

Le : 13/02/2013

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 23 janvier 2013

N° de pourvoi: 11-18855

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Peignot, Garreau et Bauer-Violas,
avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 4121-1 du code du travail ;

Attendu, d'abord, que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Attendu, ensuite, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée par l'association "Les Papillons blancs" le 1er avril 2007, en qualité de directrice adjointe du service Habitat, a saisi, le 28 juillet 2008, son employeur de difficultés rencontrées dans l'exercice de ses fonctions du fait de M. Y..., son supérieur hiérarchique direct ; que ce dernier a fait le 15 octobre 2008

l'objet d'une mise à pied disciplinaire ; qu'à la suite d'une nouvelle plainte de Mme X..., mais également d'autres salariés, l'employeur a saisi, le 13 février 2009, l'inspection du travail d'une demande d'autorisation du licenciement de M. Y..., délégué syndical ; que cette autorisation ayant été refusée, le salarié a fait l'objet d'un avertissement le 17 mars 2009 ; que le 20 mars 2009, une altercation a eu lieu entre M. Y... et Mme X..., cette dernière étant insultée et bousculée ; qu'une déclaration d'accident du travail a été faite par l'employeur ; que M. Y... a été mis à pied, puis licencié, le 24 juin 2009, avec l'autorisation de l'inspecteur du travail ; que Mme X... a saisi la juridiction prud'homale, le 12 mai 2009, d'une demande de dommages-intérêts en réparation du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; qu'elle a été déboutée de ses demandes par jugement en date du 22 avril 2010 ; qu'elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 31 décembre 2010 ;

Attendu que pour dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de la salariée, intervenue 21 mois après les faits, produisait les effets d'une démission, l'arrêt retient que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ne revêt pas, compte tenu de l'existence d'un affrontement entre deux salariés titulaires de postes de direction, un caractère de gravité de nature à justifier la prise d'acte ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de sa demande tendant à voir qualifier la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il la déboute de ses demandes de ce chef, l'arrêt rendu le 31 mars 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ces points, 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'Amiens ;

Condamne l'association Les Papillons blancs aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'association Les Papillons blancs 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 vingt-trois janvier deux mille treize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme X....

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail pas Mme X... produira les effets d'une démission et de l'AVOIR en conséquence déboutée de ses demandes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

AUX MOTIFS QUE Sur les faits du 20 mars 2009, ceux qui les ont précédés et leurs conséquences : que par courrier du 28 juillet 2008 adressé à M. Y... dont elle a transmis copie à la direction de l'association, Mme X... a dénoncé les dysfonctionnements institutionnels affectant le service Habitat, qu'elle imputait au comportement personnel et professionnel de son directeur ; que la direction de l'APEI a réagi dès le 1er août à cette correspondance en entendant les intéressés et en diligentant une enquête interne ainsi qu'un audit externe ; que 11 personnes ont été entendues par Mme Z..., directrice des ressources humaines et M. A..., directeur général entre le 4 et le 12 septembre ; qu'à la suite de cette procédure, M. Y... était convoqué à un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, le 26 septembre ; que le 15 octobre lui était notifiée une mise à pied disciplinaire de trois jours ; qu'il lui était reproché de ne pas avoir assuré la confidentialité du courrier de Mme X..., des manquements et une passivité dans l'exercice de ses fonctions de directeur, son intrusion dans la vie privée de Mme X... ; qu'en janvier 2009, le rapport d'audit externe intitulé « diagnostic du management », établi par le cabinet Qualiprev, était déposé ; que Mme X... écrivait à nouveau le 30 janvier 2009 à M. Y... avec copie à la direction de l'APEI ; que dans ce document intitulé « signalement de harcèlement », Mme X... évoquait une décision « anti-éducative » (cas de G. B...), le harcèlement dont elle était victime « accentué depuis le 5 décembre », un management pervers et des méthodes dépassées, des insultes grossières liées au « despotisme » du directeur de service ; que M. A... avait déjà reçu un courrier émanant de quatre salariés daté du 28 janvier critiquant la décision prise par M. Y... au sujet de G. B... et demandant une « stricte confidentialité en préservant notre identité car s'il est vrai que nous agissons en conscience au nom de la morale, il n'empêche que nous craignons les représailles du fait de M. Y... » ; que par ailleurs, M. C..., salarié de l'association exerçant ses fonctions au service Habitat qui venait de prendre sa retraite, avait également écrit à M. A... le 9 décembre 2008 pour l'alerter de dysfonctionnements graves du service ; qu'il décrivait un système « complètement pervers » du fait de M. Y..., fondé sur l'injonction paradoxale, l'absence de remise en cause, le manque de clarté, d'objectivité, la « surpuissance » du directeur ; qu'enfin 7 résidents exprimaient leur incompréhension et leur inquiétude à la suite de la décision de M. Y... concernant G. B... ; que concernant les faits de harcèlement dénoncés par Mme X..., la direction de l'APEI diligentait une enquête interne ; que le 3 février 2009, sans attendre les résultats de cette enquête, M. Y... était convoqué à un nouvel entretien en vue d'un éventuel licenciement, avec annonce d'une mise à pied conservatoire ; que l'inspection du travail était informée le 4 ; que le 13, la direction de l'APEI sollicitait l'autorisation de licencier M. Y..., toujours protégé par son mandat de délégué syndical ; qu'elle mentionnait, comme cause de licenciement, son refus de se conformer aux directives de l'employeur dans un contexte dégradé par les événements antérieurs, notamment les sanctions déjà infligées, « certains dysfonctionnements de la responsabilité de directeur d'établissement », une mise en danger du bien être moral des résidents, une absence de délégation de pouvoirs, une « dégradation forte des conditions de travail des salariés » ; que le courrier de Mme X... du 30 janvier y était expressément visé ; que le 20 février, l'inspecteur du travail entendait 5 salariés : M. C... ainsi que les 4 signataires du courrier du 28 janvier ; que le 27 février 2009, l'inspecteur du travail refusait

