

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 31 mars 2021, 19-23.518, Inédit****Cour de cassation - Chambre sociale**

N° de pourvoi : 19-23.518
ECLI:FR:CCASS:2021:SO00394
Non publié au bulletin
Solution : Rejet

Audience publique du mercredi 31 mars 2021

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier, du 22 mai 2019

Président

Mme Leprieur (conseiller doyen faisant fonction de président)

Avocat(s)

SCP Buk Lament-Robillot, SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol

Texte intégral**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

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

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 31 mars 2021

Rejet

Mme LEPRIEUR, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 394 F-D

Pourvoi n° F 19-23.518

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 31 MARS 2021

Mme N... F..., domiciliée [...], a formé le pourvoi n° F 19-23.518 contre l'arrêt rendu le 22 mai 2019 par la cour d'appel de Montpellier (4e B chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à l'association [...], dont le siège est [...],

2°/ à l'Union sanitaire et sociale Aude Pyrénées, dont le siège est [...], anciennement dénommée association ASM (audoise sociale et médicale), venant aux droits de l'association ABAS dans la gestion de l'Ehpad association [...],

défenderesses à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Buk Lament-Robillot, avocat de Mme F..., de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de l'association [...], de l'Union sanitaire et sociale Aude Pyrénées, après débats en l'audience publique du 9 février 2021 où étaient présents Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseiller, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Reprise d'instance

1. Il est donné acte à l'Union sanitaire et sociale Aude Pyrénées, venant aux droits de l'association ABAS dans la gestion de l'Ehpad association [...], de sa reprise d'instance.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 22 mai 2019), Mme F... a été engagée, le 1er septembre 1987, par l'association [...] en qualité d'aide-soignante.

3. Licenciée pour faute grave le 1er décembre 2012, au motif de faits de maltraitance, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de juger son licenciement justifié et de la débouter, en conséquence, de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture et d'indemnité pour licenciement abusif, alors :

« 1°/ que la faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en se bornant, pour dire que le licenciement reposait sur une faute grave, à affirmer péremptoirement que les trois faits décrits, déduits de ce que la salariée n'avait pas pris le soin de régler la température de l'eau, trop chaude, avant de commencer à doucher un résident, avait par ailleurs, pendant la douche d'une autre résidente, dirigé le jet d'eau tiède en direction de son visage afin de nettoyer son oeil, et enfin avait tordu le bras d'une troisième résidente pour l'aider à la redresser, étaient constitutifs de maltraitance à l'égard des résidents, justifiant le licenciement pour faute grave, sans spécifier précisément en quoi ces agissements auraient entraîné une perturbation des relations de travail d'une importance telle qu'elle empêchait le maintien de la salariée dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

2°/ que la faute grave doit être appréciée in concreto en tenant compte de l'ancienneté du salarié, de ses qualités professionnelles et de ses antécédents disciplinaires ; qu'en se bornant à retenir que les trois faits décrits étaient constitutifs de maltraitance à l'égard des résidents, justifiant le licenciement pour faute grave, sans prendre en considération pour apprécier la légitimité du licenciement, comme il le lui était demandé, le comportement antérieur exempt de tout reproche de la salariée qui, en 25 ans d'ancienneté, avait toujours donné entière satisfaction à son employeur, ne s'était jamais vu notifier la moindre sanction disciplinaire ni le moindre reproche et avait travaillé avec beaucoup de dévouement et de professionnalisme, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que le juge est tenu de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; que la cour d'appel en déduisant la faute grave de prétendus actes de maltraitance à l'égard de trois résidents, sans rechercher, comme il le lui était demandé, si la véritable motif de la rupture du contrat de travail de la salariée ne résidait pas dans la volonté du nouveau directeur de l'établissement, de se débarrasser de l'exposante, qui comptait parmi les plus anciennes salariées et avait exercé jusque 2012, les fonctions de déléguée du personnel, a méconnu l'étendue de ses pouvoirs, en violation des articles L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. Dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de faits et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a estimé, par motifs propres et adoptés, qu'il était établi que la salariée avait commis des actes de maltraitance à l'encontre de plusieurs résidents, portant ainsi atteinte à la dignité de personnes fragiles, dépendantes ou peu à même de se défendre.

