

**COUR DE CASSATION**

**N° 08-40924**

---

Présidente : Mme COLLOMP

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**Chambre sociale**

**Arrêt du 10 Novembre 2009**

---

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

**Sur le premier moyen :**

Vu l'article 10 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée en qualité de cuisinière le 25 mars 2002 par l'association YI, a été licenciée le 16 avril 2004 pour manquements professionnels ; qu'elle a saisi la juridiction du travail de Nouméa de demandes de dommages-intérêts au titre de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages intérêts au titre de la rupture de son contrat de travail, l'arrêt retient que les griefs formulés par l'association Y à l'encontre de la salariée étaient réels et constituaient une cause sérieuse de licenciement puisque la salariée ne les a pas contestés et que les éléments de preuve qu'elle a produits ne démontraient pas qu'ils étaient inexistantes ou imputables à d'autres personnes ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'absence de contestation par un salarié des faits qui lui sont reprochés par l'employeur n'implique pas l'existence d'une faute et que le salarié n'a pas à prouver que ces faits sont imputables à d'autres, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS,**

et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 décembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Nouméa ;

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 Nouméa, autrement composée ;

Condamne l'association Y aux dépens ;

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 dix novembre deux mille neuf.

**MOYENS ANNEXES au présent arrêt**

Moyens produits par la SCP Yves et Blaise Capron, avocat aux Conseils, pour Mme X...

**PREMIER MOYEN DE CASSATION**

Le pourvoi fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué D'AVOIR dit que Mme X..., avait fait l'objet d'un licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et D'AVOIR débouté Mme X..., de sa demande tendant à la condamnation de l'association l'Accueil à lui payer une somme de 1 500 000 francs Cfp à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « la lettre de licenciement datée du 15 avril 2004 vise des manquements professionnels répétés malgré de multiples mises en garde concernant la difficulté rencontrée par Mme X... pour établir les menus, gérer les stocks et respecter les règles d'hygiène élémentaires ; / que le litige est lié par le contenu de la lettre de licenciement ; /

Attendu qu'il résulte des pièces versées et des débats, que l'association a adressé plusieurs courriers à Mme X... :- le 19 juin 2003, suite à son départ en congés, pour se plaindre, d'une part, de la remise partielle de documents, ce qui n'a pas permis à l'employeur de procéder à la facturation des repas des mois de janvier, février et avril et d'autre part, de l'hygiène générale de la cuisine susceptible d'entraîner une fermeture administrative en cas de contrôle,- le 4 juillet 2003, pour non respect des consignes ou règles d'hygiène, en ce qui concerne la tenue de travail des personnes intervenant en cuisine : tablier ou blouse, charlotte, gant si nécessaire, chaussures fermées,- le 24 juillet 2003, pour les mêmes motifs que le 4, ce courrier mentionnant la possibilité d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement et contenant une convocation pour un entretien prévu le 28 juillet 2003 à 14 heures,- le 11 septembre 2003, notification d'un avertissement à la suite de cet entretien, le 18 septembre 2003, une lettre faisant suite à la signature d'un avenant à son contrat de travail relatif à son affectation au foyer " ... " de (...);

Attendu que dans un courrier daté du 3 novembre 2003, le directeur écrit au président de l'association pour lui présenter le bilan de l'activité de Mme X... six semaines après son affectation au foyer " ... " de (...) et lui demande de convoquer l'intéressée au sujet des manquements constatés dans les domaines suivants : élaboration des menus, préparation et service des repas de midi et du soir, gestion des commandes et des stocks, animation du pôle restauration et volet formation ;

Attendu que Mme X... a pris connaissance des différents courriers qui lui ont été adressés, comme l'attestent les mentions d'émargement qui y figurent, mais ne semble pas avoir contesté les faits reprochés, en tout état de cause elle ne justifie pas de l'avoir fait au moyen d'un courrier en réponse ; /

Qu'en effet, seul un courrier de l'employeur daté du 25 février 2004, établi en réponse à un courrier de Mme X... du 16 février 2004, contient des mentions manuscrites marginales qui mettent en cause le directeur et se terminent par cette conclusion : " ça fait beaucoup de responsabilité pou un salaire de misère " ;

Que ce courrier du 25 février 2004 reprend les reproches précédents et mentionne la possibilité d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ;

Attendu que Mme X... soutient que son courrier du 16 février 2004 contenait une demande d'augmentation de salaire ce qui, selon elle, aurait provoqué la mise en œuvre de la procédure de licenciement ;

Que les attestations qu'elle verse aux débats soulignent un manque de moyens et l'existence de difficultés relationnelles entre elle-même et le directeur ;

