

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 22 octobre 2014

N° de pourvoi: 13-18862

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01959

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, 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 (Nancy, 5 avril 2013), que Mme X..., engagée le 19 novembre 2001 en qualité d'animatrice développement des ventes par la société Laboratoires Innothera, a été licenciée, pour faute grave, le 20 avril 2010, après avoir été mise à pied à titre conservatoire ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de son licenciement et demander le paiement de diverses sommes ;

Sur les premier et second moyens du pourvoi principal de la salariée :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que l'existence d'une faute grave n'est pas démontrée et de la condamner à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnités de rupture et de rappel de salaire pour mise à pied conservatoire injustifiée, alors, selon le moyen :

1°/ que commet une faute grave le salarié qui fait preuve d'autoritarisme et d'une agressivité non justifiée à l'égard des salariés placés sous sa subordination, à l'origine d'un climat détestable ayant notamment provoqué le placement d'une salariée en arrêt de travail pour cause d'« anxiété réactionnelle liée au travail » et la dégradation des conditions de travail des autres membres de l'équipe ; qu'au cas d'espèce, la cour d'appel a constaté que Mme X...tenait des propos agressifs, déplaisants et injustifiés à l'égard de Mme Y...; qu'elle a encore constaté que la salariée dirigeait son équipe « de façon très autoritaire et souvent inappropriée alors qu'un tel comportement n'était pas justifié », de telle sorte qu'il existait des « répercussions de ce comportement sur l'ensemble de l'équipe », ses subordonnés se plaignant à ce titre de l'attitude abusive de Mme X...laquelle les brimait en leur assignant, tout d'abord, une place précise lors des réunions

durant lesquelles il leur était interdit d'échanger le moindre mot, en leur interdisant, ensuite, tout contact avec le directeur des ventes et en leur imposant, enfin, un rapport d'activité quotidien là où « la direction de l'entreprise n'exigeait qu'un rapport hebdomadaire » sous peine de recevoir de nombreuses relances « au ton sec » ; que la cour d'appel a enfin relevé que Mme X...avait fait preuve « d'une certaine précipitation » en sanctionnant à deux reprises une salariée qui « s'est trouvée en arrêt de travail en raison d'une anxiété réactionnelle liée au travail » ; qu'en écartant néanmoins la faute grave, la cour d'appel elle a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ; 2°/ que la faute grave peut être caractérisée indépendamment de tout dénigrement ou harcèlement moral dès lors que le comportement du salarié rend impossible son maintien dans l'entreprise ; qu'au cas d'espèce, en jugeant qu'il n'y avait pas lieu de retenir l'existence d'une faute grave, bien que l'attitude très autoritaire et inappropriée de Mme X...à l'égard de ses subordonnés était « clairement établie » et avait eu des répercussions sur l'ensemble de l'équipe, motif pris de ce que « le comportement discriminatoire et le harcèlement moral allégués ne sont pas démontrés », la cour d'appel s'est prononcée aux termes d'un motif inopérant et a, par suite, violé les articles L. 1232-1, L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

3°/ que l'employeur, qui a l'obligation de prévenir tout fait de harcèlement dans l'entreprise, doit tirer sans délai les conséquences nécessaires du comportement d'un salarié, caractérisant objectivement un tel harcèlement envers ses subordonnés, en mettant fin de manière immédiate au contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que Mme X...usait d'une agressivité répétée et injustifiée envers Mme Y...; qu'elle a encore constaté que la salarié faisait également preuve d'autoritarisme dans la gestion des membres de son équipe, en leur assignant, tout d'abord, une place précise lors des réunions durant lesquelles il leur était interdit d'échanger le moindre mot, en leur interdisant, ensuite, tout contact avec le directeur des ventes, ce qui aboutissait corrélativement à isoler ce dernier, en leur imposant, enfin, un rapport d'activité quotidien là où « la direction de l'entreprise n'exigeait qu'un rapport hebdomadaire » sous peine de recevoir de nombreuses relances « au ton sec » ; qu'elle a enfin relevé que Mme X...avait fait preuve « d'une certaine précipitation » en sanctionnant à deux reprises Mme E...« sans recueillir les explications de la salariée concernée » laquelle « s'est trouvée en arrêt de travail en raison d'une anxiété réactionnelle liée au travail » ; qu'en écartant néanmoins l'existence d'une faute grave, justifiant une cessation immédiate de la relation de travail, quand ces faits caractérisaient une situation de harcèlement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, et a partant violé les articles L. 1152-1, L. 1152-4 du code du travail, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du même code ;

