

COUR DE CASSATION

Audience publique du **6 octobre 2017**

Cassation partielle

Mme GUYOT, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 2156 F-P+B sur
le premier moyen

Pourvoi n° H 16-12.743

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. Dominique Defurne,
domicilié 39 clos du Perquoy, 62490 Noyelles-sous-Bellonne,

contre l'arrêt rendu le 18 décembre 2015 par la cour d'appel de Douai
(chambre sociale), dans le litige l'opposant à l'association La Vie active, dont
le siège est 4 rue Beffara, 62000 Arras,

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les six
moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 5 septembre 2017, où étaient présents : Mme Guyot, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, M. Schamber, conseiller, Mme Rémerly, avocat général, Mme Hotte, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. Defurne, de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de l'association La Vie active, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Defurne a été engagé en 1977 par l'association La Vie active (l'association) en qualité de secrétaire avant d'exercer les fonctions de chef de service responsable d'un établissement d'hébergement ; que licencié le 9 décembre 2010 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail ;

Sur les troisième, quatrième et sixième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article 6 de l'annexe n° 6, intitulée « Dispositions spéciales aux cadres », à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, ensemble l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que sous réserve des dispositions de l'article 26 de la convention collective du 15 mars 1966, en cas d'arrêt de travail résultant de maladie, d'accident du travail, les cadres percevront, pendant les six premiers mois le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité, pendant les six mois suivants le demi salaire net correspondant à leur activité normale ; que l'article 26 de la convention collective précise que la période de référence pour l'appréciation des droits est la période de douze mois consécutifs précédant l'arrêt de travail en cause ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaires, l'arrêt retient qu'en application du contrat de travail sa rémunération mensuelle est constituée d'un traitement brut calculé par multiplication d'un coefficient à un taux horaire avant déduction des

cotisations sociales, que les modalités de rémunération des astreintes ne figurent pas au contrat mais dans la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées conclue le 15 mars 1966 prévoyant que le cadre en arrêt maladie perçoit pendant les six premiers mois le salaire net et les six mois suivants le demi salaire perçu normalement, que si l'avenant applicable aux cadres précise que certaines primes et indemnités suivront le sort du salaire, il n'existe rien de tel en ce qui concerne les indemnités d'astreinte, qu'en outre l'article 72 a) de la convention collective prévoit l'ajout au salaire brut d'un certain nombre d'indemnités mais pas celles relatives au paiement des astreintes, qu'il en résulte que les signataires de la convention collective n'ont pas entendu inclure les indemnités pour astreinte dans la base de calcul du complément versé par l'employeur au salarié en arrêt maladie et qu'au vu des pièces produites et notamment des bulletins de salaire le salarié a été entièrement rempli de ses droits ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les rémunérations versées au salarié à l'occasion des astreintes constituent une partie du salaire normalement perçu par celui-ci, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail dans leur version applicable au litige ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes relatives à l'existence d'un harcèlement moral et tendant à la condamnation de l'association au paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, indemnité compensatrice de préavis et congés payés, l'arrêt retient que des faits sont établis et consistent en l'envoi du courriel du 7 septembre 2009 relatif à la vérification de la prise d'appel la plus rapide possible, du courriel du 4 septembre 2009 par lequel Mme Tinchon indique que le salarié a oublié de transmettre des documents et du courriel de M. Gozet du 30 septembre 2009 par lequel il l'informe qu'il l'a inscrit à un stage et qu'il prend note qu'il a conscience de sa difficulté à gérer les situations difficiles, que pris dans leur ensemble, ces faits ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, qu'en effet, ces trois courriels s'étalent sur une très brève période, n'ont pas le même expéditeur, sont rédigés en des termes courtois, ne révèlent aucun abus dans l'exercice du pouvoir de direction et ont été rédigés dans le cadre de relations de service normales, sans esprit d'animosité et dans l'intérêt légitime de l'association ;

