

Cour de cassation
Chambre sociale

23 juin 2016
n° 14-29.818

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation 23 juin 2016 N° 14-29.818

République française

Au nom du peuple français

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, ensemble l'article 33 de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 applicable ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er juin 2006 par l'association La Source en qualité de directeur du foyer appartements Renoir et du service d'accompagnement à la vie sociale situés à Tours ; que licencié le 24 mai 2012 pour faute grave et insuffisance professionnelle, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour juger que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à lui payer diverses sommes, l'arrêt retient que la fiche technique relative aux astreintes qui a été établie par le salarié, mentionne que le cadre d'astreinte doit pouvoir être joint à tout moment, qu'il détermine en fonction de l'urgence sa venue ou non sur site, qu'il lui appartient notamment de répondre à toute situation d'urgence ainsi qu'à tout signalement de danger émis par les personnels notamment la nuit par le surveillant de nuit et d'assurer une fonction de veille continue en matière de protection des résidents et usagers et de sécurité des personnels qui les prennent en charge, qu'il ressort de témoignages que les salariés et résidents ont été affectés par le fait que le salarié directeur ne s'est pas déplacé à l'annonce du décès d'un résident, laissant la surveillante de nuit assumer seule cette situation, et qu'il ne s'est pas plus déplacé le lendemain ; que toutefois ce manquement, qui relève d'une mauvaise appréciation manifeste de la situation d'urgence qui imposait une réponse autre que de simples instructions téléphoniques, ne revêt pas une gravité rendant impossible le maintien du salarié dans l'association pendant la durée du préavis, que l'article 33 de la convention collective stipule en matière de licenciement

disciplinaire que sauf en cas de faute grave, il ne peut y avoir de licenciement si le salarié n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux sanctions écrites suivantes : observation, avertissement, mise à pied, que le salarié n'ayant jamais été sanctionné, la faute commise qui n'a pas le caractère d'une faute grave ne peut par suite constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait constaté que le salarié avait laissé la seule surveillante de nuit faire face sur place à la situation, inédite pour l'établissement, résultant de la mort d'un résident et qu'en particulier elle n'était pas en mesure d'assurer simultanément les démarches qu'imposait immédiatement ce décès et la surveillance des résidents que cet événement, et l'intervention des services de secours, avaient d'autant plus désorientés et déstabilisés qu'il s'agissait de personnes atteintes de handicaps, que l'intéressé s'était également abstenu de se rendre à l'établissement le lendemain alors que les personnels devaient répondre aux demandes d'explications dans une situation sans précédent, le directeur s'abstenant de leur apporter directement aide ni conseil, ce dont il résultait qu'il avait commis un manquement grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 octobre 2014, entre les parties, par la cour d'appel d'Orléans ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Poitiers ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois juin deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils, pour l'association La Source