4°/ que l'employeur, qui a l'obligation de prévenir tout fait de harcèlement dans l'entreprise, doit tirer sans délai les conséquences nécessaires du comportement d'un salarié, objectivement susceptible de caractériser ou de dégénérer en un tel harcèlement envers ses subordonnés, en mettant fin de manière immédiate au contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que Mme X...usait d'une agressivité répétée et injustifiée envers Mme Y...; qu'elle a encore constaté que la salarié faisait également preuve d'autoritarisme dans la gestion des membres de son équipe, en leur assignant, tout d'abord, une place précise lors des réunions durant lesquelles il leur était interdit d'échanger le moindre mot, en leur interdisant, ensuite, tout contact avec le directeur des ventes, ce qui aboutissait corrélativement à isoler ce dernier, en leur imposant, enfin, un rapport d'activité quotidien là où « la direction de l'entreprise n'exigeait qu'un rapport hebdomadaire » sous peine de recevoir de nombreuses relances « au ton sec » ; qu'elle a enfin relevé que Mme X...avait fait preuve « d'une certaine précipitation » en sanctionnant à deux reprises Mme E...« sans recueillir les explications de la salariée concernée » laquelle « s'est trouvée en arrêt de travail en raison d'une anxiété réactionnelle liée au

travail » ; qu'en écartant néanmoins l'existence d'une faute grave, justifiant une cessation immédiate de la relation de travail, quand les faits litigieux étaient objectivement de nature à laisser craindre, s'il n'y était pas mis fin sans délai, l'existence d'une situation de harcèlement qu'il appartenait à l'employeur de prévenir, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, et a partant violé les articles L. 1152-1, L. 1152-4 du code du travail, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du même code ;

Mais attendu, d'abord, que les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique ne peuvent caractériser un harcèlement moral que si 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 susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'ayant relevé que tel n'était pas le cas en l'espèce, la cour d'appel a pu décider qu'aucun harcèlement moral n'était caractérisé ;

Attendu, ensuite, que l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral ;

Attendu, enfin, qu'ayant relevé que les griefs de harcèlement moral, comportement discriminatoire, ou tenant au fait d'avoir été à l'origine de sanctions disciplinaires disproportionnées faits à la salariée dans la lettre de licenciement n'étaient pas établis, la cour d'appel, après avoir estimé que le grief de gestion autoritaire et inappropriée qui lui était également reproché était établi, a pu décider qu'il ne rendait pas impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois principal et incident ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

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 vingt-deux octobre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour Mme X..., demanderesse au pourvoi principal.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Madame X... reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR déboutée de sa demande de dommages et intérêts à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE Madame Annie X... conteste le bien-fondé de son licenciement en soutenant qu'il ne saurait lui être reproché une faute grave consistant dans le fait d'avoir infligé des sanctions disciplinaires à deux salariés alors que les avertissements avaient été rédigés par la juriste de la société et signés par la Directrice des ressources humaine ; qu'elle soutient que l'attitude discriminatoire ainsi que le harcèlement moral qui lui sont reprochés ne reposent sur aucun fait précis ; qu'elle affirme en revanche s'être heurtée à une attitude virulente de la part de plusieurs salariés de la région Est qu'elle était chargée d'encadrer et qui ne respectaient pas les règles administratives de fonctionnement de l'entreprise ; qu'elle considère que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ne sauraient constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'il convient d'examiner chacun des griefs invoqués par l'employeur ; que a) sur le grief de « gestion managériale autoritaire et discriminatoire », il est reproché à Madame Annie X... d'avoir sollicité des sanctions disciplinaires disproportionnées à l'égard de salariés placés sous son autorité, à savoir Mademoiselle Emmanuelle E..., pour deux avertissement, et