Qu'en statuant ainsi, sans prendre en considération les documents médicaux produits par le salarié afin d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettraient de présumer

l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le deuxième moyen emporte par voie de conséquence la cassation du chef de dispositif critiqué par le cinquième moyen ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. Defurne de ses demandes de rappel de salaires ainsi que de ses demandes au titre du harcèlement moral et pour manquement de l'association La Vie active à son obligation de prévention, l'arrêt rendu le 18 décembre 2015, 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 de Douai, autrement composée ;

Condamne l'association La Vie active aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association La Vie active à payer à M. Defurne 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du six octobre deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. Defurne.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. DEFURNE de ses demandes dont celle relative à la condamnation de l'association LA VIE ACTIVE au paiement de sommes au titre de rappels de salaires ;

AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué,

« SUR LE RAPPEL DE SALAIRES

M. Defurne expose qu'à la suite de divers arrêts-maladie il n'a pas été rempli entièrement de ses droits au complément d'indemnités journalières prévu par la Convention collective dès lors que l'employeur n'a pas inclus les sommes versées à titre d'astreintes, l'association considérant qu'elles sont exclues du calcul.

En application du contrat de travail la rémunération mensuelle de M. DEFURNE est constituée d'un traitement brut calculé par multiplication d'un coefficient à un taux horaire avant déduction des cotisations sociales. Les modalités de rémunération des astreintes ne figurent pas au contrat mais dans la Convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées conclue le 15 mars 1966 prévoyant que le cadre en arrêt maladie perçoit pendant les 6 premiers mois le salaire net et les 6 mois suivants le demi salaire perçu normalement.

Si l'avenant applicable aux cadres précise que certaines primes et indemnités suivront le sort du salaire (tel est le cas pour l'indemnité de sujétion spéciale visée à l'article 64 ou celle prévues à l'article 66) il n'existe rien de tel en ce qui concerne les indemnités d'astreinte.

En outre l'article 72 a de la Convention Collective prévoit l'ajout au salaire brut d'un certain nombre d'indemnités mais pas celles relatives au paiement des astreintes.

De ce qui précède il résulte que les signataires de la Convention collective n'ont pas entendu inclure les indemnités pour astreinte dans la base de calcul du complément versés par l'employeur au salarié en arrêt maladie.

Au vu des pièces produites et notamment des bulletins de salaire M. DEFURNE a été entièrement rempli de ses droits de sorte que le jugement entrepris sera infirmé » ;

ALORS QU'il ressort de l'article 6 de l'annexe n° 6, intitulée « Dispositions spéciales aux cadres », à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 qu'en cas d'arrêt de travail résultant de maladie, les cadres percevront, pendant les six premiers mois, le salaire net qu'ils auraient perçu

normalement sans interruption d'activité ; que le salaire normalement perçu s'entend de celui que le salarié aurait effectivement perçu si le contrat de travail n'avait pas été suspendu ; qu'il comprend tous les éléments de rémunération habituellement versés au salarié en contrepartie du travail ou en raison de l'exercice de ses fonctions ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que certaines stipulations de la convention collective précitée, de ses avenants ou annexes précisent que certaines primes et indemnités, comme l'indemnité de sujétion spéciale, suivront le sort du salaire mais qu'il n'existe rien de tel en ce qui concerne les indemnités d'astreinte ; qu'elle a encore relevé que l'article 72 a de la convention précitée prévoit l'ajout au salaire brut d'un certain nombre d'indemnités mais pas celles relatives au paiement des astreintes ; qu'il en résulte, selon elle, que les signataires de la convention collective n'ont pas entendu inclure les indemnités pour astreinte dans la base de calcul du complément versé par l'employeur au salarié en arrêt maladie ; qu'en rejetant ainsi la demande de M. DEFURNE d'intégrer la rémunération des astreintes dans l'assiette de calcul du complément dû au salarié en arrêt maladie, alors, d'une part, que les stipulations visées par la cour d'appel n'ont aucunement pour objet ou pour effet de déterminer l'assiette de calcul de ce complément et, d'autre part, que les rémunérations versées au salarié à l'occasion des astreintes constitue une partie du salaire normalement perçu par lui, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé l'article 6 de l'annexe n° 6, intitulée « Dispositions spéciales aux cadres », à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, ensemble l'article 1134 du code civil.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. DEFURNE de ses demandes dont celles relatives à l'existence d'un harcèlement moral dont le salarié aurait été victime et tendant à la condamnation de l'association LA VIE ACTIVE au paiement de sommes à titre dommages-intérêts pour licenciement nul, d'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué,

« SUR LE HARCELEMENT Le salarié fonde ses demandes de dommages-intérêts sur les dispositions des articles L. 1152-1, L. 4121-2 et L. 1152-4 du code du travail.

