des articles 12 et 13 de la convention collective nationale du Crédit Agricole que les sanctions telles que la rétrogradation ou le licenciement sont prises par l'employeur, après avis du conseil de discipline qui entend l'agent menacé de sanction ; que le conseil de discipline est composé de quatre membres : deux membres désignés par le conseil d'administration, un délégué du personnel du collège auquel appartient l'agent et choisi par lui et un agent du même collège élu dans les mêmes conditions et en même temps que les délégués du personnel ; qu'il résulte des pièces du dossier que la consultation du conseil de discipline a eu lieu conformément aux dispositions de l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit Agricole, M X... ayant eu communication de son dossier huit jours avant la réunion, ayant choisi l'un des membres du conseil de discipline en la personne d'un délégué du personnel et ayant été régulièrement entendu ; que l'article 13 précité ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur d'adresser au salarié une copie de l'avis du conseil de discipline, étant précisé que M X... pouvait aisément en connaître la teneur par l'intermédiaire des membres représentant les salariés ; qu'au demeurant les membres du conseil de discipline réunis le 9 novembre 2009 ont tous été d'accord sur la mesure de licenciement leur divergence portant sur les modalités de celui-ci, prononcé soit pour faute grave soit assorti d'un accord transactionnel, que dès lors que la procédure devant le conseil de discipline a été menée conformément aux stipulations de la convention collective nationale du Crédit Agricole, Monsieur X... n'est pas fondé à soutenir que la sanction disciplinaire est entachée de nullité ; que bien qu'une mise à pied conservatoire lui ait été notifiée le 13 octobre 2009, il résulte des pièces du dossier que Monsieur X... s'est rendu le 14 octobre 2009, dès 8h20 soit avant l'ouverture à la clientèle, dans les locaux de l'agence de Balaruc Zone Commerciale, puis à 10 heures 30 à celle de Balaruc Les Bains pour s'entretenir avec ses collaboratrices ; que le comportement du salarié a poussé la CRCAM du Languedoc à

prendre les mesures nécessaires pour rendre effective la suspension du contrat de travail résultant de la mise à pied conservatoire et c'est ainsi que doit être interprété le courrier du 15 octobre 2009 par lequel il a été demandé à Monsieur X... de remettre ses badges et clefs, que Monsieur X... n'est donc pas fondé à solliciter une indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement ».

ALORS, de première part, QUE la communication au salarié de l'avis rendu par l'organisme qui doit être consulté, en vertu d'une disposition conventionnelle, sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur constitue, pour le salarié, une garantie de fond ; qu'en l'espèce, la cour d'appel qui a jugé que le licenciement de Monsieur X... était régulier et fondé, après avoir pourtant constaté qu'il n'avait jamais reçu l'avis de la commission de discipline avant la notification de son licenciement, n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L. 1232-1, L. 1332-3 et L. 2251-1 du Code du travail, ensemble, les articles 12 et 13 de la Convention collective du crédit agricole.

ALORS, de deuxième part, QU'en rejetant le grief du salarié tenant à la violation de ses droits de la défense, au motif inopérant que Monsieur X... « pouvait aisément en connaître la teneur par l'intermédiaire des membres représentant les salariés », sans avoir recherché si l'avis du conseil de discipline lui avait été effectivement transmis, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1332-3 et L. 2251-1 du code du travail, ensemble, les articles 12 et 13 de la Convention collective du CREDIT AGRICOLE.