l'autorisation de licencier au motif que la décision prise par M. Y... au sujet de G. B... relevait bien de son autorité, que les éléments du contexte « renvoient à un litige opposant M. Y... à sa directrice adjointe », que « sur cette problématique, M. Y... a déjà fait l'objet d'une sanction » et « qu'une enquête est en cours sur la responsabilité des parties dans les dysfonctionnements induits de ce différent sur le fonctionnement de l'établissement » ; qu'il concluait en indiquant qu'il existait « une lourde présomption sur le lien entre la présente demande et l'exercice du mandat de M. Y... » ; que par courrier du 17 mars 2009, l'APEI infligeait à M. Y... un avertissement pour refus de se conformer aux directives de l'employeur ; que mis à pied depuis le 3 février, M. Y... reprenait donc ses fonctions le 1er mars alors que Mme X... était en arrêt maladie jusqu'au 16 mars, suivi d'un congé ; que le 20 mars, alors qu'elle était en congé, elle passait à son bureau pour lire ses courriers électroniques ; qu'elle était prise à partie et injuriée par M. Y... qui conteste avoir exercé des violences physiques ; que choquée, elle se rendait à la direction générale qui constatait son état et établissait une déclaration d'accident du travail ; que Mme X... bénéficiait d'un arrêt de travail jusqu'au mois de juin ; qu'un certificat médical du 24 mars atteste de la présence d'ecchymoses sur son corps ; que le 25 mars 2009, le CHSCT de l'établissement se réunissait en urgence, suite à la consignation d'un danger grave et imminent sur le registre spécial par quatre membres élus du comité, en présence de M. D..., inspecteur du travail ; que celui-ci indiquait qu'il allait « procéder à une enquête afin de déterminer les causes de l'accident du travail » ; qu'il précisait que « les conditions juridiques » de la notion de danger grave et imminent n'étaient pas réunies « car les violences décrites paraissent liées à l'historique et aux personnalités des deux salariés » ; qu'à la question « y aura-t-il des changements au niveau de la direction générale de l'Habitat dans l'attente de l'instruction ? », la direction répondait : « M. Y... reste à son poste, Mme X... sera prochainement apte à reprendre son travail mais pas à l'Habitat tant que la situation ne sera pas assainie » ; que par courrier du 15 avril 2009, l'APEI s'inquiétait auprès de l'inspecteur du travail de l'avancement de l'enquête qu'il avait annoncée ; qu'elle l'informait que pour respecter le délai de deux mois de l'action disciplinaire, elle reprendrait contact avant le 20 mai ; que le 13 mai, elle faisait le point au cours d'une réunion avec M. D... ; que le compte-rendu de cette réunion mentionne que l'inspecteur du travail s'est étonné du « sang froid » après une agression de Mme X..., qui a fait une déclaration très précise ; qu'il s'est par ailleurs interrogé sur le point de savoir pourquoi les difficultés entre M. Y... et Mme X... n'avaient pas été réglées auparavant ; qu'alors qu'il lui était demandé son avis sur une éventuelle sanction du comportement de M. Y..., il a annoncé qu'il ne s'opposerait pas à un licenciement pour cause réelle et sérieuse « avec une transaction » ; que le 18 mai, M. Y... était convoqué à un entretien préalable qui s'est déroulé le 26 ; que le 23 juin 2009, l'inspecteur du travail autorisait le licenciement de M. Y... qui était licencié pour faute grave le 24 ; que l'appelante reproche à l'employeur un manquement à son obligation de sécurité ; qu'elle fait valoir qu'à la suite du courrier du 28 juillet, l'APEI n'a infligé à M. Y... qu'une simple mise à pied de trois jours, sans viser les faits de harcèlement qui étaient dénoncés ; que la procédure de licenciement n'a été engagée qu'à la suite de son courrier du 30 janvier 2009 que sous la contrainte et que l'APEI n'a exercé aucun recours contre le refus d'autorisation de licenciement ; que suite à ce refus, elle s'est contentée d'infliger à M. Y... un simple avertissement ; qu'elle a tacitement conforté M. Y... dans son attitude, celui-ci déclarant même qu'il avait le soutien de sa direction dans le conflit qui l'opposait à Mme X... ; qu'elle a fait le choix de laisser le directeur fautif à sa place alors qu'elle même était temporairement mutée dans un autre établissement ; que toutefois, si dans son courrier du 28 juillet, Mme X... dit se trouver « en grande difficulté au travail » du fait de son directeur, si elle l'accuse de la diffamer, de l'injurier, de la décrédibiliser et de l'humilier, la teneur de l'adresse n'est pas pour autant la dénonciation d'une situation de harcèlement personnelle mais la critique vigoureuse de l'attitude générale du directeur du service, assortie d'une

