

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 23 septembre 2015

N° de pourvoi: 14-14021

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01523

Publié au bulletin

Cassation

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le second moyen :

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 31 août 1987 par l'association Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME), exerçant en dernier lieu les fonctions de délégué général, a été licencié pour cause réelle et sérieuse par lettre du 10 septembre 2009 ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que les propos litigieux ne peuvent ressortir d'une liberté d'expression telle que revendiquée mais caractérisent un manquement à l'obligation de loyauté dès lors qu'en sa qualité de délégué général du CISME, le salarié ne pouvait dénoncer celui des adhérents dont cette association représentait les intérêts et opposer ainsi un service de santé aux autorités publiques, qu'un tel comportement présente de graves contradictions avec les fonctions confiées à l'intéressé ;

Qu'en statuant ainsi sans caractériser l'existence, par l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, d'un abus dans l'exercice de la liberté d'expression dont jouit tout salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le premier moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 16 janvier 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 d'Orléans ;

Condamne l'association Centre interservices de santé et de médecine du travail en

entreprise aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile rejette la demande de l'association Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise et condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 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 vingt-trois septembre deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouté Monsieur X... de sa demande de condamnation de l'employeur à lui payer les sommes de 374. 078, 40 € à titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 65. 000 € au titre du préjudice moral et professionnel et de 12. 067, 58 € au titre des frais engagés pour les trois véhicules de fonctions ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la lettre de licenciement qui lie les parties et la juridiction est ainsi rédigée : " Au vu de la situation, nous sommes contraints de procéder, par la présente, à votre licenciement, dans la mesure où votre comportement professionnel n'est pas en adéquation avec les exigences attachées à votre fonction de Délégué Général du CISME. Des faits précis et circonstanciés montrent que vous avez gravement manqué à plusieurs reprises aux obligations induites par vos fonctions ; vos agissements fautifs étant de nature à emporter des répercussions très négatives sur le bon fonctionnement et l'action du CISME. Vous n'avez pas hésité, par le biais de plusieurs courriers, à jeter le discrédit sur un certain nombre d'interlocuteurs internes au CISME mais également extérieurs à notre institution. Employant un ton scandaleux et volontairement polémique, vous avez tenu de graves accusations à l'encontre de la nouvelle Présidence du Service de Santé au travail de Toulouse (AMST). Ainsi, vous n'avez pas hésité, notamment dans un courrier adressé le 18 mai 2009 entre autres au Président de la Commission « Protection sociale » du MEDEF, à qualifier d'« inacceptable » la situation à l'AMST ; « reflet d'une politique qui bafoue la vérité (...), voulue et dirigée par un homme ne disposant d'aucune légitimité réelle pour représenter les entreprises adhérentes du Service » et à solliciter que soit mis un terme « à la folie destructrice qui s'est emparée de l'AMST » et aux « actions délétères de certains de leurs représentants au niveau local ». Ce courrier était notamment adressé en copie au Directeur Général du Travail-Monsieur Y... et au Conseiller technique du pôle « Travail » du ministère du Travail. De graves accusations étaient également émises à l'encontre du MEDEF et de l'UIMM à travers leurs représentants locaux et nationaux telles que, en caractères gras dans le courrier du 18 mai 2009, « il n'est pas sérieux de prétendre respecter et défendre les intérêts des Entreprises avec de tels statuts, uniques en France, qui confèrent à une poignée d'individus, hors de tout contrôle patronal et social réel, un pouvoir quasi dictatorial. Ils pourraient prêter à sourire s'ils n'étaient ceux d'une structure dirigée par des personnes appartenant au MEDEF et/ ou se recommandant de lui », ou encore dans un message daté du 26 mai adressé à l'UIMM en caractère gras dans le texte « j'espère être enfin entendu car j'ai vraiment le sentiment d'être « roulé dans la farine » et que mon épouse est sacrifiée au nom d'intérêts « supérieurs » que je ne peux partager, en raison du comportement profondément cynique des hommes qui les portent tout en n'hésitant pas à se parer de toutes les vertus. ». Au-delà des personnes, vos propos sont de nature à remettre en cause les institutions patronales elles-mêmes. D'autant que vous avez cru devoir rendre les responsables du Ministère du travail destinataires pour copie de vos