ALORS, à tout le moins et de troisième part, QUE la procédure disciplinaire conventionnelle n'est valide qu'à la condition qu'elle se soit déroulée dans le respect des principes du contradictoire et des droits de la défense du salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel qui a jugé la procédure de licenciement de Monsieur X... régulière, au motif inopérant que l'article 13 de la Convention collective du CREDIT AGRICOLE ne prévoyait pas expressément une obligation faite à l'employeur de communiquer au salarié l'avis du Conseil de discipline avant la date de notification du licenciement, sans avoir vérifié si cette absence de communication n'aurait pas, en l'espèce, contrevenu aux droits de la défense du salarié et au principe du contradictoire, a privé sa décision de base légale au regard desdits principes, des articles L. 1232-1, L. 1332-3 et L. 225 1-1 du Code du travail, ensemble, des articles 12 et 13 de la Convention collective du CREDIT AGRICOLE.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement pour faute grave de Monsieur X... était régulier et fondé et de l'avoir débouté de l'intégralité de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE « l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail doit énoncer son ou ses motifs dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ; que les motifs avancés doivent être précis et matériellement vérifiables, des motifs imprécis équivalant à une absence de motif ; que la faute grave dont la preuve incombe à l'employeur est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et situe nécessairement le débat sur le terrain disciplinaire, qu'il est fait grief à Monsieur X..., responsable d'agence, d'avoir commis des faits de harcèlement sexuel à l'égard de deux salariées de la Caisse régionale ; qu'en application des dispositions de l'article L. 1153-1 du Code du travail les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits, que l'employeur verse aux débats le compte rendu de l'enquête qu'il a diligentée après le mail reçu le 2 octobre 2009 de Madame Y..., expert marché professionnel sur le secteur de Sète, indiquant que Monsieur X... lui avait tenu des propos portant atteinte à sa dignité ; qu'au cours de cette enquête, Madame Laurence Y... a exposé que le 1er octobre 2009, alors qu'elle se trouvait à l'agence de Balaruc Zone commerciale pour étudier plusieurs dossiers, un premier incident l'a opposée à Monsieur X... qui lui a reproché avec

emportement d'intervenir dans la discussion qu'il avait avec Monsieur Z...chargé d'affaires. Alors qu'elle venait s'excuser après le départ de celui ci, Monsieur X... l'a insultée en lui disant que " si elle était mal baisée il pouvait faire quelque chose pour elle " ; que Madame Y... a précisé que Monsieur X... avait déjà eu des propos déplacés à son égard 15 jours auparavant, en lui parlant de ses relations sexuelles avec son épouse et du fait que celle-ci était impressionnée par ses performances et en lui ayant proposé, une semaine avant, d'aller essayer son hammam avant de se rendre au bureau ; que ces derniers propos, tenus lors d'un déjeuner après une réunion hebdomadaire, ont été confirmés par Monsieur Jean-Philippe A...qui indique avoir considéré cette proposition comme " déplacée et très limite " ; que devant le conseil de discipline, sans nier formellement ces derniers propos Monsieur X... les a qualifiés de " galéjades " pour finalement dire qu'il ne s'en souvenait plus ; que l'enquête a permis en outre de recueillir le témoignage de Madame B..., nommée en qualité de conseiller commercial particulier sur l'agence de Balaruc Zone commerciale en septembre 2007, sous la responsabilité de Monsieur X..., qui, selon elle, lui parlait de sexe tout le temps (" est-ce que ton copain s'est occupé de toi cette nuit " " tu as l'air triste tu ne veux pas que je m'occupe de toi " , " combien de fois tu fais l'amour " ; " si on était ensemble tu ferais l'amour 4 fois " ; " est-ce que tu fais des pipes avant la salsa à ton copain "...) ; que Madame B...fait également état des pressions exercées sur elle par Monsieur X..., en sa qualité de supérieur hiérarchique, pour tenter d'obtenir ses faveurs : " C'est aujourd'hui qu'on baise J..., sans cela tu ne seras pas titularisée " , que s'il résulte de l'attestation de Monsieur D..., directeur adjoint de secteur que Madame B...s'était confiée à lui verbalement avant 2009, il ne peut pour autant en être conclu, comme le soutient l'intimé, que les faits fautifs sont prescrits, qu'en effet le témoignage direct de Madame B...n'a été fait et porté à la connaissance de l'employeur qu'en octobre 2009 et, en tout état de cause, l'employeur peut, sanctionner un fait fautif qu'il connaît depuis plus de deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai. Or tel est le cas d'espèce, en considération des faits nouveaux postérieurs dénoncés en octobre 2009 par Madame Y... ; que le fait que Monsieur X... tienne à ses collaboratrices des propos pouvant blesser ou à caractère sexuel a été confirmé par Madame E..., qui a travaillé sous sa responsabilité en 2004 et à laquelle il a déclaré alors qu' elle était enceinte " fais attention quand tu fais l'amour avec ton mec de ne pas trop secouer ton petit " , que l'employeur qui, pour caractériser la faute grave reprochée au salarié, a l'obligation d'apporter la preuve de l'existence de faits précis, a satisfait à cette obligation, que les entretiens réalisés dans le cadre de l'enquête effectuée à sa demande reprennent des faits précis. Le fait que dans la retranscription de ces entretiens certains noms ne soient évoqués que par des initiales est sans portée d'autant que Mesdames Y... et B...ont confirmé les faits dénoncés lors de leurs auditions par les services de police dans le cadre de la procédure en diffamation intentée par Monsieur X..., laquelle a fait l'objet d'un classement sans suite, que les propos à caractère sexuel tenus de manière répétée par Monsieur X..., responsable d'agence, à plusieurs de ses collaboratrices caractérisent des faits de harcèlement sexuel que la CRCAM du Languedoc a légitimement considéré comme constitutif d'une faute grave ; qu'au surplus, les pièces du dossier établissent que Monsieur X... s'est rendu le lendemain de sa mise à pied conservatoire dans les locaux de l'agence de Balaruc Zone commerciale et dans ceux de l'agence de Balaruc les Bains, non pas en qualité de client comme il le soutient, mais pour faire pression sur ses collaboratrices, d'une part en cherchant de manière intimidante à savoir qui avait témoigné contre lui, et d'autre part, pour obtenir d'elles des témoignages en sa faveur ainsi que cela résulte des attestations de ces dernières et de la déclaration de main courante faite par Madame F...le 16 octobre 2009, que Monsieur X... ne conteste pas s'être rendu sur son lieu de travail malgré le prononcé de la mise à pied conservatoire, " pour voir les filles " , et " savoir s'il y avait un souci sur son comportement " ainsi qu'il l'a déclaré devant le conseil de discipline que ce comportement est également