Monsieur Frédéric A...; qu'un avertissement a été notifié à Mademoiselle Emmanuelle E... par lettre du 22 juin 2009, sous la signature de Madame Monique B..., Directrice des ressources humaines, pour une absence de respect des directives concernant la saisie des dates des congés et l'envoi des comptes rendus journaliers ; que l'intéressée a contesté les faits dans un courrier du 15 juillet 2009 ; qu'un second avertissement a été notifié à Mademoiselle Emmanuelle E... par lettre du 12 mars, toujours sous la signature de Madame Monique B..., pour avoir eu, d'une part, un comportement négligent alors qu'elle accompagnait un groupe pour une visite d'usine et avoir eu, d'autre part, un comportement inadéquat avec sa hiérarchie, en l'occurrence vis-à-vis de Madame Annie X...; que l'intéressée a contesté les faits le 3 avril 2010 en répondant de façon détaillée à chacun des griefs qui avaient été allégués par Madame Annie X... et les explications données par la salariée sont désormais admises par l'employeur ; que si Madame Annie X... a pu faire preuve d'une certaine précipitation en omettant de recueillir les explications de la salariée concernée avant de solliciter de sa hiérarchie le prononcé d'une sanction disciplinaire, il ne résulte cependant pas des pièces versées aux débats que l'employeur ait exigé de Madame Annie X... qu'elle procède préalablement à un entretien avec Mademoiselle Emmanuelle E... (pièce n° 20 du dossier de l'employeur : la phrase « une note formelle n'est pas nécessairement un avertissement et n'exclut pas un entretien de recadrage » figure seulement dans le mail réacheminé par Monsieur Stéphane C..., directeur des ventes, à Madame Monique B... le 21 janvier 2011 et non dans la réponse envoyée par Monsieur Stéphane C... à Madame Annie X... le 5 mars 2010) ; que s'agissant de l'avertissement infligé à Monsieur Frédéric A... le 9 juillet 2009 pour non-respect des règles concernant la prise des congés, il ne résulte pas clairement des pièces versées aux débats que Madame Annie X... ait été informée de ses problèmes de santé et de la nécessité pour lui de prendre des congés en urgence ; que si ces avertissements ont été pris à l'initiative de Madame Annie X... et sur la foi de la version des faits que celle-ci avait donnée à l'employeur, ils ont toutefois été prononcés par le supérieur hiérarchique de l'intéressée à qui il appartenait également de s'interroger sur le bienfondé des sanctions disciplinaires ; que le grief consistant à reprocher à Madame Annie X... d'avoir été à l'origine de sanctions disciplinaires disproportionnées n'est donc pas suffisamment caractérisé ; qu'il est également reproché à Madame Annie X... d'avoir fait preuve d'un autoritarisme excessif à l'égard des personnes placées sous sa direction ; que Madame Fabienne Y... atteste que Madame Annie X... s'adressait à elle de façon agressive et autoritaire ; qu'il résulte effectivement des courriers électroniques adressés par Madame Annie X... que celle-ci pouvait adopter un ton autoritaire et déplaisant qui n'était pas justifié par les circonstances (pièce n° 32, document 3, courrier électronique adressé par Madame Annie X... à Madame Fabienne Y... le 27 janvier 2010 : « je te prie désormais de me mettre en copie de tous les mails adressés à S. C... et C. R... En ce qui concerne tes appels téléphoniques, merci d'être factuelle, précise, notre temps à toutes les deux étant compté ») ; que Mademoiselle Emmanuelle E... (pièce n° 32), Monsieur Philippe D... (pièce n° 34), Monsieur Frédéric A... (pièce n° 35), Madame Marie-Agnès (pièce n° 38) et Madame Marie-France F... (pièce n° 39) attestent que Madame Annie X... dirigeait les débats à l'occasion des réunions d'une façon autoritaire, en leur assignant une place précise autour de la table et en leur interdisant d'échanger le moindre mot ; que Monsieur Frédéric A... confirme que Madame Annie X... interdisait à ses subordonnés de contacter directement Monsieur Stéphane C..., directeur des ventes, ou de lui adresser des mails en copie ; qu'il est également établi que Madame Annie X... exigeait de ses collaborateurs qu'ils lui adressent chaque soir un rapport d'activité alors que la direction de l'entreprise n'exigeait qu'un rapport hebdomadaire (pièce n° 29) ; que les omissions d'envoi journalier donnaient lieu à l'envoi aux collaborateurs concernés de courriers électroniques au ton sec de la part de Madame Annie X... (annexes à la pièce n° 29) ; que Madame Annie X... produit pour sa part plusieurs attestations en sa faveur (pièces n° 27 à 35) dont