En vertu de ces textes il appartient à l'employeur d'évaluer les risques professionnels, de limiter la pénibilité du travail, de mettre en place des actions de prévention et de prendre les dispositions nécessaires afin de prévenir le harcèlement moral consistant en des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié

susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Par application de l'article L. 1154-1 du code du travail il appartient au salarié d'établir des faits précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement à charge pour l'employeur, si les faits pris dans leur ensemble en laissent présumer l'existence, de démontrer qu'il a agi en fonction d'éléments objectifs étrangers au harcèlement.

Faits allégués et établis par le salarié

Les faits invoqués par le salarié, laissant selon lui présumer l'existence d'un harcèlement moral sont les suivants :

Fait n° 1

"l'employeur imposait des méthodes de travail générant un stress majeur et il formulait des demandes exigeant une exécution immédiate m'obligeant à consulter régulièrement mes mails générateurs de stress majeur"

L'appelant s'en tient à des allégations mais ne rapporte aucun élément permettant d'accréditer ses dires en ce qui concerne l'existence de méthodes de gestion abusives ou déloyales.

Il verse des courriels du directeur adressés à plusieurs chefs de service les appelant au respect de diverses obligations mais il n'est pas fait mention dans ces courriels d'une exigence d'exécution immédiate des consignes.

Par ailleurs, la consultation des courriels professionnels est une obligation courante dans les relations de travail contemporaines et M. DEFURNE, chef de service, n'établit pas avoir été soumis sur ce point à une pression excessive ou inhabituelle.

En outre le stress ressenti par le salarié ne peut à lui seul laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral.

La Cour observe enfin que les courriels adressés par M. GOZET et par d'autres cadres dirigeants ne comportent aucun terme humiliant et qu'ils comprennent les formules de politesse et précautions de langage d'usage (utilisation de formules telles que "peux-tu", "n'oublie pas de").

Ce fait ne peut être considéré comme établi.

Fait n° 2

Mon responsable hiérarchique, M. GOZET, m'a indiqué par courriel du 7 septembre 2009 qu'il procéderait à tout moment à la vérification de la mise en oeuvre de ses instructions de prise d'appel rapides avec le téléphone portable professionnel

Le seul courriel du 7 septembre 2009 produit par l'appelant est un courriel de M. GOZET à 7 chefs de service les informant d'une réunion prochaine et indiquant ce qui suit :

"pour les autres périodes de la semaine vous serez sauf dispositions particulières sur vos structures... je vous rappelle que vous bénéficiez d'un téléphone portable et d'un portable informatique professionnel. Cela vous

permet d'être joignable pendant votre service au sens large à tout moment par les personnels ainsi que par moi-même. La prise d'appel doit être la plus rapide possible même si la réponse peut être différée, je procéderai à tout moment à la vérification de la mise en oeuvre de ce principe".

Ce fait est établi.

Fait n° 3

Mes congés ont été refusés par M. GOZET sans la moindre explication et de manière brutale

Ce fait n'est pas établi, l'employeur démontrant que l'intéressé a bénéficié de tous ses congés sollicités et que seule lui a été refusée la prise d'un jour de RTT.

Fait n° 4

J'ai été discrédité par M. GOZET dans un mail du 4 septembre 2009

Le courriel incriminé est ainsi rédigé :

"bonjour à tous je vous transmets par mail les demandes d'arrangement de dépenses relatives à l'alimentation du foyer de Hermies que M. DEFURNE a oublié de nous transmettre avant son départ en congés, c'est à titre tout à fait exceptionnel que nous les avons traitées en urgence ».

Le courriel n'émane pas de M. GOZET comme prétendu mais de Mme TINCHON.

Le fait sera cependant considéré comme établi en ce qu'un oubli de transmission de documents est imputé à l'appelant devant des tiers.