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT INFIRMATIF ATTAQUÉ D'AVOIR jugé que le licenciement de Monsieur X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à lui payer diverses sommes à titre d'indemnité de préavis, outre congés payés y afférents, d'indemnité de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et en application de l'article 700 du Code de procédure civile et d'avoir ordonné à l'employeur de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage payées au salarié à la suite de son licenciement dans la limite d'un mois et de remettre au salarié, dans un délai de trente jours à compter de la notification de sa décision, et sous astreinte, divers documents et débouté l'Association employeur de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE 1) Sur Le licenciement ; que l'article L. 1235-1 du Code du travail dispose qu'en cas de Litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que, si un doute existe, il profite au salarié ; que la cause réelle est celle qui présente un caractère d'objectivité ; qu'elle doit être existante et exacte ce qui oblige le juge à vérifier que d'autres faits allégués par le salarié ne sont pas la véritable cause du licenciement ; que la cause sérieuse est celle d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite des relations contractuelles ; que la faute grave est une cause réelle et sérieuse mais d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise y compris pendant la durée du préavis ; que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ; que l'insuffisance professionnelle est l'incapacité objective, non fautive et durable pour un salarié à occuper son poste et à remplir ses fonctions de manière satisfaisante ; qu'elle doit reposer sur des éléments précis et objectifs imputables au salarié ; qu'aux termes de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, trop longue pour être reproduite, il est reproché à Monsieur X... une faute grave et une insuffisance professionnelle ; que le bien fondé de ces motifs sera examiné successivement ci après ; - sur la faute grave : que l'Association fait grief à Monsieur X..., de ne pas s'être rendu au foyer alors qu'il était d'astreinte les 28, 29 et 30 avril 2012 et qu'il avait été informé par la surveillante Madame Y... du décès d'un résident Monsieur Z... constaté dans la nuit du samedi 28 au dimanche 29 avril 2012 vers 23 heures 40, de l'avoir laissée seule effectuer les démarches pour prendre contact avec l'Association tutélaire, prévenir les pompes funèbres et pour tenter de calmer et consoler les autres résidents, d'avoir chargé Madame A... de trouver un autre surveillant de nuit pour remplacer Madame Y... alors que ces tâches lui incombaient en qualité de cadre d'astreinte ; que la lettre de licenciement énonce plus précisément les manquements suivants : «- Tout d'abord vous n'avez manifestement pas respecté les termes de l'astreinte définie par l'article 1er de l'accord de branche du 22 avril 2005, telle que rappelée par la note de service entrée en vigueur le 25 avril 2007 au sein de notre Association et n'êtes pas resté à disposition permanente et immédiate de votre employeur, soit à votre domicile soit à proximité de votre lieu de travail, afin d'être en mesure d'intervenir immédiatement au sein du foyer en cas de nécessité.- Vous n'êtes pas intervenu alors même que la fiche technique relative aux astreintes des cadres rédigée par vous-même le formule explicitement dans son article 6.- Vous avez reporté plusieurs des missions qui vous incombaient sur vos subordonnés.- Vous n'avez apporté aucune assistance matérielle mais également psychologique à l'équipe éducative et aux résidents alors que je vous rappelle qu'en votre qualité de cadre, il vous appartient de garantir les bonnes pratiques professionnelles et d'organiser et de coordonner l'action de vos subordonnés, et qu'en votre qualité de cadre exerçant ses activités au sein d'une Association comme la nôtre, il est nécessaire d'être imprégné d'une empathie qui manifestement vous a fait totalement défaut dans le cadre de l'événement ci-dessus rappelé. (...) Si vous n'êtes pas à même de comprendre en quoi votre présence et assistance et l'exercice entier de vos fonctions d'encadrement étaient absolument nécessaires face à un tel événement, ce qui est bien le cas puisque ayant été interrogé par Monsieur Jacques B... vous avez précisé avoir jugé suffisants les contacts téléphoniques que vous avez eus avec vos subordonnés, cela démontre que vous êtes à même de bafouer à nouveau les valeurs fondamentales de notre Association, au premier rang desquelles sont affirmés la protection et le soutien des adultes handicapés que nous accueillons et des équipes travaillant auprès de ces derniers. Ceci explique qu'il est impossible que le contrat de travail vous liant à notre Association se poursuive, et ce même pendant le temps d'un préavis » ; que la fiche technique relative aux astreintes qui a été établie par le directeur Monsieur X..., mentionne que le cadre d'astreinte doit pouvoir être joint à tout moment qu'il détermine en fonction de l'urgence sa venue ou non sur site, qu'il lui appartient notamment de répondre à toute situation d'urgence ainsi qu'à tout signalement de danger émis par les personnels notamment la nuit par le surveillant de nuit et d'assurer une fonction de veille continue en matière de protection des résidents et usagers et de sécurité des personnels qui les prennent en charge ; qu'il est constant que Monsieur X... qui

