

SOC. CH. B

COUR DE CASSATION

Audience publique du 5 décembre 2018

Cassation

M. HUGLO, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt no 1791 F D

Pourvoi no B 17-24.794

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 la société Renault, société par actions simplifiée, dont le siège est 13-15 quai Le Gallo, 92100 Boulogne Billancourt, contre l'arrêt rendu le 6 juillet 2017 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 8), dans le litige l'opposant à M. André D., domicilié 8 allée des Acacias, 94000 Créteil, défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 7 novembre 2018, où étaient présents : M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Le Masne de Chermont, conseiller référendaire rapporteur, M. Rinuy, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Le Masne de Chermont, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Renault, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. D., et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1221-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1153-1, dans sa rédaction alors applicable, du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué rendu sur renvoi après cassation (Soc., 3 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.151), que M. D., engagé au sein du groupe Renault à compter du 1 septembre 1996, exerçant en

dernier lieu les fonctions d'animateur formateur à l'école des ventes du groupe Renault, a été licencié pour faute grave par lettre du 1 juin 2010 ;

Attendu que, pour retenir que le licenciement pour faute grave du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt énonce que la société produit quatre témoignages de stagiaires à la session de formation animée par M. D., que ces témoignages font état des faits cités dans la lettre de licenciement, que Mme B. y indique que celui-ci lui a posé des questions sur sa vie privée lors de sa journée de coaching en janvier 2010 et a pris des photographies d'elle sans autorisation, que Mme M. affirme que M. D. lui faisait des remarques quotidiennes sur son aspect physique (« qu'est-ce que tu es belle ») et tenait parfois des propos plus crus et ambigus (« bon quand est-ce qu'on couche ensemble ? »), qu'elle évoque de même certains gestes déplacés (« il m'a pris la main et l'a embrassée ») ainsi que la prise de photographies à son insu, que Mme D. relate que « M. D. lui a pris le bras à plusieurs reprises en chantant des chansons salasses », qu'il a tenu devant le groupe des propos déplacés (« Mais c'est moi ton loulou, ça y est on couche ensemble une fois et tu m'oublies ») et intrusifs (« Fais attention aux garçons, lui ne lui parle pas, c'est une mauvaise fréquentation, tu es un agneau entouré de loups »), que Mme F. évoque des faits de même nature et notamment des propos déplacés relatés par un autre stagiaire M. L., ce dernier l'ayant prévenu que M. D. avait dit à son propos « qu'elle ne devrait pas mettre des « wonderbras », on ne voit que ça, ça ne se fait pas, elle met trop en avant sa poitrine », que les faits ainsi relatés sont de nature à caractériser un harcèlement sexuel, que toutefois les déclarations des quatre jeunes femmes manquent de spontanéité dans la mesure où, pour trois d'entre elles, elles ont été recueillies directement en la forme d'attestations pouvant

être produites en justice, après un simple entretien avec le supérieur hiérarchique de M. D., sans que soient rapportées les circonstances dans lesquelles cet entretien s'est déroulé et la teneur des propos qui ont pu être tenus, que la société n'apporte aucun élément probant démontrant l'effectivité de l'enquête dont elle fait état dans la lettre de licenciement et que, à réception des témoignages, elle a laissé M. D. poursuivre sa formation avec les quatre stagiaires, que, partant, les griefs de harcèlement sexuel ne sont pas suffisamment établis et pertinents pour justifier la rupture du contrat de travail de M. D. ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, impropres à écarter la valeur probante des attestations produites dont elle constatait qu'elles étaient de nature à caractériser un harcèlement sexuel, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 juillet 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Versailles ;