Faits n° 5

Alors que je travaillais sur informatique depuis plus de 20 ans je me suis vu imposer en 2009 une initiation à l'informatique humiliante

M. DEFURNE n'établit pas que cette formation au traitement de texte lui ait été imposée par l'employeur ni qu'elle ait été organisée à des fins étrangères à l'association.

Le fait sera donc tenu pour non établi.

Fait 6

M. GOZET a cherché à m'atteindre en m'envoyant le courriel suivant le 30 septembre 2009 :

"M. DEFURNE bonsoir j'ai procédé à votre inscription au stage j'attends confirmation de Mme Pakula, je prends note que vous avez conscience de votre difficulté dans la gestion des situations difficiles".

Si le ton de ce courriel n'est pas révélateur d'un harcèlement le fait sera cependant considéré comme établi par cela même que l'employeur impute au salarié un aveu de difficultés dans la gestion de son service.

Fait 7

M. GOZET a mis en doute mes compétences lors de réunions de manière désobligeante

L'allégation n'est pas circonstanciée quant aux dates ce qui prive l'employeur de la possibilité de présenter des éléments de fait pour sa défense. Par ailleurs aucune pièce probante n'est produite, l'unique attestation rédigée en des termes vagues par un ancien collègue de travail étant insuffisante à caractériser le fait.

Au final, les faits 2, 4 et 6 suivants sont établis et ils consistent en :

- l'envoi du courriel du 7 septembre 2009 relatif à la vérification de la prise d'appel la plus rapide possible
- le courriel du 4 septembre 2009 par lequel Mme TINCHON indique que M. DEFURNE a oublié de transmettre des documents
- le courriel de M. GOZET du 30 septembre 2009 par lequel il l'informe qu'il a inscrit à un stage et qu'il prend note qu'il a conscience de sa difficulté à gérer les situations difficiles

Pris dans leur ensemble ces faits ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement moral.

En effet, ces trois courriels s'étalent sur une très brève période, ils n'ont pas le même expéditeur, ils sont rédigés en des termes courtois, ils ne révèlent aucun abus dans l'exercice du pouvoir de direction et ils ont été rédigés dans le cadre de relations de service normales, sans esprit d'animosité et dans l'intérêt légitime de l'association.

La décision du Conseil de Prud'hommes sera donc confirmée en ce qu'elle n'a pas retenu de harcèlement moral. » ;

ALORS en premier lieu QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le salarié invoquait le fait que M. GOZET a mis en doute ses compétences lors de réunions de manière désobligeante et qu'aucune pièce probante n'a été produite, l'unique attestation rédigée en des termes vagues par un ancien collègue de travail étant insuffisante à caractériser le fait (arrêt attaqué, p. 5) ; qu'en statuant ainsi, alors que l'attestation susvisée de Mme DERUY faisait état de circonstances précises, évoquant qu'il était arrivé à M. GOZET d'affirmer, lors de réunions, que « Monsieur DEFURNE est le chef de service le mieux payé de l'équipe. Trop pour le travail qu'il fait » (dossier d'appel, pièce n° 35), la cour d'appel a dénaturé la pièce produite par le salarié ;

ALORS en deuxième lieu QUE lorsque survient un litige relatif à un harcèlement moral, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence de ce harcèlement ; que le juge est tenu de tenir compte de l'ensemble des éléments avancés par le salarié et d'examiner, entre autres, les documents médicaux avancés par celui-ci au soutien de sa demande ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a analysé divers courriels et attestations versées aux débats par le salarié ; qu'elle n'a cependant pas examiné expressément les documents médicaux évoqués dans les conclusions d'appel du salarié (conclusions d'appel, pp. 8, 9, 14 et 15) et effectivement produits (pièces nos 1 à 16) alors que ceux-ci aurait pu contribuer à

présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

ALORS en troisième lieu QUE les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période ; qu'en l'espèce, la cour d'appel relève notamment, afin d'écarter la demande de reconnaissance de l'existence d'un harcèlement moral et celles qui lui sont afférentes, que les trois courriels établissant les faits allégués par le salarié se sont étalés sur une très brève période ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui a ajouté à l'article L. 1152-1 du code du travail une condition qu'il ne prévoit pas, a violé cette dernière disposition ;