exhortation au changement et d'une menace de solliciter « un arbitrage et/ou une enquête si cette situation pernicieuse devait perdurer » ; que la direction de l'APEI n'a pas analysé ce courrier comme le signalement d'une situation de harcèlement ; que l'explication de cette réticence se trouve tant dans les termes rappelés ci-dessus du courrier de saisine que dans l'audit du service Habitat, réalisé par le cabinet Qualiprev à la demande de l'APEI ; que s'il est dit que le directeur du service, M. Y..., a mis en place « un management de type autocratique », qu'il aime « imposer ses décisions », « qu'il peut changer d'avis simplement parce qu'il perçoit un risque de contre pouvoir, qu'il décide de tout et contrôle tout, qu'il a perçu l'arrivée de Mme X... comme un risque de contre pouvoir, il y est également souligné qu'une « guérilla larvée » s'est poursuivie entre le directeur et la directrice adjointe, qu'aucun des deux protagonistes ne semblait prêt à faire des concessions, que la situation a évolué vers une guerre ouverte « le directeur poussant à l'extrême le management autocratique et la directrice adjointe tentant de répondre, parfois maladroitement, avec les armes dont elle disposait » ; que le rapport conclut qu'on est ainsi arrivé à une situation aberrante où « deux responsables figés dans leurs certitudes ont adopté chacun à leur tour des comportements à tout le moins contestables » ; qu'il ajoute que les salariés du service se sont retrouvés en situation d'être des « courtisans » choisissant ouvertement leur camp, des « opposants » critiquant un camp sans forcément rallier celui d'en face et, en majorité, des « otages », « chacun des deux protagonistes cherchant à rallier des gens à sa cause » ; que ce rapport est certes tardif puisque déposé courant janvier 2009 mais il a recoupé les propres conclusions de la direction qui a tenté dès l'origine de faire face à la situation conformément aux préconisations de l'audit ; que dans ce contexte on ne peut faire grief à l'APEI d'avoir sanctionné M. Y... d'une mise à pied de 3 jours le 15 octobre 2008 alors que cette mesure, qui est loin d'être dérisoire, était adaptée aux faits dénoncés par Mme X... dans le contexte décrit ci-dessus ; qu'on ne peut soutenir comme le fait Mme X... que l'APEI n'a engagé la procédure de licenciement suite à sa lettre du 30 janvier qu'à contre coeur ; qu'en effet la procédure a été lancée dès le 3 février, l'autorisation de licenciement sollicitée le 13 ; que si les faits de harcèlement ne sont pas visés expressément, les dysfonctionnements du service, de la responsabilité du directeur le sont, ainsi que ses méthodes managériales et la « dégradation forte des conditions de travail des salariés » ; qu'on ne saurait davantage retenir à l'encontre de l'APEI de n'avoir pas intenté un recours contre le refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement ; qu'en effet, il appartenait à l'association d'apprécier les chances et les risques d'un recours et qu'elle n'a certainement pas été encouragée dans la voie de la contestation par l'attitude de l'inspecteur du travail exprimée certes seulement le 25 mars mais révélatrice de ce que ce dernier pensait de la situation dès avant cette date puisqu'il estimait que des violences au moins verbales avérées paraissaient liées « à l'historique et aux personnalités des deux salariés » en cause ; qu'il convient également d'écarter le reproche de complaisance de la direction envers M. Y... qui ne se fonde que sur la déclaration faite par ce dernier aux services de police, lesquelles s'expliquent aisément par les traits de caractère de l'intéressé décrits tant par Mme X... elle-même que par les différents intervenants ; que dans le contexte ainsi décrit d'un affrontement entre deux salariés titulaires de postes de direction, l'employeur a tenté de faire face aux dangers potentiels d'une telle situation en réagissant disciplinairement à tout manquement grave ; que l'échec de sa première tentative ne lui est pas imputable ; que la seconde s'est avérée inadaptée mais elle constituait la seule option après le refus de l'autorisation de licencier et avait pour but de réaffirmer son pouvoir disciplinaire ; qu'aucune faute ne peut être reprochée à l'APEI à cet égard ; que cependant l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur est une obligation de résultat dont il ne peut s'exonérer même s'il établit son absence de faute, s'agissant de garantir l'intégrité physique et psychique du salarié dans le cadre de son activité professionnelle ; que dès lors l'APEI a manqué à son obligation de sécurité envers Mme