était d'astreinte les 28, 29 avril 2012 ne s'est pas déplacé au foyer appartements Renoir, alors qu'il avait été avisé par Madame Y..., surveillante du décès d'un résident survenu dans la nuit du 28 au 29 avril 2012 ; que s'il est établi que Monsieur X... a donné par téléphone à Madame Y... les instructions utiles pour prévenir les pompes funèbres et accomplir les démarches administratives, il ressort du cahier de liaison que Madame Y... qui a découvert le corps sans vie de Monsieur Z... qui lui a pratiqué un massage cardiaque dans l'attente de l'arrivée des secours, et qui était très éprouvée, a dû gérer seule la situation, tout en s'occupant des résidents qui étaient perturbés et affectés par ce décès ; que Monsieur X... ne s'est pas davantage déplacé au foyer la journée du dimanche 29 avril 2012 ; que, contrairement, à ce que soutient l'Association, il ressort du cahier de liaison qu'il est resté joignable pendant cette journée et qu'il n'a pas abandonné son poste puisque sont mentionnées sur sa page du dimanche 29 avril 2012, les instructions qu'il a données pour remplacer Madame Y... et « pour prolonger Evelyne » qu'il est également fait état de sa préconisation d'un suivi psychologique pour Madame Y..., ce qui contredit le témoignage de Madame Esther C... F... auquel il ne peut être accordé de crédit ; qu'en revanche, il ressort du courrier de Madame D..., du cahier de liaison, du compte rendu du conseil de la vie sociale du FAR, des questions des délégués du personnel, que les salariés et résidents ont été affectés par le fait que le directeur Monsieur X... ne s'est pas déplacé et qu'il a laissé Madame Y... assumer seule cette situation traumatisante et ce, alors qu'il s'agissait du premier décès survenu dans cet établissement, et qu'il ne leur a pas apporté le réconfort attendu le lendemain, ce qui a été fait par le directeur général Monsieur B... qui a rencontré fortuitement Madame Y... le dimanche matin ; qu'or, Monsieur X... en sa qualité de directeur a manifestement commis une faute en laissant Madame Y..., simple surveillante de nuit, qui était seule dans l'établissement et qui ne dispose d'aucune qualification, gérer une situation tragique et traumatisante pour elle et les résidents qui, compte tenu de leur fragilité s'agissant de personnes handicapées, ne pouvaient qu'être déstabilisées et désorientées par ce décès survenu en pleine nuit et par l'agitation provoquée par l'intervention des services de secours, ce qui était de nature à créer pour ces derniers une situation de danger puisque Madame Y... n'était pas en mesure d'assumer à la fois les démarches administratives et la surveillance des résidents qui avaient besoin d'être rassurés et réconfortés ; que son absence le lendemain est également fautive, dès lors que les personnels qui ont dû fournir des explications aux résidents et faire face à une situation inédite pour l'établissement se sont légitimement sentis livrés à eux-mêmes, alors qu'en sa qualité de directeur, il appartenait à Monsieur X... de leur prodiguer aide, conseil et soutien, ce qu'a fait le directeur général Monsieur B... prévenu fortuitement ; que toutefois, ce manquement qui relève d'une mauvaise appréciation manifeste de la situation d'urgence qui imposait une réponse autre que de simples instructions téléphoniques, ne revêt pas une gravité rendant impossible le maintien de Monsieur X... dans l'association pendant la durée du préavis disciplinaire que sauf en cas de faute grave, il ne peut y avoir de licenciement si le salarié n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux sanctions écrites suivantes : observation, avertissement, mise à pied ; que Monsieur X... n'ayant jamais été sanctionné, la faute commise qui n'a pas le caractère d'une faute grave ne peut par suite constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.- 2) Sur les demandes indemnitaires : que le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, Monsieur X... a droit aux indemnités de rupture ; - sur l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement : que la convention collective fixe à six mois la durée d'un préavis pour les cadres ayant la qualité de directeur d'établissement et ayant plus de deux ans d'ancienneté comme Monsieur X... et à un mois de salaire par année l'indemnité de licenciement dans la limite de douze mois ; que Monsieur X... percevait une rémunération mensuelle brute de 3. 379, 52 euros et avait six ans d'ancienneté ; que le montant de l'indemnité de licenciement et de préavis seront fixés à la somme de 20. 227, 12 euros, et les congés payés afférents à l'indemnité préavis à la somme de 2. 022, 71 euros ; - sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : que Monsieur X... était âgé de cinquante-six ans à la date du licenciement, avait une ancienneté de six années, il justifie avoir perçu l'allocation de retour à l'emploi jusqu'en septembre 2012, avoir travaillé du 15 octobre 2012 au 14 octobre 2013 en qualité d'attaché territorial non titulaire, avoir été employé par l'Association Jeunesse Culture Loisirs et Technique qui a rompu la période d'essai du 14 octobre 2013 au 13 février 2014 ; qu'il a indiqué à l'audience accomplir des petites missions à Pôle emploi et avoir déclaré en 2013 des revenus à hauteur de 46. 000 euros ; qu'il y a lieu de lui allouer, en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail, une somme de 22. 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; 3) Sur les autres demandes pour frais de procédure : qu'en application de l'article L. 1235-4 du Code du travail, le remboursement des indemnités de chômage sera ordonné dans la limite d'un mois ; que la remise des documents de fin de contrat conformes à la présente décision sera ordonnée sous astreinte pour assurer l'effectivité de la décision ; que l'Association LA SOURCE sera condamnée à payer à Monsieur X... la somme de 2. 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ; que l'Association LA SOURCE qui succombe sera condamnée aux dépens ;