certaines font état de ce que l'équipe de la région Est aurait été dominée par de fortes personnalités, en particulier Mesdames E...et Y...qui méritaient d'être cadrées ; que toutefois l'employeur fait valoir, sans être contredit sur ce point, que ces attestations émanent de personnes n'ayant pas travaillé avec Madame Annie X...(Madame G...) ou ayant travaillé avec elle bien avant les faits (Madame H..., Madame I..., Monsieur J..., Madame K..., Madame L..., Monsieur M..., Madame N...) ; que Madame O...atteste avoir côtoyé Madame Annie X...à l'occasion de séminaires et avoir constaté que celle-ci luttait contre un climat malsain engendré par Mesdames E...et Y...et par Monsieur A...mais précise qu'elle travaillait à TOULOUSE (pièce n° 30) ; qu'en tout état de cause, aucune de ces personnes n'a travaillé dans la région Est sous l'autorité de Madame Annie X...et ces témoignages ne suffisent pas à remettre en cause la valeur des attestations produites par l'employeur ; que s'agissant du grief de " gestion discriminatoire ", la lettre de licenciement n'énonce aucun fait précis, de sorte qu'il n'apparaît pas clairement établi, même si l'employeur fait valoir que Madame Annie X...n'attribuait pas à Mademoiselle Emmanuelle E...le taux maximum des primes alors qu'elle remplissait tous ses objectifs et était même la meilleure de FRANCE selon certains critères ; que le harcèlement moral reproché à Madame Annie X...repose essentiellement sur le fait que Mademoiselle Emmanuelle E...s'est trouvée en arrêt de travail en raison d'une anxiété réactionnelle liée au travail ; que toutefois cet arrêt de travail persistait le 31 janvier 2011 (pièce n° 40), soit 9 mois après le licenciement de Madame Annie X..., de sorte qu'il a pu avoir d'autres causes ; qu'en définitive, il est établi que Madame Annie X...dirigeait l'équipe des vendeurs de la région Est d'une façon très autoritaire et souvent inappropriée, alors qu'un tel comportement n'était pas justifié en raison des circonstances ; que le grief de gestion autoritaire est donc établi ; que b) sur le grief de « communication insuffisante », ce reproche repose avant tout sur un incident qui s'est déroulé à l'occasion d'un séminaire qui s'est tenu à GERARDMER du 8 au 12 mars 2010 et qui a révélé à la direction nationale l'existence d'un malaise entre Madame Annie X...et la plupart des membres de son équipe ; qu'il ressort de l'attestation de Madame Audrey P...(pièce n° 37 du dossier de l'employeur) qu'elle avait été recrutée à compter du 1er mars 2010 afin de remplacer Madame Stéphanie Q...pendant la durée de son congé de maternité ; que toutefois, dans la mesure où ce congé ne prenait pas effet immédiatement, Madame Stéphanie Q...a été mise en présence de sa remplaçante lors du séminaire, sans même avoir été informée de son recrutement ; que si Madame Annie X...a fait preuve de maladresse en omettant de prévenir les personnes intéressées de cette situation, ce grief n'est toutefois pas suffisamment caractérisé pour être retenu comme motif de licenciement ; que c) sur la qualification du licenciement, si les griefs avancés par l'employeur ne sont pas tous démontrés, il reste que le reproche d'une attitude autoritaire et inappropriée à l'égard de ses subordonnés est clairement établi et que les répercussions de ce comportement sur l'ensemble de l'équipe ont été suffisamment importantes pour constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en revanche, dans la mesure où le comportement discriminatoire et le harcèlement moral allégués ne sont pas démontrés, il n'y a pas lieu de retenir l'existence d'une faute grave ;

ALORS, D'UNE PART, QU'en considérant comme justifié le licenciement disciplinaire de Madame X...fondé uniquement sur les répercussions qu'aurait eues sur l'équipe l'attitude autoritaire et inappropriée de la salariée à son égard, sans caractériser à aucun moment quelles auraient été ces répercussions, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du Code du travail ;

ET ALORS, D'AUTRE PART, QU'en considérant comme justifié le licenciement disciplinaire de Madame X...fondé sur l'attitude autoritaire qu'elle aurait eue à l'égard de son équipe, sans rechercher si ce comportement n'était pas connu et accepté par sa hiérarchie, si un simple rappel à l'ordre n'aurait pas été suffisant pour qu'elle modifie, le cas échéant, ses méthodes managériales et si ce fait suffisait réellement à justifier le