ALORS en quatrième lieu QUE peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'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 susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'il importe peu que les faits établis par le salarié qui se prétend victime de harcèlement aient plusieurs auteurs ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé qu'étaient établis l'envoi d'un courriel du 7 septembre 2009 relatif à la vérification de la prise d'appel la plus rapide possible, le courriel du 4 septembre 2009 par le Mme TINCHON indique que M. DEFURNE a oublié de transmettre des documents et le courriel de M. GOZET du 30 septembre 2009 par lequel il informe le salarié qu'il l'a inscrit à un stage et qu'il prend note qu'il a conscience de sa difficulté à gérer les situations difficiles ; qu'elle a néanmoins considéré, pour fonder sa décision de ne pas reconnaître l'existence d'un harcèlement moral, notamment que ces trois courriel n'ont pas le même expéditeur ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a ajoutée à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, a violé les dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

ALORS en cinquième lieu QUE peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'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 susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'il importe, indépendamment de la forme prise par les agissements, que ceux-ci aient pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé qu'étaient établis l'envoi d'un courriel du 7 septembre 2009 relatif à la vérification de la prise d'appel la plus rapide possible, le courriel du 4

septembre 2009 par le Mme TINCHON indique que M. DEFURNE a oublié de transmettre des documents et le courriel de M. GOZET du 30 septembre 2009 par lequel il informe le salarié qu'il l'a inscrit à un stage et qu'il prend note qu'il a conscience de sa difficulté à gérer les situations difficiles ; qu'elle a néanmoins considéré, pour fonder sa décision de ne pas reconnaître l'existence d'un harcèlement moral, notamment que ces trois courriels sont rédigés en des termes courtois ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas recherché, comme elle y était invitée, si les agissements dont la matérialité était établie avaient eu pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail du salarié susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. DEFURNE de ses demandes dont celle, subsidiaire, tendant à faire dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'association LA VIE ACTIVE au paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à titre d'indemnités compensatrice de préavis et des congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE, aux termes du jugement entrepris,

« Sur la délégation de pouvoir, Monsieur J.M. ALEXANDRE délègue à Monsieur Guillaume ALEXANDRE, Directeur Général Adjoint, tout pouvoir notamment dans les domaines suivants "hygiène et sécurité" et "gestion sociale" le 02 janvier 2010.

Cette clause de délégation confère à Monsieur Guillaume ALEXANDRE la responsabilité de l'application et du respect des règles édictées par le Code du Travail, les CCNT notamment pour ce qui concerne la rupture du contrat de travail quelque soit le mode de rupture.

La lettre de licenciement en date du 9 décembre 2010 a bien été signée par Monsieur Guillaume ALEXANDRE dûment habilité. » ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, aux termes de l'arrêt attaqué,

« M. DEFURNE soutient que son licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse aux motifs que la mesure ne lui a pas été notifiée par le directeur de l'association seul habilité à la représenter et que les délégations de pouvoirs versées aux débats ne sont ni valables ni probantes

Les statuts de l'association VIE ACTIVE prévoient expressément que le président peut donner les délégations de pouvoirs nécessaires (article 12) dont la validité n'est subordonnée ni à leur transmission au Préfet ni à leur

inscription sur le registre spécial prévu par la loi du 1er juillet 1905 ces règles de publicité n'étant applicables qu'en cas de changement de dirigeant ou de modification statutaire.

La lettre de licenciement a deux signataires : M. Guillaume ALEXANDRE alors directeur général adjoint de LA VIE ACTIVE et un auteur non identifié ayant écrit PO avant le nom "Christian VERJUS directeur général".

Au moment du licenciement, M. VERJUS était titulaire d'une délégation de pouvoir émanant du président de l'association l'habilitant à effectuer pour son compte tous actes d'administration et de disposition sur le compte bancaire.

Cette délégation ne l'autorisait pas à procéder à une mesure de licenciement et en toute hypothèse la signature sur la lettre de licenciement précédée de la mention P/O n'est pas la sienne.