Condamne M. D. 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 cinq décembre deux mille dix huit.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Renault.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré sans cause réelle et sérieuse le licenciement de Monsieur D. notifié le 1er juin 2010 par la société RENAULT, et d'AVOIR condamné la société RENAULT à lui verser les sommes de 11.372,66 € au titre de l'indemnité légale de licenciement, 6.998,56 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 699,85 € au titre des congés payés afférents, 35.000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « selon les termes de l'article L. 1232-1 du Code du travail, tout licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse. La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis. L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit la prouver. Les faits invoqués doivent être matériellement vérifiables. En outre, en application de l'article L. 1332-4 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. Enfin, un même fait fautif ne peut donner lieu à double sanction. Par ailleurs, la sanction doit être proportionnée à la faute et tenir compte du contexte dans lequel les faits ont été commis, de l'ancienneté du salarié et des conséquences des agissements incriminés. En application de l'article L. 1232-6 du Code du travail, la motivation de la lettre de licenciement fixe les limites du litige. Selon la lettre de licenciement la SA RENAULT invoque à l'encontre de Monsieur D., l'existence de brimades, propos désobligeants et vexatoires tenus par le salarié à l'égard de collaboratrices du réseau de distribution du groupe RENAULT à l'occasion du travail. La SA RENAULT reproche un comportement inconvenant, indélicat, accompagné parfois de gestes inappropriés, de questions et de commentaires sur la vie privée des collaboratrices, ces faits réitérés ayant été vécus comme humiliants par les personnes concernées, outre des pressions et menaces exercées sur elles. La SA RENAULT, jugeant de tels comportements et propos comme inacceptables et préjudiciables aux collaboratrices comme à l'entreprise, et portant atteinte à la dignité de la personne, a prononcé le licenciement pour faute grave, estimant que le maintien de Monsieur D. dans l'entreprise était impossible, même pendant la durée du préavis. Au soutien de ces allégations, la SA RENAULT produit les témoignages de

Mesdames B., D., F. et M., toutes les quatre stagiaires à la même session de formation pris en charge par Monsieur D. en qualité de tuteur. Les attestations versées aux débats font état des faits cités dans la lettre de licenciement ; Madame B. par mail adressé le 23 mars 2010 à Monsieur B., supérieur hiérarchique de Monsieur D., indique que ce dernier lui a posé des questions sur sa vie privée lors de sa journée de coaching en janvier 2010 et a pris des photos d'elle sans son autorisation. Madame M. affirme dans une attestation datée du 12 avril 2010 à Monsieur B., que Monsieur D. faisait des remarques quotidiennes sur son aspect physique, (« qu'est ce que tu es belle »), et tenait parfois des propos plus crus et ambigus (« bon quand est ce qu'on couche ensemble »), elle évoque de même certains gestes déplacés, (« il m'a pris par la main et l'a embrassé ») et révèle que ce dernier prenait à son insu et sans son autorisation des photos d'elle. Madame D. de même soutient que « Monsieur D. lui a pris le bras à plusieurs reprises en chantant des chansons salasses ». Elle indique que son formateur a tenu « devant le groupe » des propos déplacés (« Mais c'est moi ton lolou, ça y est on couche ensemble une fois et tu m'oublies ») et intrusifs au regard de sa vie privée (« Fais attention aux garçons, lui ne lui parle pas, c'est une mauvaise fréquentation, tu es un agneau entouré de loups »). Enfin Madame F., quant à elle, évoque des faits de même nature et notamment des propos déplacés relatés par un autre stagiaire Monsieur L., ce dernier ayant prévenu Madame F. que Monsieur D. avait dit à son propos « qu'elle ne devrait pas mettre des « wonderbras », on ne voit que ça, ça ne se fait pas, elle met trop en avant sa poitrine ». Monsieur D. conteste la teneur des propos rapportés dans ces attestations et affirme que certains de ses propos sortis de leur contexte ont été exploités par l'employeur pour l'évincer de l'entreprise sans avoir réellement eu recours à une véritable enquête. Il soutient en outre que les plaignantes ont mal vécu les critiques qu'il leur a adressées dans le cadre de la formation et remet en cause la spontanéité des trois premiers témoignages au regard de leur simultanéité et de leur contenu, précisant que le mail de Madame BATOR ne comporte aucun élément se rapportant aux faits. Il convient de relever que les faits ainsi relatés sont de nature à caractériser un harcèlement sexuel. Toutefois, il incombe à l'employeur de garantir l'objectivité et l'authenticité de ces déclarations et de procéder à des vérifications afin d'établir la matérialité des faits fautifs ayant conduit à procéder au licenciement pour faute grave du salarié. Or, il ressort des éléments produits, qu'outre le fait que les quatre jeunes femmes participaient à la même session de formation et évoquent des faits sensiblement similaires, leurs déclarations manquent de spontanéité dans la mesure où pour trois d'entre elles, elles ont été recueillies les 12 et 14 avril 2010 directement en la forme d'attestations pouvant être produites en justice, après un simple entretien avec Monsieur B., supérieur hiérarchique de Monsieur D., sans que soit rapportées les circonstances dans lesquelles cet entretien s'est