licenciement d'une salariée ayant 9 ans d'ancienneté, sans qu'aucun reproche ni sanction disciplinaire ne lui ait jamais été notifié, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1333-1 et L. 1232-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X...de sa demande d'indemnité au titre de la clause de non concurrence figurant dans son contrat de travail ;
AUX MOTIFS QUE Madame Annie X...soutient qu'elle n'a jamais renoncé de façon claire et non équivoque à la clause de non concurrence de deux années couvrant la FRANCE entière qui figurait dans l'avenant signé le 15 octobre 2004 et qui prévoyait une contrepartie financière de 33 % de la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des trois derniers mois ; qu'elle demande en conséquence la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de 56. 256, 78 € à ce titre ; que la Société INNOTHERA fait valoir que l'avenant du 10 octobre 2005 accepté par Madame Annie X...ne comportait aucune clause de non concurrence et qu'il a annulé les dispositions des contrats et avenants précédents ; que selon l'article 1134 du Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; que selon la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, la clause de non concurrence peut être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des parties, ou supprimée unilatéralement par l'employeur, cette suppression ne prenant toutefois effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification ; qu'en l'espèce, il est exacte que l'avenant signé le 15 octobre 2004 comportait une clause de non concurrence ; que toutefois, l'avenant signé par Madame Annie X...le 10 octobre 2005, qui régissait en dernier lieu la relation de travail, ne comportait aucune clause de non concurrence et son préambule stipulait que ses dispositions annulaient et remplaçaient celles du contrat initial conclu le 19 novembre 2001, ainsi que celles de « ses éventuels avenants successifs » ; qu'il en résulte que l'avenant du 15 octobre 2004 était annulé depuis le 10 octobre 2005 et que Madame Annie X...ne peut soutenir que la clause de non concurrence continuait de s'appliquer, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande présentée à ce titre ;

ALORS QUE dès lors que la clause de non concurrence doit être assortie d'une contrepartie financière, sous peine de nullité, elle est instituée non seulement dans l'intérêt de l'employeur mais également dans celui du salarié ; qu'il en résulte qu'en l'absence dans l'avenant au contrat initial, qui instituait une telle clause, de référence à une renonciation claire et non équivoque du salarié à s'en prévaloir, elle s'impose toujours aux parties ; qu'en retenant dès lors, pour débouter Madame X...de sa demande d'indemnité au titre de la clause de non concurrence figurant dans l'avenant signé le 15 octobre 2004, que l'avenant du 10 octobre 2005 indiquait que ses dispositions annulaient et remplaçaient celles du contrat initial et de ses avenants successifs, quand la seule formule « annule et remplace » ne pouvait valoir renonciation de Madame X...à la clause de non concurrence figurant dans l'avenant précédent, faute d'expression d'une volonté claire et non équivoque de sa part de renoncer à se prévaloir de cet avantage spécifique, la Cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du Code du travail.

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Laboratoire Innothera, demanderesse au pourvoi incident.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que l'existence d'une faute grave n'était pas démontrée, et d'AVOIR en conséquence condamné la société Laboratoire Innothera à lui payer les sommes de 987, 98 € au titre de la mise à pied conservatoire, de 98, 79 € à titre de congés payés y afférents, de 19. 497, 90 € au titre du préavis, de 1. 949, 79 € au titre des congés payés y afférents et de 31. 651, 59 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE Madame Annie X...conteste le bien fondé de son licenciement en soutenant qu'il ne saurait lui être reproché une faute grave consistant dans le fait d'avoir