X... et doit être condamnée à réparer le préjudice ainsi causé ; Sur la prise d'acte de la rupture et les demandes distinctes en dommages et intérêts : que par courrier du 31 décembre 2010, Mme X... a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur en raison des faits dont elle a été victime le 20 mars « dès lors que l'APEI n'a rien mis en oeuvre pour (la) prémunir contre les agissements de M. Y... dont le comportement avait pourtant largement été dénoncé » ainsi que l'attitude fautive et déloyale de son employeur à son égard depuis ses faits ; qu'en ce qui concerne le premier point, il convient d'observer que si cette cour retient le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, qui est de résultat, ce manquement ne revêt pas, dans le contexte ainsi décrit, un caractère de gravité imputable à l'employeur de nature à justifier la prise d'acte, d'autant que celle-ci intervient 21 mois après les faits ; que l'importance de ce délai manifeste clairement que ce grief n'était pas décisif, dans l'esprit même de la salariée ; que dans ses écritures, celle-ci mentionne le harcèlement dont elle aurait été victime du fait de M. Y... ; que toutefois elle ne fonde pas sa prise d'acte sur les faits de harcèlement qu'elle dénonce mais sur le refus de la direction de l'APEI d'en tenir compte ; que par ailleurs, elle énumère l'ensemble des faits survenus depuis le départ de ce dernier ; qu'elle reproche à l'employeur sans les qualifier explicitement mais en les décrivant comme des agissements répétés ayant eu pour objet ou au moins pour effet de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ainsi que d'altérer sa santé ; qu'il convient donc de rechercher si Mme X... a été victime de harcèlement moral ; qu'en ce qui concerne les agissements de M. Y..., ses méthodes managériales ont été décrites ci-dessus ; que néanmoins il ressort de l'audit du cabinet Qualiprev, qu'aucun élément ne vient contredire ni même nuancer, que ce fonctionnement pathologique, qui n'était pas dirigé exclusivement contre Mme X..., n'a produit ses effets dommageables envers cette dernière qu'en interaction avec le comportement de celle-ci, de sorte que la notion de harcèlement moral est inappropriée pour qualifier cette situation de rivalité, quand bien même elle était inégale, dans l'exercice du pouvoir et les dommages qui en sont résultés ; que depuis le départ de M. Y..., Mme X... reproche à l'employeur de l'avoir mise à l'écart, de lui avoir retiré ses fonctions de management sur le personnel, de la soumettre à d'incessantes tracasseries ; qu'elle fait valoir : - que ses attributions hiérarchiques ont été modifiées par le retrait de ses fonctions managériales sur les chefs de service encadrant eux mêmes les équipes éducatives ; que ce point est contesté par l'employeur ; que les deux parties produisent des organigrammes qui portent des mentions contraires relativement au positionnement hiérarchique de la sous directrice ; que ces documents ne sont pas authentifiés ; que la salariée considère que celui qu'elle produit est conforté par la note définissant ses fonctions, du 8 janvier 2010, ainsi que par la fiche de mission du 27 juillet 2010 ; que toutefois, outre que la note définissant ses fonctions est antérieure au départ de M. Y..., on peut y lire que la sous-directrice « assiste en permanence le directeur dans la totalité de ses attributions » ; que s'il y est dit qu'elle n'assure la responsabilité hiérarchique directe que des personnels de surveillance de nuit, d'entretien et du personnel para-médical, il n'existe aucun document antérieur prévoyant des attributions plus larges dans ce domaine ; que par ailleurs, la fiche de mission du 27 juillet qui précise clairement que Mme X... assure la gestion des équipes des services périphériques et qui est ratifiée avec des réserves par cette dernière, ne fait que reprendre les attributions décrites dans la note du 8 janvier qui, elle, n'avait pas suscité d'observations ; - que le nouveau directeur du service Habitat, M. E... ne communique plus avec elle que par écrit et refuse toute discussion personnelle ; qu'elle produit de nombreux courriers électroniques échangés entre elle et M. E... ; que le ton utilisé par ce dernier et sa typographie ne sortent pas du cadre d'une relation de travail normale ; qu'il est exact que Mme X... exprime dans quelques uns de ces courriers le souhait d'une communication plus directe ; mais que ces mentions ne contredisent pas l'affirmation de l'employeur suivant laquelle ce mode de correspondance était privilégié par M. E... pour tous ses collaborateurs, qui n'excluait pas les réunions auxquelles Mme X...