L'autre signataire de la lettre de licenciement, M. ALEXANDRE, était titulaire d'une délégation de pouvoir consentie le 2 janvier 2010 par le président de l'association ainsi rédigée :

"l'association prise en la personne de son président délègue à M. Guillaume ALEXANDRE tous pouvoirs dans les deux domaines suivants : hygiène et sécurité, gestion sociale... M. ALEXANDRE est directement responsable de l'application et du respect des règles édictées par le code du travail... dans la gestion du droit social notamment... dans la rupture du contrat de travail quel que soit le mode de rupture...".

Cette délégation, régulière en la forme, était suffisamment précise et elle habilitait M. Guillaume ALEXANDRE à procéder au licenciement de M. DEFURNE. » ;

ALORS en premier lieu QUE, lorsqu'elle est accordée de manière expresse, la délégation de pouvoir de licencier doit être précise et mentionner la faculté pour le délégataire de sanctionner, licencier les salariés ou rompre leur contrat de travail ou encore de mener les procédures liées au personnel ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que M. ALEXANDRE, signataire de la lettre de licenciement de M. DEFURNE, a reçu le 2 janvier 2010 du président de l'association LA VIE ACTIVE une délégation de pouvoir lui conférant tous pouvoirs en matière d'hygiène et sécurité et de gestion sociale et le nommant responsable de l'application et du respect des règles édictées par le code du travail, notamment dans la rupture du contrat de travail, quel que soit le mode de rupture ; que la cour d'appel en déduit, par motifs propres et adoptés, que la délégation, suffisamment précise, habilitait M. ALEXANDRE à procéder au licenciement de M. DEFURNE ; qu'en statuant ainsi, alors que la délégation de pouvoir de licencier n'était pas suffisamment précise, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les dispositions des articles 1134 du code civil et L. 1232-6 du code du travail ;

ALORS en second lieu QU'en toute hypothèse, pour être valable, la délégation de pouvoir doit être accordée conformément aux stipulations des

statuts et règlement intérieur qui déterminent les conditions de leur octroi ; qu'en l'espèce, la cour d'appel constate que les statuts de l'association LA VIE ACTIVE prévoient expressément, en son article 12, que le président peut donner les délégations de pouvoir nécessaires dont la validité n'est subordonnée ni à leur transmission au Préfet ni à leur instruction sur le registre spécial prévu par la loi du 1er juillet 1905, ces règles de publicité n'étant applicables qu'en cas de changement de dirigeant ou de modification statutaire ; que, cependant, le salarié faisait remarquer, dans ses conclusions d'appel (conclusions d'appel, p. 25), que les statuts de l'association renvoient à un règlement intérieur pour déterminer ses conditions d'applications et que celui-ci stipule qu'en plus des fonctions définies par l'article 12 des statuts, le président peut donner délégation à un ou plusieurs membres du bureau, après accord du conseil d'administration ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher comme elle y était invitée, si le signataire de la lettre de licenciement faisait partie du Bureau et avait reçu délégation du pouvoir de licencier après accord du conseil d'administration, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-6 du code du travail et 1134 du code civil.

QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. DEFURNE de ses demandes dont celle, subsidiaire, tendant à faire dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'association LA VIE ACTIVE au paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à titre d'indemnités compensatrice de préavis et des congés payés y afférents ;

AUX MOTIF ADOPTÉS QUE, aux termes du jugement entrepris,

« Monsieur Dominique DEFURNE a passé une visite de reprise le 20 septembre 2010 le déclarant "inapte à la reprise de ce poste, apte à un poste identique dans un environnement différent".

Lors de la seconde visite en date du 4 octobre 2010 en vertu de l'article R. 4624-31 du Code du Travail, le médecin du travail a déclaré Monsieur DEFURNE "inapte définitif à tout poste dans l'entreprise".

Le 19 novembre 2010, LA VIE ACTIVE convoque Monsieur DEFURNE à un entretien préalable le 3 décembre 2010 en vue d'un licenciement pour inaptitude physique constatée par la médecine du travail.

Le 9 décembre 2010, le licenciement était prononcé par lettre recommandée avec accusé de réception.