correspondances. Votre comportement et les propos tenus sont inacceptables et incompatibles avec la mission qui vous est impartie et mettent en danger les intérêts du CISME. Vous avez en particulier adressé au Président de la délégation patronale chargée de négocier la réforme même de notre institution une correspondance décrédibilisant immanquablement l'association dont vous êtes le délégué général. En outre, et de manière très significative, il est apparu que des décisions importantes figurant dans les comptes rendus de relevés de décisions prises par le Conseil d'administration et dont vous étiez tenu d'assurer l'application n'ont pas été mises en oeuvre témoignant d'un comportement de défiance vis-à-vis du Conseil d'Administration. Ainsi, nous avons été dans l'obligation de le constater notamment dans les relevés suivants : Relevé du 19/ 11/ 2008 : « Le CISME organise dans les meilleurs délais un travail d'analyse préparant la modernisation de l'arrêté du 11 juillet 1977 et des autres textes inadaptés ou inapplicables. » ; Relevé du 14/ 01/ 2009 : « Le Délégué Général prévoit la rédaction de délégations de pouvoirs pour : le Médecin conseil, l'Adjoint au Délégué Général, le responsable juridique », « Le CISME organise dans les meilleurs délais un travail d'analyse préparant la modernisation de l'arrêté du 11 juillet 1977 et des autres textes inadaptés ou inapplicables. » ; Relevé du 18/ 03/ 2009 : « Le Conseil d'Administration se prononce en faveur d'un élargissement des missions confiées au Docteur Corinne Z... chargée d'animer notamment le Groupe des Fiches médico-professionnelles du CISME (ce contrat devait être conclu à compter du 01/ 07/ 09) ; « Madame Liliane A... assurera une période de transition avec un contrat CISME à durée déterminée » (avec un départ en retraite au 01/ 04/ 09, ce contrat n'a été signé qu'à la rentrée de septembre) ; « une analyse de la situation de la DOCIS est demandée afin d'évaluer ce qu'il convient de faire pour tenir compte de son déficit ». A ce jour, ces décisions n'ont toujours pas fait l'objet d'une mise en oeuvre concrète vous incombant eu égard aux missions qui vous sont imparties. Dans ces conditions, nous avons dans un premier temps notifié notre décision de revoir les missions qui vous ont été confiées et ce afin de préserver les intérêts du CISME. Un avenant à votre contrat de travail vous a été présenté le 30 juillet 2009 aux termes duquel vous n'aviez plus en charge les activités externes du CISME relatives aux négociations menées au plan national entre les partenaires sociaux et à l'élaboration par le Ministre du Travail des dispositions législatives et réglementaires concernant la réforme de la médecine du travail, En outre, il était expressément prévu que l'exercice de vos missions devait pour l'avenir s'inscrire dans les conditions arrêtées par le Conseil d'Administration. Conformément aux règles applicables, un délai d'acceptation vous a été fixé au 20 août dernier. Vous n'avez pas cru devoir donner de réponse. Compte tenu de votre refus d'accepter les nouvelles missions proposées adaptées à votre comportement et de l'impossibilité de poursuivre nos relations contractuelles, nous avons été contraints de poursuivre la procédure de licenciement engagée. Vous avez alors été reconvoqué à un entretien préalable fixé au 9 septembre par courrier recommandé du 25 août 2009. Pour les raisons susvisées, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour cause réelle et sérieuse. Votre préavis d'une durée de trois mois débutera à la date de première présentation de cette lettre. Nous vous informons que nous vous dispensons de l'exécution de votre préavis, ce dernier vous sera toutefois rémunéré aux échéances normales de paie. Nous vous informons par ailleurs que vous pouvez faire valoir les droits que vous avez acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) sous réserve d'en formuler la demande avant l'expiration de votre préavis. Vous bénéficiez en effet au titre du DIF d'un volume de 70 heures, vous permettant de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation et valorisée par une allocation égale à 50 % de votre rémunération actuelle, soumise à CSG/ CRPS et exonérée de cotisations sociales ; « ; QUE considérant, en application de l'article L 1232-1 du code du travail que le licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; qu'il ne ressort pas des attributions de la cour de porter une