constitutif d'une faute grave en ce qu'il traduit la volonté de ne pas se soumettre à la mesure de mise à pied conservatoire qui lui avait été notifiée par l'employeur le 13 octobre 2009 ; qu'il convient donc d'infirmar le jugement du conseil de prud'hommes de Sète en toutes ses dispositions, de dire que le licenciement de Monsieur X... était justifié par une faute grave et de débouter celui-ci de l'ensemble de ses demandes »

ALORS, d'une part, QUE l'employeur qui demeure sans réaction lorsque sont portés à sa connaissance les agissements d'un salarié susceptibles de justifier une mesure disciplinaire, ne saurait se prévaloir ultérieurement de faits de même nature pour motiver son licenciement ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel qui a constaté que l'employeur avait eu connaissance de faits de harcèlement sexuel dont Madame B...aurait été victime de la part de Monsieur X..., plus de deux ans avant qu'il ne diligente une enquête interne et n'engage la procédure de licenciement, aurait dû en déduire que le licenciement fondé sur des faits longtemps tolérés par l'employeur était nécessairement injustifié ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé les articles L. 1332-4, L. 1234-1, L. 1235-1, L. 1152-1, et L. 1153-6 du Code du travail ;

ALORS d'autre part QUE si lorsque des faits de harcèlement sont portés à la connaissance de l'employeur, ce dernier décide de procéder à une enquête interne en vue d'établir leur véracité, il lui incombe de le faire dans le respect du principe du contradictoire ; qu'en l'espèce, en se fondant sur le rapport d'enquête de l'employeur pour retenir les faits de harcèlement à l'encontre de Monsieur X... sans avoir recherché si l'enquête avait été diligentée dans le respect du principe du contradictoire qui suppose que le salarié ait été régulièrement entendu et confronté à ses accusateurs, que l'identité des témoins lui ait été communiquée et qu'il ait été régulièrement informé des avancées de l'enquête, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1235-1, L. 1152-1, et L. 1153-6 du Code du travail ;

ALORS, en outre, QUE l'employeur ne peut se prévaloir au soutien d'un licenciement, d'un rapport d'enquête interne établi sur la base de témoignages anonymes, insusceptibles d'être vérifiés et contestés par le salarié ; qu'en infirmant l'inverse, la Cour d'appel a violé le principe du contradictoire, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1332-3 et L. 2251-1 du Code du travail.

ALORS, en tout état de cause, QUE la cour d'appel qui n'a pas répondu au moyen des conclusions d'appel de Monsieur X... (conclusions, p. 9, pt. 4) qui soutenait que son licenciement était intervenu à l'issue d'une enquête diligentée en violation de ses droits de la défense et du principe du contradictoire, l'employeur ayant refusé de l'entendre sur chacun des faits reprochés et de confronter sa version à celle de ses deux accusatrices, l'identité des témoins " A ", " B " et " C " ne lui ayant jamais été communiquée ainsi que éléments déterminants de l'enquête, a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier , du 29 février 2012