déroulé et la teneur des propos qui ont pu être tenus et ce, d'autant qu'il est avéré que ce dernier n'entretenait pas de bonnes relations avec l'intimé. En outre, il convient de constater que la SA RENAULT n'apporte aucun élément probant démontrant l'effectivité de l'enquête qu'elle énonce dans la lettre de licenciement et ne communique ni témoignage, ni entretien avec les personnes qui, aux dires des trois salariées s'étant plaintes du comportement de Monsieur D. étaient présents lorsqu'il avait commis les faits alors que les pièces versées aux débats démontrent que certains faits, gestes et propos grossiers ont été tenus en public et en présence d'autres stagiaires. Cette enquête sérieuse et préalable à la procédure de licenciement s'imposait d'autant plus à l'employeur que Monsieur D. exerçait au sein du groupe RENAULT depuis quatorze années, avait reçu de très bonnes appréciations tout au long de sa carrière et n'avait fait l'objet d'aucun signalement concernant son comportement vis à vis d'autres collaboratrices. Au surplus, il résulte des éléments produits que la SA RENAULT, à réception des témoignages les 23 mars, 12 et 14 avril 2010 a laissé pendant plusieurs jours Monsieur D. poursuivre sa formation avec les quatre stagiaires avant de lui notifier son licenciement le 1er juin 2010. L'argument de l'employeur consistant à vouloir maintenir une certaine discrétion compte tenu des pressions exercées par Monsieur D. pendant la phase d'enquête est inopérant dans la mesure où la SA RENAULT n'établit ni l'effectivité de la tenue d'une enquête, ni la réalité des menaces puisque les salariées dans leurs attestations font surtout mention de désaccords concernant les appréciations formulées par Monsieur D. sur certaines d'entre elles et de la peur d'éventuelles sanctions. Partant, il résulte de ces constatations que les griefs invoqués par la SA RENAULT à l'encontre de Monsieur D. ne sont pas suffisamment établis et pertinents pour justifier la rupture de son contrat de travail. Il convient donc de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a déclaré le licenciement pour faute grave de Monsieur D. dépourvu de cause réelle et sérieuse » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES, EN LES SUPPOSANT ADOPTES, QUE « pour conclure au bien fondé du licenciement pour faute grave - ou subsidiairement pour faute simple - de Monsieur D., la société RENAULT se prévaut des attestations de Mesdames F., M., D. et B. - qui suivaient la formation vente qu'il a dispensée - et aux termes desquelles il est affirmé qu'il leur a tenu dans une langue crue ou complice des propos sur le terrain de la sexualité ou en rapport avec leur corps de femme ou encore avec leur vie privée, que Monsieur D. leur a chanté des chansons grivoises, qu'il a pris la liberté de prendre deux d'entre elles en photo sans leur autorisation et que selon deux témoignages, certains de ces propos sont associés au pouvoir qu'il avait d'évaluer et de sanctionner les stagiaires ; que la société RENAULT conclut ainsi à la nécessité dans laquelle elle s'est trouvée de sanctionner la faute grave du salarié résultant de la nature injurieuse, déplacée et sexiste