Que, toutefois, elles ne permettent pas d'établir la preuve d'un harcèlement moral dont elle aurait été victime de la part de l'employeur ;

Attendu qu'au vu de l'ensemble de ces éléments, c'est par des motifs pertinents que la Cour entend adopter que le premier juge a exactement retenu que ces témoignages ne démontrent pas que les griefs reprochés à Mme X... sont inexistantes ou imputables à d'autres personnes, que ces reproches sont réels et constituent une cause sérieuse justifiant la mesure de licenciement prise à son encontre ;

Qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions » (cf., arrêt attaqué, p. 5 et 6) ;

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE « la lettre du 15 avril 2004 prononçant le licenciement de Mme X..., lui reproche des “ manquements professionnels répétés, et ce malgré de multiples mises en garde ... concernant votre difficulté à établir les menus, à gérer les stocks et à respecter les règles d'hygiène élémentaires “.

Cette lettre qui invoque ainsi une insuffisance professionnelle est ainsi suffisamment motivée en ce qu'elle précise expressément les manquements reprochés : difficulté à établir les menus, gestion des stocks, hygiène. Ces faits sont matériellement vérifiables.

Par ailleurs, il doit être observé que le licenciement de Mme X... n'a pas été prononcé pour faute, mais pour insuffisance professionnelle ; dans ces conditions, la procédure initiée par l'employeur ne se situe pas dans un cadre disciplinaire et ainsi, la règle du non cumul de sanctions, selon laquelle une même faute ne peut faire l'objet de deux sanctions successives, n'a pas à recevoir application en l'espèce. En tout état de cause, le seul avertissement prononcé contre la demanderesse date du 11 septembre 2003 ; or, il résulte des pièces produites que les faits ont été réitérés au-delà de cette date, de sorte que ces faits sanctionnés disciplinairement en septembre 2003 peuvent être retenus pour justifier une autre mesure ultérieure.

Il résulte des nombreux courriers adressés à Mme X... depuis juin 2003, ainsi que d'un rapport du directeur de l'association du 3 novembre 2003 que cette dernière lui reproche depuis plusieurs mois des insuffisances professionnelles relatives à :- l'hygiène de la cuisine (port de vêtements adaptés, propreté des locaux),- la gestion des stocks qui conduit à des ruptures ou à des pertes de produits,- l'établissement des menus ne respectant pas l'équilibre alimentaire des hébergés ou violant les règles d'hygiène (restes du midi servis le soir).

Mme X... n'a pas contesté ces griefs. L'état dépressif invoqué ne saurait justifier l'absence de contestation de sa part, dès lors que cet état a été constaté le 20 avril 2004, juste après son licenciement, ce qui en soi suffit à expliquer un état dépressif, aucun élément de preuve ne permettant de retenir que cet état aurait été antérieur.

Il convient d'observer que les attestations produites par la demanderesse sont pour certaines illisibles ou incompréhensibles (attestations C... et D...). / Mme Z... indique que le congélateur est tombé en panne quatre fois en un mois, qu'il y avait des problèmes d'approvisionnement et qu'elle travaillait sans tenue vestimentaire ; toutefois, il ne résulte pas de ce témoignage que les griefs reprochés à Mme X... sont inexistantes ou imputables à d'autres.

Le caractère particulièrement excessif de l'attestation de Mme A... ne permet pas de lui accorder foi.

Enfin, le témoignage de M. B... ne saurait rapporter la preuve d'un harcèlement dont Mme X... aurait été victime de la part de son employeur, le témoin se contenant d'indiquer que la demanderesse se trouvait dans un grand désarroi à l'occasion des visites de sa hiérarchie, ce qui paraît insuffisant à en justifier, faute d'autres éléments.

Ainsi, il peut être retenu que les reprochés opposés à Mme X... sont réels. Ils constituent incontestablement une cause réelle justifiant le licenciement repris, Mme X... ayant la responsabilité de la cuisine de cet établissement d'accueil.