participait ; - qu'elle est niée dans ses fonctions de directrice adjointe, fait illustré notamment à l'occasion d'une suspicion d'agression sexuelle sur une résidente, affaire traitée directement entre la direction générale et le chef de service ; qu'il s'agit de faits survenus à la fin du mois d'octobre 2010 ; qu'il est constant que le dossier a été suivi par M. F..., chef de service dont l'employeur indique, sans être démenti, qu'il avait recueilli les dénonciations et connaissait les protagonistes ; qu'il ressort des échanges produits que tous les documents ont été soumis à Mme X..., qui a elle-même saisi le procureur de la République près le tribunal de Douai par courrier du 28 octobre ; que par ailleurs les autres exemples de cette mise à l'écart, appuyés par plusieurs échanges de courriers électroniques, sont ponctuels et peu parlants, impropres à apporter la démonstration des faits allégués ; qu'il en va de même d'une question de rattrapage des astreintes perdues pendant son arrêt de travail compte tenu d'une régularisation à première demande ; que Mme X... évoque encore l'avertissement qui lui a été notifié le 27 octobre 2010, dont elle demande l'annulation ; qu'elle expose que le directeur général de l'APEI, en tant que co-rédacteur, a laissé inscrire à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise du 21 octobre 2010 une attaque personnelle à son encontre ; qu'elle a souhaité en parler directement avec son auteur et qu'elle en a été sanctionnée ; que le courrier du 27 octobre notifiant l'avertissement relate notamment l'interpellation par Mme X... d'un « personnel administratif détenant un mandat » au sein du comité, plus de Mme Z... par téléphone ; qu'il conclut « il n'est pas tolérable, tant pour le personnel du siège que pour la direction d'établissement (...) de subir vos interpellations (...) qui traitent de sujets n'entrant pas dans le cadre de l'exercice normal de vos fonctions (...) et auprès d'interlocuteurs (...) notamment vos subordonnés (...) qui ne sont pas à même de connaître de tels sujets de par les fonctions qu'ils exercent. Nous vous rappelons une nouvelle fois que vous avez une obligation de discrétion et de confidentialité » ; que l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise du 21 octobre 2010 comportait un point 11 ainsi rédigé : « la directrice adjointe de l'habitat a proféré des accusations infondées à l'encontre de ses subordonnés devant des usagers, telles que les achats mobiliers des résidents sans informer les tuteurs entraînant la privation des dépenses quotidiennes des personnes concernées. Quelle est la position de l'association vis à vis de ces attitudes qui ne correspondent pas à l'étique et le devoir de discrétion demandé par notre profession ? » ; qu'une note intitulée 'Information comité d'entreprise du 21 octobre 2010. Directeurs et directeurs adjoints (confidentiel) » a été diffusée à la suite de cette réunion ; qu'elle comporte comme réponse à ce point de l'ordre du jour : « il s'agit d'une question DP. La direction s'en occupe » ; que la salariée ne peut faire reproche à la direction de l'association du contenu d'une question posée à la direction, ni incriminer le directeur général ; que si des membres élus du comité d'entreprise décident d'inscrire une question à l'ordre du jour, celle-ci n'est rédigée que sous le contrôle du président et du secrétaire du comité et qu'il n'appartient pas à la direction de la censurer ; que néanmoins la réaction de Mme X... doit être appréhendée au regard de la réponse apportée par la direction, qui est particulièrement laconique ; que cette attitude ne pouvait que provoquer une réaction de l'intéressée si les faits dénoncés étaient présentés de façon tendancieuse ; qu'or, aucun élément n'est apporté sur la situation ayant provoqué la question ; que l'avertissement vise bien un incident du 22 septembre 2010 qui paraît correspondre à la situation de départ puisqu'il est fait reproche à Mme X... d'avoir « évoqué auprès d'un personnel administratif du pôle, non concerné par ce type de problématique et alors que ce dernier était en entretien avec un ancien résident, la problématique relative aux achats d'un résident en le nommant » ainsi qu'en relatant les propos qu'avait tenu son tuteur ; qu'aucun élément n'étant produit sur ce point, qui constitue l'un des motifs de l'avertissement, ni sur la cause de la réaction très modérée de la direction devant la mise en cause directe d'une directrice adjointe, la cour ne peut apprécier le contexte de la réaction de la salariée ni exercer son contrôle sur la sanction infligée ; qu'il convient en conséquence de prononcer l'annulation de cette