de propos récurrents qu'il a tenus à de jeunes salariées alors d'une part, que ces comportements ont porté atteinte à l'image de l'entreprise, et d'autre part, que l'employeur est tenu à une obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs prescrite par les dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail - obligation de résultat dont l'objectif est par ailleurs spécifié dans l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail ; Attendu que si la réalité des propos et des gestes imputés à Monsieur D. sont suffisamment précis et convergents entre les témoignages pour leur accorder tout crédit et exempt de complaisance, comme le prétend Monsieur D. dans ses conclusions, il demeure que leur portée doit être appréciée, non d'après leur valeur intrinsèque civile, voire pénale, mais d'après leur inscription dans la relation de travail à laquelle le salarié et l'employeur ont concourus ; Attendu ainsi qu'il est manifeste que l'activité de formateur constitue un métier à part entière et suppose l'acquisition de compétences spécifiques dans l'instauration de la relation avec les élèves, la pédagogie ainsi que le niveau de communication devant être adapté au public, ce que la société RENAULT ne pouvait méconnaître en raison de la taille de l'entreprise et de son intégration, du nombre de métiers qu'elle a la responsabilité de coordonner - y compris l'école de formation à la vente de ses véhicules - et de la connaissance intime que l'entreprise a des profils de professionnels de ses personnels selon leur qualification, ainsi que des techniques de management propres à chacun des métiers dont elle a la charge ; qu'au regard des savoir faire spécifiques et de la relation à la clientèle de véhicules d'occasion dans lesquels Monsieur D. a été entretenant pendant plus de treize ans, de l'âge qu'il avait atteint au moment de sa promotion et aux décalages qui en résultait avec les classes d'âge des jeunes salariés auxquels il devait dispenser la formation, la société RENAULT ne peut sérieusement soutenir avoir pu adéquatement orienter Monsieur D. au métier de formateur à la vente - alors qu'il réclamait une promotion aux fonctions de chef de vente - et encore moins prétendre l'avoir préparé aux fonctions de formateur en se prévalant d'une part, de l'évaluation du 21 janvier 2009 ensuite de laquelle il était conclu à sa "maîtrise complète de l'aspect pédagogique" de la formation - après qu'il ait formé une équipe 'coups de poing' de vendeurs en trois mois -, et d'autre part, après avoir dispensé seulement deux jours de formation aux fonctions de formateur par l'intermédiaire de la société AUDIENCIA ; qu'en outre, si l'essentiel des propos ou des quelques gestes que les stagiaires reprochent à Monsieur D. sont indéniablement déplacés en eux mêmes dans le cadre professionnel où il les leur a adressés, il ne résulte pas des propos ou de la situation d'autorité dans laquelle Monsieur D. était placé en qualité de simple formateur la preuve que les écarts de comportement du salarié aient pu porter atteinte aux droits ou la dignité, d'altérer la santé physique et mentale ou de compromettre l'avenir professionnel des quatre stagiaires ; Qu'il peut être déduit de ces motifs que les propos de

Monsieur D. auraient pu ne pas avoir été tenus si l'employeur n'avait pas manqué de jugement dans l'orientation et la formation professionnelle du salarié et que la qualification que la société RENAULT a retenue pour retenir une faute grave - voire une faute simple - avec pour effet le licenciement du salarié était disproportionnée avec le cadre de travail et les manquements qui sont imputés à Monsieur D., en sorte qu'il convient de déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse » ;