Ainsi, elle sera déboutée de toutes ses demandes » (cf., jugement repris, p. 3 à 5) ;

ALORS QUE, de première part, la charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse du licenciement n'incombe pas particulièrement à l'une ou l'autre des parties ; qu'en énonçant, dès lors, pour considérer que les griefs formulés par l'association Y à l'encontre de Mme X..., étaient réels et constituaient une cause sérieuse de licenciement,

Que Mme X..., ne les a pas contestés et que les éléments de preuve qu'elle a produits ne démontraient pas qu'ils étaient inexistantes ou imputables à d'autres personnes, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 10 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances, qui reprennent les dispositions de l'article L. 122-14-3 de l'ancien code du travail, recodifiées à l'article L. 1235-1 du code du travail ;

ALORS QUE, de deuxième part, si la charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse du licenciement n'incombe pas particulièrement à l'une ou l'autre des parties, le doute profite au salarié s'il en subsiste un ;

Qu'il en résulte qu'il appartient à l'employeur de fournir au juge des éléments permettant à celui-ci de constater la réalité et le sérieux du ou des motifs de licenciement et qu'à défaut, le juge ne peut retenir que le licenciement a une cause réelle et sérieuse ; qu'en outre, nul ne peut se constituer une preuve à lui-même ;

Que, dès lors, en se fondant exclusivement sur des documents émanant de l'association sans exiger de cette dernière des éléments de preuve émanant de tiers de nature à établir la réalité des griefs qu'elle formulait à l'encontre de Mme X..., pour considérer que ces griefs étaient réels et constituaient une cause sérieuse de licenciement, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 10 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances, qui reprennent les dispositions de l'article L. 122-14-3 de l'ancien code du travail, recodifiées à l'article L. 1235-1 du code du travail, et l'article 1315 du code civil ;

ALORS QUE, de troisième part, le licenciement qui trouve son origine dans un fait fautif de l'employeur est sans cause réelle et sérieuse ; qu'il appartient à l'employeur de fournir au salarié les moyens d'accomplir la prestation de travail pour laquelle il a été engagé ; qu'en retenant, dès lors, que le licenciement de Mme X..., avait une cause réelle et sérieuse, sans rechercher, ainsi qu'elle y avait été invitée par Mme X..., si les griefs qui lui étaient reprochés par son employeur ne trouvaient pas leur origine dans l'insuffisance du matériel, des produits et des moyens mis à sa disposition par son employeur pour exécuter la mission dont elle était

chargée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles 9-1 et 10 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances, qui reprennent les dispositions de l'article L. 122-14-3 de l'ancien code du travail, recodifiées aux articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

ALORS QUE, de quatrième part, il appartient au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; qu'en retenant, dès lors, que le licenciement de Mme X..., avait une cause réelle et sérieuse, sans rechercher, ainsi qu'elle y avait été invitée par X..., si, en réalité, le licenciement de cette dernière n'avait pas eu pour cause la demande d'augmentation de salaire que Mme X..., a adressée à son employeur par une lettre du 16 février 2004, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles 9-1 et 10 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances, qui reprennent les dispositions de l'article L. 122-14-3 de l'ancien code du travail, recodifiées aux articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail.

## **SECOND MOYEN DE CASSATION**

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Mme X..., de sa demande tendant à la condamnation de l'association Y à lui payer une somme de 1 000 000 francs Cfp à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral qu'elle a subi à raison du harcèlement moral dont elle a été victime et du caractère vexatoire de son licenciement ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « les attestations que Mme X... verse aux débats soulignent un manque de moyens et l'existence de difficultés relationnelles entre elle-même et le directeur ; que, toutefois, elles ne permettent pas d'établir la preuve d'un harcèlement moral dont elle aurait été victime de la part de l'employeur » (cf., arrêt attaqué, p. 5 et 6) ;

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE « le témoignage de M. B... ne saurait rapporter la preuve d'un harcèlement dont Mme X... aurait été victime de la part de son employeur, le témoin se contentant d'indiquer que la demanderesse se trouvait dans un grand désarroi à l'occasion des visites de sa hiérarchie, ce qui paraît insuffisant à en justifier, faute d'autres éléments » (cf., jugement entrepris, p. 3 à 5) ;

ALORS QU'en cas de litige portant sur l'application des dispositions relatives à l'harcèlement moral, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; q

Qu'en énonçant, dès lors, pour débouter Mme X..., de sa demande tendant à la condamnation de l'association à lui payer une somme de 1 000 000 francs Cfp à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral qu'elle a subi à raison du harcèlement moral dont elle a été victime et du caractère vexatoire de son licenciement, que les éléments de preuve produits par Mme X..., n'apportaient pas la preuve qu'elle avait été victime de harcèlement moral de la part de son employeur, quand il lui appartenait d'apprécier si Mme X..., avait

apporté la preuve de faits qui permettaient de présumer l'existence d'un tel harcèlement moral et, dans l'affirmative, si l'association apportait la preuve que ses agissements n'étaient pas constitutifs d'harcèlement moral et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 122-52 de l'ancien code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003, qui sont applicables à la cause et qui ont été recodifiées à l'article L. 1154-1 du code du travail.

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Nouméa du 19 décembre 2006