appréciation sur le parcours professionnel de Monsieur Gabriel X... ni sur les compétences qu'il a pu développer au bénéfice de son employeur en qualité d'adjoint au délégué général puis, à compter de juin 1994, en qualité de délégué général du CISME ; que la lettre de licenciement fait notamment grief à Monsieur Gabriel X... d'avoir, par le biais de plusieurs courriers, jeté le discrédit sur un certain nombre d'interlocuteurs internes au CISME mais également extérieurs à cette institution ; que Monsieur Gabriel X... exerçait ses fonctions sous l'autorité du président du CISME ; qu'à ce titre il avait notamment en charge d'assurer la représentation du CISME auprès des tiers et de toutes les administrations ; que Monsieur Gabriel X... ne conteste pas être l'auteur des courriers en date des 18 mai et 26 mai 2009 ; que dans le premier courrier, adressé au MEDEF, et en copie, notamment au directeur général du travail au ministère du travail et au cabinet du ministre du travail, Monsieur Gabriel X... met en cause le Service de Santé au travail de Toulouse (dont son épouse a été licenciée) dans les termes suivants : " les conditions de licenciement de la directrice de l'AMST sont effectivement intolérables de la part d'un responsable patronal, investi qui plus est de responsabilités des champs très spécifiques de la santé au travail... il n'est pas sérieux de prétendre respecter et défendre les intérêts des entreprises avec de tels statuts, uniquement en France, qui confèrent à une poignée d'individus, hors de tout contrôle patronal et social réel, un pouvoir quasi dictatorial. Ils pourraient prêter à sourire s'ils n'étaient ceux d'une structure dirigée par des personnes appartenant au MEDEF et/ ou se recommandant de lui "... Je ne fais pas de l'affaire de Toulouse, même si elle me touche profondément, " une affaire personnelle ". Elle va bien au-delà de la blessure qu'elle nous inflige, à ma femme et à moi-même : elle représente en effet tout ce que nous nous efforçons de combattre depuis des années, dans le cadre du CISME tout particulièrement. Comment imaginer que les organisations patronales conservent le moindre crédit si, par leur silence, elles couvrent des actions délétères de certains de leurs représentants au niveau local ?... " ; que de tels propos ne peuvent ressortir d'une liberté d'expression revendiquée par le salarié mais caractérisent un manquement à l'obligation de loyauté dès lors que le délégué général ne pouvait se permettre de critiquer l'une des associations que représente le CISME à l'occasion d'un contentieux personnel entre celle-ci et l'épouse de Monsieur Gabriel X... ; qu'en effet, il n'appartenait pas à M. Gabriel X..., en sa qualité de délégué général, de dénoncer celui des adhérents dont l'Association CISME représentait les intérêts et d'opposer ainsi un service de santé aux autorités publiques voire de provoquer une contestation de nature politique ; qu'au courrier du 18 mai 2009, a succédé un courriel du 26 mai 2009 adressé à l'UIMM, de même nature, dans lequel Monsieur Gabriel X... prend à nouveau fait et cause pour son épouse en se départissant de son obligation de loyauté envers le CISME ; qu'en conséquence, le comportement du salarié présentait de graves contradictions avec les fonctions qui lui étaient confiées ; que dès lors le licenciement est bien fondé sur une cause réelle et sérieuse et il convient, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs développés dans la lettre de licenciement, de confirmer le jugement déféré en toutes ses dispositions ;

AUX MOTIFS ADOPTES QU'il appartient au Conseil, en application des dispositions de l'article 12 du code de procédure civile de donner leur exacte qualification aux faits et actes litigieux ; qu'en vertu des dispositions de l'article 6 du code de procédure civile les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à fonder leurs prétentions et en vertu de son article 9 d'en apporter la preuve ; que sur le bien-fondé du licenciement pour cause réelle et sérieuse : vu l'article L. 1235-1 et L. 1222-1 du code du travail ; qu'en droit, en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles et attendu que le contrat de travail est exécuté de bonne foi ; vu les pièces et documents produits à l'audience ; que conformément aux statuts du

CISME, Monsieur X... se devait s'assurer sous l'autorité de son Président, la mise en oeuvre des orientations du conseil d'administration ainsi que la gestion de l'association ; que depuis le licenciement de sa compagne, Monsieur X..., a très souvent oublié sa mission pour, par ses écrits outranciers, porter atteinte à des services dont il était pourtant par ses fonctions le représentant ; que vu le nombre et l'importance des destinataires en copies des courriers destinés à jeter le discrédit sur l'institution dont il avait la gestion ; que le comportement et les écrits de Monsieur X... étaient de nature à compromettre l'institution même du CISME et dénigrer ouvertement ses dirigeants ; que la gravité de ces faits caractérise un réel manque de loyauté envers son employeur ; qu'en conséquence, la cause du licenciement est bien réelle ; qu'au vu des faits et documents produits à l'audience que cette cause réelle de licenciement repose sur des faits objectifs ; que par ailleurs c'est la cause principale évoquée dans la lettre de licenciement ; que vu les hautes fonctions exercées par Monsieur X... au sein du CISME et compte tenu de l'importance des faits qui lui sont reprochés, que la cause du licenciement est sérieuse ; que le cause du licenciement de Monsieur X... est réelle et sérieuse ; qu'il n'y a pas lieu de faire droit sur les autres demandes ;