6. Elle a pu dès lors en déduire que le maintien de la salariée dans l'entreprise était impossible et retenir l'existence d'une faute grave, écartant ainsi toute autre cause de licenciement.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme F... aux dépens ;

En application de 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 trente et un mars deux mille vingt et un.
MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Buk Lament-Robillot, avocat aux Conseils, pour Mme F...

Mme F... fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir jugé que son licenciement, prononcé pour faute grave, reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir, en conséquence, déboutée de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture et d'indemnité pour licenciement abusif ;

AUX MOTIFS QUE sur le licenciement pour faute grave, la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que la charge de la preuve de la gravité de la faute privative des indemnités de préavis et de licenciement incombe à l'employeur débiteur qui prétend en être libéré ; que la lettre de licenciement fixe les limites du litige et c'est au regard des motifs qui y sont énoncés que s'apprécie le bien-fondé du licenciement ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement est rédigée comme suit : « Madame, Nous vous informons que, suite à notre entretien du 5 septembre 2012, nous avons décidé de vous licencier pour faute grave en raison de faits de maltraitance sur plusieurs personnes âgées. Cette maltraitance est constituée par les comportements suivants : - Violence physique au cours de toilettes et autres transferts, - Remarques désobligeantes voire dégradantes, - Irrespect. En effet, les faits suivants se sont produits dans notre établissement : - concernant Monsieur O... E... : vous avez régulièrement maltraité ce pensionnaire. En effet, vous lui avez donné des gifles, des coups derrière la tête, vous l'avez insulté en lui disant notamment qu'il a une "tête de con", vous lui avez fait prendre des douches froides, vous lui avez fait couler volontairement de l'eau de Cologne dans les yeux, vous lui avez enlevé ou mis à l'envers les piles de sa télécommande afin qu'il ne puisse pas regarder la télévision. - concernant Monsieur T... L... : lors de certaines douches que vous lui avez fait prendre, vous n'avez pas pris le soin de régler la température de l'eau en commençant à le doucher à l'eau froide puis lorsqu'il se plaignait d'avoir froid, vous l'avez brûlé en inversant la température de l'eau. Nous avons pu constater des rougeurs au niveau de son cou et ses épaules après qu'il se soit plaint. Celles-ci sont dues aux séquelles de douches bien trop chaudes. - concernant Madame B... P... : cette pensionnaire avait des pathologies psychiatriques. Afin de la faire taire, vous avez utilisé une technique (que nous qualifierons) "de la douche". En effet, vous l'avez douchée à plusieurs reprises en dirigeant le jet d'eau dans sa bouche. En maintenant sans cesse le jet d'eau en direction de son visage, vous l'empêchiez de crier et de bouger. Cette dame étant borgne. Le fait de diriger régulièrement et sans attention de l'eau sur son seul œil valide aurait pu entraîner sa cécité. - concernant Madame J... G... : vous avez installé Monsieur Y... à table à ses côtés, et ce, de manière particulièrement brutale. Cette violence a fait que Madame J... a été bousculée et s'est renversée de la soupe dessus, ce qui l'a brûlé. - concernant vos collègues de travail : vous avez tenté de leur apprendre vos "techniques" pour soulever les résidents. Plusieurs d'entre elles ont été choquées. En effet, vous avez tordu des bras de pensionnaires pour les soulever ce qui leur fait mal à chaque fois. Lors de cet entretien vous avez partiellement reconnu les faits suivants : - L'utilisation d'eau brûlante sur Monsieur T... L..., - Le fait d'avoir délibérément fait renverser la soupe chaude sur Madame J... G..., - Le fait de tordre les bras aux résidents lors des transferts/manipulations. Vous avez nié toute maltraitance envers Monsieur O... E... Les explications que vous nous avez fournies lors de notre entretien du 5 septembre 2012 sont insuffisantes pour nous amener à considérer que les faits qui vous sont reprochés ne revêtent pas la gravité que nous leur donnons. Le licenciement prend donc effet immédiatement à la date d'envoi de cette lettre, sans indemnité de préavis ni de licenciement. (...) » ; que les premiers juges ont exactement analysé la portée des arguments et des pièces qui leur étaient soumis, après avoir à titre liminaire, - rappelé que le directeur de l'établissement avait signalé au Procureur de la République des faits de maltraitance sur des pensionnaires à la suite de la réception de la lettre du curateur et frère de M. O... E... dénonçant de manière circonstanciée les faits dont celui-ci aurait été victime, - dit que la décision d'incompétence de l'inspection du travail avait été prononcée en raison de l'expiration de la protection liée au mandat de la salariée et qu'il ne pouvait se déduire de ce fait que l'inspecteur du travail aurait implicitement validé le licenciement pour cause réelle et sérieuse, - rejeté le raisonnement erroné de la salariée