infligé des sanctions disciplinaires à deux salariés alors que les avertissements avaient été rédigés par la juriste de la société et signés par la Directrice des ressources humaine ; qu'elle soutient que l'attitude discriminatoire ainsi que le harcèlement moral qui lui sont reprochés ne reposent sur aucun fait précis ; qu'elle affirme en revanche s'être heurtée à une attitude virulente de la part de plusieurs salariés de la région Est qu'elle était chargée d'encadrer et qui ne respectaient pas les règles administratives de fonctionnement de l'entreprise ; qu'elle considère que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ne sauraient constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'il convient d'examiner chacun des griefs invoqués par l'employeur ; que a) sur le grief de « gestion managériale autoritaire et discriminatoire », il est reproché à Madame Annie X...d'avoir sollicité des sanctions disciplinaires disproportionnées à l'égard de salariés placés sous son autorité, à savoir Mademoiselle Emmanuelle E..., pour deux avertissement, et Monsieur Frédéric A...; qu'un avertissement a été notifié à Mademoiselle Emmanuelle E...par lettre du 22 juin 2009, sous la signature de Madame Monique B..., Directrice des ressources humaines, pour une absence de respect des directives concernant la saisie des dates des congés et l'envoi des comptes rendus journaliers ; que l'intéressée a contesté les faits dans un courrier du 15 juillet 2009 ; qu'un second avertissement a été notifié à Mademoiselle Emmanuelle E...par lettre du 12 mars, toujours sous la signature de Madame Monique B..., pour avoir eu, d'une part, un comportement négligent alors qu'elle accompagnait un groupe pour une visite d'usine et avoir eu, d'autre part, un comportement inadéquat avec sa hiérarchie, en l'occurrence vis-à-vis de Madame Annie X...; que l'intéressée a contesté les faits le 3 avril 2010 en répondant de façon détaillée à chacun des griefs qui avaient été allégués par Madame Annie X...et les explications données par la salariée sont désormais admises par l'employeur ; que si Madame Annie X...a pu faire preuve d'une certaine précipitation en omettant de recueillir les explications de la salariée concernée avant de solliciter de sa hiérarchie le prononcé d'une sanction disciplinaire, il ne résulte cependant pas des pièces versées aux débats que l'employeur ait exigé de Madame Annie X...qu'elle procède préalablement à un entretien avec Mademoiselle Emmanuelle E...(pièce n° 20 du dossier de l'employeur : la phrase « une note formelle n'est pas nécessairement un avertissement et n'exclut pas un entretien de recadrage » figure seulement dans le mail réacheminé par Monsieur Stéphane C..., directeur des ventes, à Madame Monique B...le 21 janvier 2011 et non dans la réponse envoyée par Monsieur Stéphane C...à Madame Annie X...le 5 mars 2010) ; que s'agissant de l'avertissement infligé à Monsieur Frédéric A...le 9 juillet 2009 pour non-respect des règles concernant la prise des congés, il ne résulte pas clairement des pièces versées aux débats que Madame Annie X...ait été informée de ses problèmes de santé et de la nécessité pour lui de prendre des congés en urgence ; que si ces avertissements ont été pris à l'initiative de Madame Annie X...et sur la foi de la version des faits que celle-ci avait donnée à l'employeur, ils ont toutefois été prononcés par le supérieur hiérarchique de l'intéressée à qui il appartenait également de s'interroger sur le bienfondé des sanction disciplinaires ; que le grief consistant à reprocher à Madame Annie X...d'avoir été à l'origine de sanctions disciplinaires disproportionnées n'est donc pas suffisamment caractérisé ; qu'il est également reproché à Madame Annie X...d'avoir fait preuve d'un autoritarisme excessif à l'égard des personnes placées sous sa direction ; que Madame Fabienne Y...atteste que Madame Annie X...s'adressait à elle de façon agressive et autoritaire ; qu'il résulte effectivement des courriers électroniques adressés par Madame Annie X...que celle-ci pouvait adopter un ton autoritaire et déplaisant qui n'était pas justifié par les circonstances (pièce n° 2, document 3, courrier électronique adressé par Madame Annie X...à Madame Fabienne Y...le 27 janvier 2010 : « je te prie désormais de me mettre en copie de tous les mails adressés à S. C...et C. R.... En ce qui concerne tes appels téléphoniques, merci d'être factuelle, précise, notre temps à toutes les deux étant compté ») ; que Mademoiselle Emmanuelle E...(pièce n° 32), Monsieur Philippe D...(pièce n° 34),