ALORS D'UNE PART QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'après avoir expressément retenu que Monsieur X..., employé en qualité de Directeur statut cadre, ayant à ce titre lui-même établi la fiche technique relative aux obligations imposées au cadre d'astreinte tenu notamment « de répondre à toute situation d'urgence ainsi qu'à tout signalement de danger émis par les personnels, notamment la nuit, par le surveillant de nuit, et d'assurer une fonction de veille continue en matière de protection des résidents et usagers et de sécurité des personnels qui les prennent en charge », alors qu'il se trouvait d'astreinte, avait en sa qualité de Directeur « manifestement commis une faute » lorsqu'averti par Madame Y... du malaise puis du décès d'un résident dans la nuit du 28 au 29 avril 2012, il avait laissé cette dernière, « simple surveillante de nuit, qui était seule dans l'établissement et qui ne disposait d'aucune qualification, gérer une situation tragique et traumatisante pour elle et les résidents qui, compte tenu de leur fragilité s'agissant de personnes handicapées, ne pouvaient qu'être déstabilisés et désorientés par ce décès survenu en pleine nuit et par l'agitation provoquée par l'intervention des services de secours, ce qui était de nature à créer pour ces derniers une situation de danger puisque Madame Y... n'était pas en mesure d'assumer à la fois les démarches administratives et la surveillance des résidents qui avaient besoin d'être rassurés et réconfortés » et encore que « son absence le lendemain est également fautive dès lors que les personnels qui ont du fournir des explications aux résidents et faire face à une situation inédite pour l'établissement se sont légitimement sentis livrés à eux-mêmes alors qu'en sa qualité de directeur, il appartenait à Monsieur X... de leur prodiguer aide, conseil et soutien, ce qu'avait fait le directeur général, Monsieur B..., prévenu fortuitement », la Cour d'appel qui retient néanmoins que ces manquements relèvent simplement « d'une mauvaise appréciation manifeste de la situation d'urgence » de sorte qu'ils ne caractérisent pas une faute grave a violé les articles 1234-1, 1234-5 et 1234-9 du Code du travail, ensemble l'article 33 de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 applicable ;