consistant à retenir qu'un classement sans suite constituerait une décision définitive d'une juridiction pénale s'imposant au civil, alors que ce type de décision du Parquet n'émane pas d'une juridiction ; qu'il convient tout d'abord de rejeter les arguments de Mme N... F... tendant à voir retenir la prescription des griefs reprochés, ceux-ci n'étant pas datés précisément dans la lettre de licenciement ; qu'en effet, il est démontré que la [...] a eu connaissance d'une partie des faits à compter de la réception du courrier de M. E... le 16 août 2012, ce courrier ayant amené l'employeur à adresser un signalement dès le 9 août 2012 au Parquet, et que l'affaire a été classée sans suite le 12 novembre 2012 après enquête sur l'intégralité des faits reprochés, alors que la procédure de licenciement a été enclenchée le 22 août 2012 et que l'entretien préalable s'est tenu le 5 septembre 2012 ; que le conseil de prud'hommes a encore justement apprécié les pièces pénales versées aux débats par l'appelante ainsi que les attestations régulières en la forme produites par l'employeur pour en déduire que - s'agissant du résident M. T... L..., Mme N... F... n'avait pas pris le soin de régler la température de l'eau, trop chaude, avant de commencer à le doucher ; qu'il sera ajouté qu'entendue par les enquêteurs, Mme N... F... a déclaré : « (...) Ce que je peux vous dire sur ce fait c'est vrai que le premier jet était chaud, j'ai alors demandé au résident s'il voulait qu'on change de douche ou si on continuait. Il m'a dit de continuer, j'ai fait vite (...) » ; ce qui corrobore les déclarations de M. L... même si, ainsi que l'a relevé le premier juge, ce résident a tenté de minimiser les faits en qualifiant l'aide soignante de « brusque » et non de maltraitante, - s'agissant de la résidente Mme B... P... atteinte de troubles psychiatriques rendant son élocution difficile et opérée quelques semaines plus tôt d'une ablation de l'œil gauche, Mme N... F... avait, pendant la douche, dirigé le jet d'eau en direction de son visage, l'empêchant de crier ; ce qui avait été constaté par Mme Z... V..., aide soignante, laquelle a attesté précisément de ce fait ; qu'il sera ajouté que cette dernière a indiqué aux enquêteurs avoir été choquée de voir que « Mme P... était nue et seule sur les toilettes », mais surtout « qu'elle était trempée de la tête au pied » alors que Mme N... F... devait la doucher, puis avoir constaté lors d'un deuxième passage 5 à 10 minutes plus tard que Mme N... F... « était en train de (la) doucher » et qu'elle lui lavait l'œil en lui mettant directement le jet d'eau dans son visage », alors que selon la procédure seule une infirmière était habilitée à nettoyer son œil de façon adaptée, qu'elle lui avait demandé « d'arrêter puisque l'eau coulait dans la bouche de la résidente qui criait et cette dernière semblait avoir des difficultés à respirer », Mme N... F... répondant « Mais si elle respire » ; que l'argument de cette dernière relatif à l'emploi du temps de Mme V... est sans portée car elle ne démontre pas qu'il était fait interdiction à cette dernière de venir dans les douches de l'établissement ; qu'une autre aide soignante, Mme D... R..., a indiqué aux enquêteurs avoir constaté ces faits courant juillet ; que de même, Mme N... F... a admis lors de son audition par les enquêteurs les faits suivants : « Je m'explique, Mme P... ayant un œil gauche crevé, aux fins de nettoyer les saletés se trouvant dans l'auriculaire, le jet d'eau tiède a été placé et insistamment au dessus de l'œil. Cet acte n'a occasionné aucune blessure supplémentaire à la résidente. Son œil a été nettoyé. Cela a choqué une jeune aide soignante débutant dans la profession. (...) Pour ma part, je n'ai commis aucun acte de maltraitance », - s'agissant de la résidente Mme M..., Mme N... F... lui avait tordu le bras pour la redresser, ainsi qu'en ont attesté Mmes R... et W... ; qu'il sera ajouté que Mme D... R..., aide médico-psychologique, a indiqué aux enquêteurs avoir été appelée par Mme N... F... pour l'aider à redresser cette résidente et avoir vu l'appelante « tordre fortement le bras de la patiente afin qu'elle se redresse d'elle-même », lui avoir « dit d'arrêter » de « peur qu'elle lui casse le bras » ; que le fait que l'entourage de cette résidence ait pu affirmer n'avoir constaté aucun geste de maltraitance ne suffit pas à contredire ce témoignage, la famille de Mme M... n'étant pas présente au moment des faits ; que contrairement à ce que soutient la salariée, aucun élément du dossier ne permet de douter de ces témoignages ; qu'or, ces trois faits décrits précisément sont constitutifs de maltraitance à l'égard des résidents, justifiant le licenciement pour faute grave de Mme N... F..., sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs ; que par ailleurs, les attestations produites par l'appelante relatifs à la perception de son professionnalisme et de sa personnalité par d'autres salariés ou par l'ancien directeur de l'établissement ne suffisent pas à contredire les témoignages ci-dessus examinés, ces personnes n'ayant pas été témoins directs des trois faits retenus ; que de même que les témoignages relatifs à un « coup monté » contre la salariée, lesquels ne