LA VIE ACTIVE justifie par la production d'attestations provenant de différentes structures dépendantes de l'employeur (IEP, EPHAD...) dûment identifiées dans le Pas-de-Calais, la recherche de reclassement de Monsieur DEFURNE.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes déclare le licenciement de M. DEFURNE fondé sur une cause réelle et sérieuse. » ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, aux termes de l'arrêt attaqué,

« SUR L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Les articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail prévoient qu'en cas de déclaration d'inaptitude d'un salarié à reprendre son emploi l'employeur lui propose, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du travail, un emploi aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Il appartient à l'employeur d'établir qu'il s'est livré à une recherche sérieuse, concrète et effective d'un reclassement au bénéfice du salarié déclaré inapte ; à défaut le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce l'association justifie avoir envoyé à l'ensemble de ses directeurs établissements, suite à la déclaration d'inaptitude de M. DEFURNE et avant le licenciement, un descriptif de son profil comportant le poste précédemment occupé, son coefficient, son ancienneté et le motif de l'inaptitude.

Il était demandé aux directeurs d'établissements de rechercher un emploi approprié à ses capacités au besoin par la mise en oeuvre de transformations d'emploi, mutations ou aménagements du temps de travail. L'association justifie également de l'envoi de deux courriels à tous ses directeurs les 19 et 4 novembre 2010 attirant leur attention sur le besoin de reclassement de M. DEFURNE et elle verse aux débats 52 réponses négatives sur les 57 établissements que compte l'association.

Au regard de ce qui précède et en tenant compte des compétences de l'association, limitées à son objet social, de sa structure d'emplois et de ses moyens la Cour estime qu'elle a loyalement rempli ses obligations dans le contexte de la déclaration d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise émise par le médecin du travail.

La décision du Conseil de Prud'hommes sera donc confirmée. » ;

ALORS en premier lieu QUE tout jugement ou arrêt doit être motivé ; que le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; que M. DEFURNE a fait valoir, à l'appui de sa contestation de la correcte exécution par l'association LA VIE ACTIVE de son obligation de reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre le poste qu'il occupait précédemment, que l'association ne rapportait pas la preuve de l'étendue du périmètre géographique des recherches de reclassement qui lui incombaient alors que l'employeur supporte la preuve de l'étendue de l'entreprise, de son appartenance à un groupe et, le cas échéant, de l'étendue de ce dernier ; qu'en ne répondant pas à ces conclusions, la cour d'appel, qui a ainsi privé sa décision de motifs, a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS en deuxième lieu QUE la recherche de reclassement d'un salarié victime d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle doit être sérieuse et loyale ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'association LA VIE ACTIVE a envoyé à tous ses directeurs d'établissement un descriptif du profil du salarié afin de rechercher un poste au sein de ces établissements et qu'elle a versé aux débats 52 réponses négatives sur les 57 établissements que compte l'association ; qu'en décidant que l'employeur avait loyalement exécuté son obligation de reclassement, alors qu'elle constatait qu'au jour du licenciement de M. DEFURNE, l'association n'avait pas attendu de recevoir les réponses de tous les établissements qu'elle avait interrogés, ce dont il s'en déduisait que l'association ne pouvait avoir sérieusement et loyalement procédé à des recherches de reclassement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

ALORS en troisième lieu QUE la recherche de reclassement d'un salarié victime d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle doit être sérieuse et loyale ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'association LA VIE ACTIVE a envoyé à tous ses directeurs d'établissement un descriptif du profil du salarié afin de rechercher un poste au sein de ces établissements et qu'elle a versé aux débats 52 réponses négatives sur les 57 établissements que compte l'association ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si certaines des réponses reçues par l'association n'étaient pas postérieures au licenciement de M. DEFURNE et, par conséquent, tardives, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

ALORS en quatrième lieu QUE la recherche de reclassement d'un salarié victime d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle doit être sérieuse et loyale ; que les recherches réalisées auprès des établissements de l'entreprise, au sein des entreprises du groupe auquel l'employeur appartient ou auprès d'entreprises extérieures supposent la communication d'informations précises sur la situation, les compétences et qualification du salarié déclaré inapte ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les courriers envoyés par l'association LA VIE ACTIVE aux établissements auxquels elle s'est adressée faisaient un descriptif du profil de M. DEFURNE comportant le poste précédemment occupé, son coefficient, son ancienneté et le motif de son inaptitude ; qu'en statuant ainsi, alors que le descriptif ne comportait pas mention de l'étendue exacte des compétences du salarié, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail.

CINQUIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. DEFURNE de ses demandes dont celle tendant à la condamnation de l'employeur au paiement

de sommes à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention ;

AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE, aux termes du jugement entrepris,

« Bien que son activité n'entre pas dans le champ d'action de L'ANI, LA VIE ACTIVE a signé le 4 mars 2010 un accord avec les partenaires sociaux relatif à la mesure et à la prévention du stress au travail. Un premier document unique a été effectué en septembre 2010.

LA VIE ACTIVE a donc rempli ses obligations.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes déboute Monsieur DEFURNE de sa demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations de prévention. » ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, aux termes de l'arrêt attaqué,

« SUR LES DOMMAGES-INTERETS POUR VIOLATION DE L'OBLIGATION DE PRÉVENTION DU HARCELEMENT

La Cour n'a pas retenu que M. DEFURNE ait été victime de harcèlement moral de la part de son employeur et il n'est pas établi, plus largement, que l'association ait manqué aux obligations pesant sur elle en vertu des articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail.

L'organisme s'est en effet doté d'outils de mesure des risques psychosociaux dans chaque établissement et elle a conclu un accord d'entreprise pour prévenir le stress.

M. DEFURNE n'établi pas en quoi le concernant l'association aurait manqué à ses obligations et il n'apparaît pas avoir signalé à son employeur l'existence de difficultés particulières que ce dernier aurait sous-estimées ou tardé à remédier.

Il sera donc débouté de sa demande de dommages-intérêts comme l'a jugé le Conseil de Prud'hommes. » ;

ALORS QUE la portée de la cassation est déterminée par le dispositif de l'arrêt qui la prononce ; que la cassation s'étend également à l'ensemble des dispositions de la décision cassée ayant un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire ; qu'ainsi, la cassation à intervenir sur les chefs de dispositifs relatifs à l'existence d'un harcèlement moral entraînera la cassation des chefs de dispositifs relatifs à l'obligation de prévention de l'employeur ;

ALORS en toute hypothèse QUE ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de

constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, que l'association s'est doté d'outils de mesure des risques psychosociaux dans chaque établissement et elle a conclu un accord d'entreprise pour prévenir le stress et considéré que le salarié n'établissait pas en quoi le concernant l'association aurait manqué à ses obligations et qu'il n'apparaît pas avoir signalé à son employeur l'existence de difficultés particulières que ce dernier aurait sous-estimées ou tarder à remédier ; qu'en statuant ainsi, sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et, notamment, avait mis en oeuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les dispositions des articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil.

SIXIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. DEFURNE de ses demandes dont celle relative à la remise par l'association LA VIE ACTIVE d'un certificat de travail rectifié reprenant ses différents emplois au sein de l'association ;

AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué,

« SUR LA REMISE DU CERTIFICAT DE TRAVAIL RECTIFIE

Cette demande est sans objet du fait du rejet des demandes de l'appelant. » ;

ALORS QUE l'employeur doit délivrer au salarié un certificat qui indique la nature des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ; qu'en l'espèce, il est constant que M. DEFURNE a été engagé en qualité de secrétaire puis a atteint les fonctions de chef de service responsable d'un établissement d'hébergement ; que la cour d'appel a pourtant décidé que la demande du salarié tendant à faire condamner l'association LA VIE ACTIVE à la délivrance d'un certificat de travail rectifié est sans objet du fait du rejet des demandes de l'appelant, à savoir celles relatives aux rappels de salaires, au harcèlement, à la validité de la délégation de pouvoirs, à l'exécution de l'obligation de reclassement et à la violation de l'obligation de prévention du harcèlement, alors que le certificat de travail ne mentionnait que l'emploi de chef de service ; que la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.