Monsieur Frédéric A...(pièce n° 35), Madame Marie-Agnès (pièce n° 38) et Madame Marie-France F...(pièce n° 39) attestent que Madame Annie X...dirigeait les débats à l'occasion des réunions d'une façon autoritaire, en leur assignant une place précise autour de la table et en leur interdisant d'échanger le moindre mot ; que Monsieur Frédéric A...confirme que Madame Annie X...interdisait à ses subordonnés de contacter directement Monsieur Stéphane C..., directeur des ventes, ou de lui adresser des mails en copie ; qu'il est également établi que Madame Annie X...exigeait de ses collaborateurs qu'ils lui adressent chaque soir un rapport d'activité alors que la direction de l'entreprise n'exigeait qu'un rapport hebdomadaire (pièce n° 29) ; que les omissions d'envoi journalier donnaient lieu à l'envoi aux collaborateurs concernés de courriers électroniques au ton sec de la part de Madame Annie X...(annexes à la pièce n° 29) ; que Madame Annie X...produit pour sa part plusieurs attestations en sa faveur (pièces n° 27 à 35) dont certaines font état de ce que l'équipe de la région Est aurait été dominée par de fortes personnalités, en particulier Mesdames E...et Y... qui méritaient d'être cadrées ; que toutefois l'employeur fait valoir, sans être contredit sur ce point, que ces attestations émanent de personnes n'ayant pas travaillé avec Madame Annie X...(Madame G...) ou ayant travaillé avec elle bien avant les faits (Madame H..., Madame I..., Monsieur J..., Madame K..., Madame L..., Monsieur M..., Madame N...) ; que Madame O...atteste avoir côtoyé Madame Annie X...à l'occasion de séminaires et avoir constaté que celle-ci luttait contre un climat malsain engendré par Mesdames E...et Y...et par Monsieur A...mais précise qu'elle travaillait à TOULOUSE (pièce n° 30) ; qu'en tout état de cause, aucune de ces personnes n'a travaillé dans la région Est sous l'autorité de Madame Annie X...et ces témoignages ne suffisent pas à remettre en cause la valeur des attestations produites par l'employeur ; que s'agissant du grief de " gestion discriminatoire ", la lettre de licenciement n'énonce aucun fait précis, de sorte qu'il n'apparaît pas clairement établi, même si l'employeur fait valoir que Madame Annie X...n'attribuait pas à Mademoiselle Emmanuelle E...le taux maximum des primes alors qu'elle remplissait tous ses objectifs et était même la meilleure de FRANCE selon certains critères ; que le harcèlement moral reproché à Madame Annie X...repose essentiellement sur le fait que Mademoiselle Emmanuelle E...s'est trouvée en arrêt de travail en raison d'une anxiété réactionnelle liée au travail ; que toutefois cet arrêt de travail persistait le 31 janvier 2011 (pièce n° 40), soit 9 mois après le licenciement de Madame Annie X..., de sorte qu'il a pu avoir d'autres causes ; qu'en définitive, il est établi que Madame Annie X...dirigeait l'équipe des vendeurs de la région Est d'une façon très autoritaire et souvent inappropriée, alors qu'un tel comportement n'était pas justifié en raison des circonstances ; que le grief de gestion autoritaire est donc établi ; que b) sur le grief de « communication insuffisante », ce reproche repose avant tout sur un incident qui s'est déroulé à l'occasion d'un séminaire qui s'est tenu à GERARDMER du 8 au 12 mars 2010 et qui a révélé à la direction nationale l'existence d'un malaise entre Madame Annie X...et la plupart des membres de son équipe ; qu'il ressort de l'attestation de Madame Audrey P...(pièce n° 37 du dossier de l'employeur) qu'elle avait été recrutée à compter du 1er mars 2010 afin de remplacer Madame Stéphanie Q...pendant la durée de son congé de maternité ; que toutefois, dans la mesure où ce congé ne prenait pas effet immédiatement, Madame Stéphanie Q...a été mise en présence de sa remplaçante lors du séminaire, sans même avoir été informée de son recrutement ; que si Madame Annie X...a fait preuve de maladresse en omettant de prévenir les personnes intéressées de cette situation, ce grief n'est toutefois pas suffisamment caractérisé pour être retenu comme motif de licenciement ; que c) sur la qualification du licenciement, si les griefs avancés par l'employeur ne sont pas tous démontrés, il reste que le reproche d'une attitude autoritaire et inappropriée à l'égard de ses subordonnés est clairement établi et que les répercussions de ce comportement sur l'ensemble de l'équipe ont été suffisamment importantes pour constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en revanche, dans la mesure où le comportement

discriminatoire et le harcèlement moral allégués ne sont pas démontrés, il n'y a pas lieu de retenir l'existence d'une faute grave ;

1) ALORS QUE commet une faute grave le salarié qui fait preuve d'autoritarisme et d'une agressivité non justifiée à l'égard des salariés placés sous sa subordination, à l'origine d'un climat détestable ayant notamment provoqué le placement d'une salariée en arrêt de travail pour cause d'« anxiété réactionnelle liée au travail » et la dégradation des conditions de travail des autres membres de l'équipe ; qu'au cas d'espèce, la cour d'appel a constaté que Madame X...tenait des propos agressifs, déplaisants et injustifiés à l'égard de Madame Y...(arrêt, p. 6, alinéa 5) ; qu'elle a encore constaté que la salarié dirigeait son équipe « de façon très autoritaire et souvent inappropriée alors qu'un tel comportement n'était pas justifié » (arrêt, p. 7, alinéa 4), de telle sorte qu'il existait des « répercussions de ce comportement sur l'ensemble de l'équipe », ses subordonnés se plaignant à ce titre de l'attitude abusive de Madame X...laquelle les brimait en leur assignant, tout d'abord, une place précise lors des réunions durant lesquelles il leur était interdit d'échanger le moindre mot, en leur interdisant, ensuite, tout contact avec le directeur des ventes et en leur imposant, enfin, un rapport d'activité quotidien là où « la direction de l'entreprise n'exigeait qu'un rapport hebdomadaire » sous peine de recevoir de nombreuses relances « au ton sec » (arrêt, p. 6, alinéas 6 à 8) ; que la cour a enfin relevé que Madame X...avait fait preuve « d'une certaine précipitation » en sanctionnant à deux reprises une salariée qui « s'est trouvée en arrêt de travail en raison d'une anxiété réactionnelle liée au travail » (arrêt, p. 5, in fine et p. 7, alinéa 3) ; qu'en écartant néanmoins la faute grave, la cour d'appel elle a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