ALORS D'AUTRE PART et à titre subsidiaire QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'au soutien de la qualification de faute grave, l'Association employeur avait notamment fait valoir et offert de rapporter la preuve que non seulement les manquements à ses obligations commis par Monsieur X..., employé en qualité de Directeur statut cadre, lors du décès d'un résident survenu dans la nuit du 28 au 29 avril 2012, période au cours de laquelle le salarié se trouvait d'astreinte, avaient eu des répercussions importantes et graves dans l'entreprise, comme cela ressortaient des déclarations de plusieurs salariés, dont Madame Y..., surveillante de nuit, Madame C..., éducatrice, Madame E...-D..., et des questions qui, à la suite de ces manquements, avaient été posées à la direction par les délégués du personnel s'agissant notamment du point de savoir « A quel moment un salarié isolé peut-il espérer être soutenu dans sa fonction par le cadre de permanence ? », mais aussi, que par ses agissements et son comportement, Monsieur X... avait perdu, à l'égard des membres de l'équipe qu'il devait encadrer et diriger, l'autorité et la considération nécessaires à l'exercice de ses fonctions de directeur, certains salariés se demandant comment ce dernier pouvait revenir au Foyer après avoir adopté une telle attitude ; Qu'après avoir expressément retenu que « Monsieur X... en sa qualité de directeur a manifestement commis une faute en laissant Madame Y..., simple surveillante de nuit, qui était seule dans l'établissement et qui ne dispose d'aucune qualification, gérer une situation tragique et traumatisante pour elle et les résidents qui, compte tenu de leur fragilité s'agissant de personnes handicapées, ne pouvaient qu'être déstabilisées et désorientés par ce décès survenu en pleine nuit et par l'agitation provoquée par l'intervention des services de secours, ce qui était de nature à créer pour ces derniers une situation de danger puisque Madame Y... n'était pas en mesure d'assumer à la fois les démarches administratives et la surveillance des résidents qui avaient besoin d'être rassurés et réconfortés » et que « son absence le lendemain est également fautive, dès lors que les personnels qui ont du fournir des explications aux résidents et faire face à une situation inédite pour l'établissement se sont légitimement sentis livrés à eux-mêmes, alors qu'en sa qualité de directeur, il appartenait à Monsieur X... de leur prodiguer aide, conseil et soutien », la Cour d'appel qui, pour écarter la qualification de faute grave, énonce que « ce manquement relève d'une mauvaise appréciation manifeste de la situation d'urgence », sans nullement apprécier la gravité de la faute commise au regard non seulement des perturbations qu'avaient créées dans l'entreprise les manquements de M. X..., mais aussi de la perte de confiance, d'autorité et de considération de ce dernier, auprès du personnel qu'il était pourtant chargé d'encadrer et de diriger et qui étaient nécessaires à la poursuite de ses fonctions de Directeur, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1234-1, 1234-5 et 1234-9 du Code du travail ;

ALORS ENFIN QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'au soutien de la

qualification de faute grave, l'Association employeur avait encore fait valoir, dans la lettre de licenciement comme dans ses conclusions d'appel, qu'interrogé par son employeur sur son comportement, Monsieur X..., contestant tout manquement, avait précisé qu'il jugeait suffisants les contacts téléphoniques qu'il avait eu avec ses subordonnés, ce qui démontrait que ce dernier n'était pas « à même de comprendre en quoi (sa) présence et assistance et l'exercice entier de (ses) fonctions d'encadrement étaient absolument nécessaires face à un tel événement » et qu'il était « à même de bafouer à nouveau les valeurs fondamentales de (l') Association au premier rang desquelles sont affirmés la protection et le soutien des adultes handicapés que nous accueillons et des équipes travaillant auprès de ces derniers », toutes circonstances justifiant là encore l'impossibilité du maintien du contrat de travail du salarié, même pendant le temps du préavis ; qu'après avoir expressément relevés qu'à plusieurs titres le salarié avait manqué de manière fautive à ses obligations, la Cour d'appel qui n'a pas recherché, ainsi qu'elle y était pourtant invitée et tenue en l'état des termes de la lettre de licenciement, si l'impossibilité du maintien du salarié dans l'entreprise et partant la qualification de faute grave ne ressortait pas du comportement désinvolte du salarié postérieurement à la commission de ces manquements fautifs à ses obligations et de son absence de reconnaissance de la nécessité, dans l'avenir, de sa présence, de son assistance et de l'exercice entier de ses fonctions de directeur face à un événement relevant de l'urgence au sein du foyer, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1234-1, 1234-5 et 1234-9 du Code du travail, ensemble l'article L 1232-6 du Code du travail ;

Composition de la juridiction : M. Ludet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray

Décision attaquée : Cour d'appel Orléans 2014-10-27 (Cassation)