suffisent pas à écarter les attestations et pièces pénales analysées ci-dessus ; qu'enfin, les éléments médicaux versés aux débats par la salariée sont inopérants, son syndrome anxio-dépressif ne permettant pas de contredire les faits retenus ; que le jugement sera confirmé en ce qu'il a dit le licenciement justifié et rejeté les demandes indemnitaires de la salariée ;

1°) ALORS QUE la faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en se bornant, pour dire que le licenciement reposait sur une faute grave, à affirmer péremptoirement que les trois faits décrits, déduits de ce que la salariée n'avait pas pris le soin de régler la température de l'eau, trop chaude, avant de commencer à doucher un résident, avait par ailleurs, pendant la douche d'une autre résidente, dirigé le jet d'eau tiède en direction de son visage afin de nettoyer son œil, et enfin avait tordu le bras d'une troisième résidente pour l'aider à la redresser, étaient constitutifs de maltraitance à l'égard des résidents, justifiant le licenciement pour faute grave, sans spécifier précisément en quoi ces agissements auraient entraîné une perturbation des relations de travail d'une importance telle qu'elle empêchait le maintien de la salariée dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

2°) ALORS QUE la faute grave doit être appréciée in concreto en tenant compte de l'ancienneté du salarié, de ses qualités professionnelles et de ses antécédents disciplinaires ; qu'en se bornant à retenir que les trois faits décrits étaient constitutifs de maltraitance à l'égard des résidents, justifiant le licenciement pour faute grave, sans prendre en considération pour apprécier la légitimité du licenciement, comme il le lui était demandé, le comportement antérieur exempt de tout reproche de Mme F... qui, en 25 ans d'ancienneté, avait toujours donné entière satisfaction à son employeur, ne s'était jamais vu notifier la moindre sanction disciplinaire ni le moindre reproche et avait travaillé avec beaucoup de dévouement et de professionnalisme, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE le juge est tenu de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; que la cour d'appel en déduisant la faute grave de prétendus actes de maltraitance à l'égard de trois résidents, sans rechercher, comme il le lui était demandé, si le véritable motif de la rupture du contrat de travail de Mme F... ne résidait pas dans la volonté de M. I..., nouveau directeur de l'établissement, de se débarrasser de l'exposante, qui comptait parmi les plus anciennes salariées et avait exercé jusque 2012, les fonctions de déléguée du personnel, a méconnu l'étendue de ses pouvoirs, en violation des articles L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail. ECLI:FR:CCASS:2021:SO00394