2) ALORS QUE la faute grave peut être caractérisée indépendamment de tout dénigrement ou harcèlement moral dès lors que le comportement du salarié rend impossible son maintien dans l'entreprise ; qu'au cas d'espèce, en jugeant qu'il n'y avait pas lieu de retenir l'existence d'une faute grave, bien que l'attitude très autoritaire et inappropriée de Madame X...à l'égard de ses subordonnés était « clairement établie » et avait eu des répercussion sur l'ensemble de l'équipe (arrêt, p. 7, avant dernier alinéa), motif pris de ce que « le comportement discriminatoire et le harcèlement moral allégués ne sont pas démontrés » (arrêt, p. 7, dernier alinéa), la cour d'appel s'est prononcée aux termes d'un motif inopérant et a, par suite, violé les articles L. 1232-1, L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

3) ALORS QUE l'employeur, qui a l'obligation de prévenir tout fait de harcèlement dans l'entreprise, doit tirer sans délai les conséquences nécessaires du comportement d'un salarié, caractérisant objectivement un tel harcèlement envers ses subordonnées, en mettant fin de manière immédiate au contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que Madame X...usait d'une agressivité répétée et injustifiée envers Madame Y...(arrêt, p. 6, alinéa 5) ; qu'elle a encore constaté que la salarié faisait également preuve d'autoritarisme dans la gestion des membres son équipe, en leur assignant, tout d'abord, une place précise lors des réunions durant lesquelles il leur était interdit d'échanger le moindre mot, en leur interdisant, ensuite, tout contact avec le directeur des ventes, ce qui aboutissait corrélativement à isoler ce dernier, en leur imposant, enfin, un rapport d'activité quotidien là où « la direction de l'entreprise n'exigeait qu'un rapport hebdomadaire » sous peine de recevoir de nombreuses relances « au ton sec » (arrêt, p. 6, alinéas 6 à 8) ; qu'elle a enfin relevé que Madame X...avait fait preuve « d'une certaine précipitation » en sanctionnant à deux reprises Madame E...« sans recueillir les explications de la salariée concernée » laquelle « s'est trouvée en arrêt de travail en raison d'une anxiété réactionnelle liée au travail » (arrêt, p. 5, in fine et p. 7, alinéa 3) ; qu'en écartant néanmoins l'existence d'une faute grave, justifiant une cessation immédiate de la relation de travail, quand ces faits caractérisaient une situation de harcèlement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, et a partant violé les articles L. 1152-1, L. 1152-4 du code du travail, ensemble les articles L. 1232-1 et L.

1234-1 du même code ;

4) ALORS QUE l'employeur, qui a l'obligation de prévenir tout fait de harcèlement dans l'entreprise, doit tirer sans délai les conséquences nécessaires du comportement d'un salarié, objectivement susceptible de caractériser ou de dégénérer en un tel harcèlement envers ses subordonnés, en mettant fin de manière immédiate au contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que Madame X...usait d'une agressivité répétée et injustifiée envers Madame Y...(arrêt, p. 6, alinéa 5) ; qu'elle a encore constaté que la salariée faisait également preuve d'autoritarisme dans la gestion des membres son équipe, en leur assignant, tout d'abord, une place précise lors des réunions durant lesquelles il leur était interdit d'échanger le moindre mot, en leur interdisant, ensuite, tout contact avec le directeur des ventes, ce qui aboutissait corrélativement à isoler ce dernier, en leur imposant, enfin, un rapport d'activité quotidien là où « la direction de l'entreprise n'exigeait qu'un rapport hebdomadaire » sous peine de recevoir de nombreuses relances « au ton sec » (arrêt, p. 6, alinéas 6 à 8) ; qu'elle a enfin relevé que Madame X...avait fait preuve « d'une certaine précipitation » en sanctionnant à deux reprises Madame E...« sans recueillir les explications de la salariée concernée » laquelle « s'est trouvée en arrêt de travail en raison d'une anxiété réactionnelle liée au travail » (arrêt, p. 5, in fine et p. 7, alinéa 3) ; qu'en écartant néanmoins l'existence d'une faute grave, justifiant une cessation immédiate de la relation de travail, quand les faits litigieux étaient objectivement de nature à laisser craindre, s'il n'y était pas mis fin sans délai, l'existence d'une situation de harcèlement qu'il appartenait à l'employeur de prévenir, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, et a partant violé les articles L. 1152-1, L. 1152-4 du code du travail, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du même code ;

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Nancy , du 5 avril 2013