ALORS QUE le juge doit rechercher la cause véritable du licenciement au-delà des termes énoncés dans la lettre de licenciement ; qu'en ne consacrant aucun motif à la cause exacte du licenciement alors que le salarié avait fait valoir que les deux courriers litigieux en mai 2009 qui avaient alerté à propos d'un Service de santé du travail sur des difficultés déjà connues, n'avait été un prétexte que pour évincer le Délégué Général du CISME qui s'opposait à la politique du nouveau président qui tentait de faire passer, sans l'accord du Conseil d'administration, des orientations contraires aux principes fondamentaux de l'Association qui compromettaient son indépendance, la Cour d'appel n'a pas répondu aux conclusions de l'exposant en méconnaissance des exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS QU'à tout le moins, en ne recherchant pas la cause exacte du licenciement, alors qu'elle était saisie de ce moyen, la cour d'appel n'a pas donné de base à sa décision au regard des articles L 1232-1 et L 1235-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouté Monsieur X... de sa demande de condamnation de l'employeur à lui payer les sommes de 374. 078, 40 € à titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 65. 000 € au titre du préjudice moral et professionnel et de 12. 067, 58 € au titre des frais engagés pour les trois véhicules de fonctions ;

AUX MOTIFS PROPRES ET ADOPTES énoncés au premier moyen ;

ALORS QUE sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression ; qu'il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en retenant que les propos du salarié contenus dans les lettres du 18 et 26 mai 2009 à propos de l'AMST de TOULOUSE ne pouvaient ressortir de sa liberté d'expression sans relever aucun terme injurieux, diffamatoire ou excessif caractérisant un abus de la liberté d'expression du salarié, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L 1121-1 et 1232-1 du code du travail ;

ALORS QU'en énonçant que Monsieur X... avait manqué à son obligation de loyauté en critiquant l'une des associations adhérentes du CISME sans expliquer en quoi le fait d'alerter sur des dysfonctionnements connus d'un des services de santé en vue d'y remédier, n'entraînait pas précisément dans la mission du Délégué Général du CISME investi des pouvoirs les plus étendus par le Conseil d'administration et chargé de préserver les intérêts des institutions garantes de la santé au travail et des entreprises adhérentes, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'articles L 1222-1 du code du travail ;

ALORS ENSUITE QU'en estimant qu'en raison de ses fonctions de Délégué Général du CISME qui représente l'AMST de TOULOUSE, le salarié ne pouvait s'exprimer sur la situation de cette dernière auprès des organisations patronales et de l'autorité publique chargée de la santé au travail, sans expliquer en quoi cette restriction à sa liberté d'expression était justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché alors pourtant que la lettre du 18 mai 2009 elle-même révélait le caractère public de cette situation par le rappel de l'interpellation de Monsieur D... du Ministère, la prise de position du docteur C... Président de la CFE-CGC « Médecine du travail » et du Directeur régional de la région Midi-Pyrénées et invitait à consulter le dossier sur la Santé au travail sur le site internet de « Rue89 », la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L 1121-1 et 1232-1 du code du travail ;

ALORS ENCORE QUE l'exposant avait fait valoir qu'après avoir été interpellé avec le Président de CISME par Monsieur D... membre du cabinet ministériel sur la situation de l'AMST de TOULOUSE, il n'avait fait que rappeler une situation réelle et notoire en dénonçant le mode de gouvernance de l'AMST de TOULOUSE selon des statuts qui attribuaient tous les pouvoirs à quelques membres excluant les adhérents de la vie associative, cause de l'absence de l'agrément l'AMST de TOULOUSE et situation que la presse nationale et la Cour des comptes dans son rapport de novembre 2012 avaient stigmatisé comme l'avait fait le Directeur régional de la région Midi-Pyrénées ; qu'en écartant l'exercice légitime de la liberté d'expression du salarié sans s'expliquer sur ces éléments qui démontraient la réalité et la notoriété de ce sujet, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L 1121-1 et 1232-1 du code du travail ;

ALORS QU'en critiquant le mode de gestion du personnel du Président de l'AMST de TOULOUSE dénoncé par le docteur E..., salarié de l'AMST de TOULOUSE qui avait écrit au Monsieur Y..., Directeur Général du travail au Ministère et par le docteur C... Président de la CFE-CGC « Médecin du travail » dans un interview de novembre 2008, puis ultérieurement encore par divers articles de presse nationale et la Cour des comptes, le salarié avait interpellé sur une situation déjà connue et divulguée ; qu'en écartant l'exercice légitime de la liberté d'expression du salarié sans se prononcer sur ces éléments propres à démontrer la réalité et la notoriété de ce sujet, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L 1121-1 et 1232-1 du code du travail ;

ALORS ENFIN QU'en écartant l'exercice légitime de la liberté d'expression au motif d'un manque de loyauté sans aucunement relever l'existence de répercussions négatives s'agissant de courriers qui n'avaient fait que rappeler des faits connus et divulgués, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L 1121-1 et 1232-1 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 16 janvier 2014