

Audience publique du 8 mars 2017

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt no 447 FS D

Pourvoi no P 15-24.406

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par Mme Valérie O., domiciliée 17 les Vignes de Lapeyre, 81290 Labruguière,

contre l'arrêt rendu le 26 juin 2015 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 1, chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1 / à la société Auchan France, société anonyme, dont le siège

est 200 rue de la Recherche, 59650 Villeneuve d'Ascq,

2 / à Pôle emploi Midi Pyrénées, dont le siège est Direction

Régionale, bâtiment E, 33-43 avenue Georges Pompidou, BP 93186, 31131 Balma cedex,

défendeurs à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 31 janvier 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Salomon, conseiller référendaire rapporteur, Mmes L., G., MM. C., M., D., M. F. D., M. Betoulle, Mmes Slove, Basset, conseillers, Mmes S., D., D., M. Le Corre, Mmes Prache, Chamley Coulet, conseillers référendaires, M. Petitprez, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Salomon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon Caen et Thiriez, avocat de Mme O., de Me Ricard, avocat de la société Auchan France, l'avis de M. Petitprez, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 26 juin 2015), qu'engagée le 16 juillet 1986 en qualité d'employée de bureau, Mme O. exerçait en dernier lieu les fonctions de responsable des ressources humaines d'un magasin ; qu'elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse le 14 novembre 2011 ; que, contestant le bien fondé de son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1 / que le salarié ne peut être sanctionné disciplinairement

lorsque le manquement qui lui est reproché résulte d'un comportement fautif de l'employeur ; qu'en se bornant à affirmer, pour juger que le licenciement disciplinaire de Mme O. reposait sur une cause réelle et sérieuse, que « Mme Valérie O. qui travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui ci à l'encontre de ses subordonnés, mais qu'en outre elle pouvait s'y associer [et] qu'elle n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management », sans cependant rechercher, ainsi qu'elle y était expressément invitée, si l'inaction reprochée à Mme O. face aux actes de harcèlement moral de son supérieur hiérarchique à l'égard des employés du magasin de Castres, ne résultait pas d'un manquement fautif de la société Auchan qui n'avait mis en œuvre aucun moyen organisationnel permettant à la salariée de dénoncer les agissements de son directeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

2 / qu'en affirmant que « son argument selon lequel elle était tenue d'obéir à son supérieur hiérarchique caractérise l'aveu d'une parfaite connaissance des faits et de son inaction. En outre, cet argument ne saurait la disculper car il lui était très aisé d'informer la direction des ressources humaines de la société », sans toutefois préciser les pièces sur lesquelles elle se fondait pour justifier sa décision, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la salariée, qui travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui ci à l'encontre de ses subordonnés et pouvait en outre s'y associer, qu'elle n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management, qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail « optimales » pour les collaborateurs, que la définition contractuelle de ses fonctions précisait qu'elle devait « mettre en oeuvre, dans le

cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales » et que le responsable des ressources humaines est « un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes » et retenu qu'en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin avec lequel elle travaillait en très étroite collaboration, et en les laissant perdurer, la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés, la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de dommages intérêts, alors, selon le moyen :

1 / que même lorsqu'il est prononcé en raison d'une faute

grave ou sérieuse, le licenciement peut causer au salarié, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi et dont il est fondé à demander réparation ; qu'en affirmant, pour rejeter la demande de Mme O. afférente au préjudice distinct qu'elle avait subi, que « ces faits constituent une cause réelle et sérieuse à son licenciement [et que] le jugement sera réformé et Mme O. déboutée de l'intégralité de ses demandes d'indemnisation », sans cependant rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le licenciement de Mme O. n'avait pas été entouré de circonstances vexatoires justifiant le versement de dommages intérêts pour préjudice moral distinct, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil ;

2 / que tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en se bornant à affirmer, pour rejeter la demande de la salariée, que « ces faits constituent une cause réelle et sérieuse à son licenciement [et que] le jugement sera réformé et Mme O. déboutée de l'intégralité de ses demandes d'indemnisation », la cour d'appel, qui n'a assorti sa décision d'aucune motivation, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3 / que la salariée avait fait valoir, dans ses conclusions

d'appel, d'une part, que « l'appelante ne fournit aucune explication ni aucun élément justifiant de la mise en disponibilité de Mme O. ni de la nécessité de cette mesure eu égard à la protection de la santé ou de la sécurité des salariés » (page 29), d'autre part « qu'aucune réponse n'a été faite à [sa] lettre (...) en date du 27 octobre 2011 sur les méthodes employées par Auchan pour lui faire avouer sur des faits qu'elle ne connaissait pas » et que « la protection de la santé ou de la sécurité des salariés ne saurait en aucune manière justifier la « garde à vue » de la concluante avec interdiction de pouvoir communiquer, mis en oeuvre à compter du lundi 17 octobre, ni les interrogatoires qu'elle a subis dans ce cadre » (pages 29 et 30) ; qu'en s'abstenant de répondre à ces deux chefs péremptoires des conclusions qui lui étaient soumises, dont il résultait que la société avait commis une faute dans les circonstances

de la rupture du contrat de travail de Mme O. justifiant le versement de dommages intérêts pour préjudice moral distinct, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le moyen qui, sous le couvert des griefs de manque de base légale et de défaut de réponse à conclusions, critique une omission de statuer sur un chef de demande pouvant être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du code de procédure civile, est irrecevable ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme O. aux dépens ;

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

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