dernière ; - qu'enfin, Mme X... évoque sa mise en cause par les organisations syndicales des salariés lors de sa reprise de fonction ; que dans un tract du courant juillet 2009, 4 syndicats des salariés de l'APEI s'émouvaient du retour de Mme X... dans ses fonctions ; que lors de la réunion des délégués du personnel du 15 juillet 2009, ils faisaient part de leur inquiétude : « Pourquoi la réintégration de LL (Leilla X...) à l'habitat et dans de telles conditions ? Une charte sur le harcèlement moral et sexuel a été affichée (...) pourtant la situation vécue par les salariés du pôle administratif se situe bien dans le stress moral et psychologique. L'association tient-elle compte de la souffrance des salariés ? Comment les directions de l'APEI et de l'Habitat vont-elles assurer la sécurité des personnels en poste au retour de LL le 3 08 09 ? Que mettre t-elle en place lorsqu'un salarié sera seul ? » ; qu'en réponse, l'employeur rappelait ses obligations envers tout salarié suite à reprise du travail après un accident, affirmait qu'il tenait compte des conditions difficiles de ce retour en prévoyant un appui de la direction générale envers l'équipe de direction de l'Habitat ainsi que les équipes éducatives et concluait en assurant que la sécurité des salariés est assurée, Mme X... ne présentant pas un danger ; que dans le contexte déjà décrit, cette réponse ne caractérise pas un manquement de l'employeur envers sa salariée étant observé qu'il ne pouvait empêcher les syndicats de manifester leur inquiétude, quelle qu'ait été la légitimité de celle-ci ; que de l'ensemble des éléments ainsi analysés, ne ressortent pas des faits établis laissant présumer l'existence d'un harcèlement ; que par ailleurs, les manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles envers la salariée ne sont établis que pour ce qui concerne un avertissement que cette cour annule faute pour l'employeur de justifier l'un des faits sur lesquels la sanction disciplinaire se fonde ainsi que de ceux qui auraient permis de démontrer l'illégitimité de la réaction de Mme X... ; mais que cette annulation ne permet pas pour autant de retenir à l'encontre de l'employeur un fait d'une gravité suffisante pour justifier la prise d'acte de la rupture, pas plus que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité survenu 21 mois auparavant, sans faute de sa part ; qu'il convient en conséquence de dire que la prise d'acte de la rupture produira les effets d'une démission ; qu'en revanche ce manquement oblige l'employeur à réparer le préjudice qui en est résulté ; que celui-ci devant être apprécié à hauteur de 10 000 € ; que par ailleurs le préjudice causé par la sanction injustifiée sera réparé par l'allocation d'une somme complémentaire de 1 000 €.