1. ALORS QUE l'employeur a pour obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement sexuel, au besoin en procédant au licenciement du salarié auteur de tels agissements ; que doit être qualifié de harcèlement sexuel tout comportement d'un salarié vis-à-vis d'un autre salarié présentant une ambiguïté de nature sexuelle ou tout propos déplacé dans le but manifeste d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ; qu'en l'espèce, Monsieur D. a été licencié pour faute grave pour avoir adopté à l'égard de quatre jeunes stagiaires un comportement inconvenant, notamment des propos à connotation sexuelle et des gestes inappropriés ; que si elle a reproché à l'employeur de ne pas avoir diligemment une enquête approfondie, la cour d'appel a constaté que « l'essentiel des propos ou des quelques gestes que les stagiaires reprochent à Monsieur D. sont indéniablement déplacés en eux mêmes dans le cadre professionnel où il les leur a adressés » (motifs adoptés du jugement p. 4 § 2) ; que lesdits propos - « bon, c'est quand qu'on couche ensemble », « tu as vu la nuit qu'on a passé tous les deux, ça t'a plu ? », « tu t'es faite violer ? », « Mais c'est moi ton lolou, ça y est on couche ensemble une fois et tu m'oublies » - et les gestes déplacés résultant des témoignages des quatre jeunes filles - prendre la main, leur caresser le haut de la cuisse ou prendre en photo les jeunes stagiaires à leur insu - étaient constitutifs de harcèlement sexuel ; qu'en écartant néanmoins la faute grave, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 1221-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1153-1 du code du travail ;

2. ALORS QUE l'atteinte à la dignité d'un salarié constitue de la part de son auteur une faute grave justifiant son licenciement pour faute grave ; qu'en écartant cette qualification en dépit des propos ou gestes à connotation sexuelle tenus par Monsieur D. à l'encontre des quatre stagiaires - qu'elle a même qualifiés « [d'] indéniablement déplacés en eux mêmes dans le cadre professionnel où il les leur a adressés » (motifs adoptés du jugement p. 4 § 2), la cour d'appel n'a, là encore, pas tiré les conséquences légales de ses constatations, et a violé les articles L. 1221-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 4121-1 du code du travail et 1103 et 1104 du code civil ;

3. ALORS QU'en cas de comportements déplacés à connotation sexuelle d'un salarié à l'égard de ses subordonnées, l'employeur doit engager une procédure disciplinaire pouvant aboutir au licenciement pour faute grave ;

qu'en se fondant, pour écarter la faute grave sur les motifs impropres - similaires à ceux retenus par l'arrêt de la cour d'appel de Versailles du 6 juin 2013 censuré par la décision de la Cour de cassation du 3 décembre 2014 (pourvoi n 13-22.151) - tirés de l'absence de caractère

« spontané » des témoignages des quatre jeunes stagiaires, sur l'absence de mise en oeuvre d'une enquête par l'employeur, sur le défaut de production d'autres témoignages, sur le fait que la société « a laissé pendant plusieurs jours Monsieur D. poursuivre sa formation avec les quatre stagiaires » et enfin sur l'absence de preuve de « menaces ou pressions », la cour d'appel s'est déterminée par des motifs inopérants et n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1221-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1153-1 du code du travail ;

4. ALORS QU'en matière prud'homale la preuve est libre ; qu'en cas de comportements déplacés à connotation sexuelle d'un salarié à l'égard de ses subordonnées, l'employeur doit engager une procédure disciplinaire pouvant aboutir au licenciement pour faute grave ; qu'il n'est pas légalement tenu de mettre en oeuvre une enquête ; qu'en refusant de tenir compte des attestations de quatre jeunes stagiaires en contrat de professionnalisation ayant dénoncé des propos et gestes déplacés à connotation sexuelle de Monsieur D., qui avait la charge de leur formation, aux motifs que l'employeur n'apportait pas d'éléments « démontrant l'effectivité de l'enquête qu'elle énonce dans la lettre de licenciement », sans relever en quoi ces quatre témoignages graves et concordants portés contre le salarié par plusieurs de ses subordonnées ne constituaient pas en soi la preuve du harcèlement sexuel, la cour d'appel a violé l'article 9 du code de procédure civile.