ALORS QUE d'une part, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; que d'autre part, lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; qu'il en résulte que la violation de l'obligation de sécurité caractérise nécessairement un manquement de l'employeur suffisamment grave pour justifier la prise d'acte, en sorte que la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

1°) QUE la Cour d'appel, après avoir retenu que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité envers la salariée, a néanmoins dit que la prise d'acte de la rupture, fondée sur ce manquement, produirait les effets d'une démission au motif que ce manquement ne revêtait pas, dans le contexte décrit, un caractère de gravité imputable à l'employeur de nature à justifier la prise d'acte ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient nécessairement de ses constatations, a violé l'article L 4121-1 du Code du travail.

2°) QUE pour dire que la prise d'acte de la rupture produirait les effets d'une démission, la Cour d'appel a retenu que les faits ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier la prise d'acte au motif que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est survenu 21 mois auparavant ; qu'en statuant ainsi, alors d'une part que si l'exposante a pris acte de la rupture le 31 décembre 2010 alors que l'agression dont elle a été victime date du mois de mars 2009, elle avait, dès le mois de mai 2009, engagé une procédure tendant à la mise en cause de la responsabilité de l'employeur au titre de l'obligation de sécurité et alors d'autre part que la prise d'acte est survenue après que l'employeur lui ait infligé un avertissement le 27 octobre 2010, sanction que la Cour d'appel a annulé, ce qui caractérisait un nouveau manquement de l'employeur, postérieur à l'agression et invoqué par la salariée à l'appui de sa prise d'acte, la Cour d'appel a violé l'article L 4121-1 du Code du travail.

3°) QUE pour dire que la prise d'acte de la rupture produirait les effets d'une démission, la Cour d'appel a retenu que les faits ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier la prise d'acte au motif que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est survenu sans faute de sa part ; qu'en statuant ainsi, alors que l'absence de faute de l'employeur ne l'exonère pas de sa responsabilité au titre de l'obligation de sécurité, la Cour d'appel a violé l'article L 4121-1 du Code du travail.

ET ALORS QU'en tout état de cause, les juges sont tenus de répondre aux moyens des parties ; que la salariée soutenait de manière étayée dans ses conclusions, productions à l'appui, que la situation subie avait été la cause de graves troubles de santé constatés médicalement depuis juillet 2009 et l'ayant conduit à un nouvel arrêt maladie à compter du 10 décembre 2010 ; que le médecin du travail a conclu que l'état de santé de l'exposante était incompatible avec la reprise du travail en raison d'un danger grave et immédiat pour sa santé et sa sécurité ; que l'exposante a pris acte de la rupture de son contrat à la suite de cet avis ; qu'en retenant cependant que « le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (...) ne revêt pas, dans le contexte ainsi décrit, un caractère de gravité imputable à l'employeur de nature à justifier la prise d'acte, d'autant que celle-ci intervient 21 mois après les faits », et que « l'importance de ce délai manifeste clairement que ce grief n'était pas décisif, dans l'esprit même de la salariée » sans répondre à ce moyen déterminant, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Le greffier de chambre

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Douai , du 31 mars 2011