

# Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 avril 2019, 17-28.829, Inédit

Violences sexuelles en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

<b>Date</b>	03/04/2019
<b>Jurisdiction / Nature</b>	JURI
<b>ECLI</b>	ECLI:FR:CCASS:2019:S000540
<b>URL Légifrance</b>	<a href="https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038426979">https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038426979</a>

## RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] salariée et de la solitude dans laquelle elle avait été laissée jusqu'au mois d'avril 2012, le seul fait qu'elle ait donné un léger coup de pied à une résidente difficile et ait tardé à signaler les abus sexuels [...] salariée et de la solitude dans laquelle elle a été laissée jusqu'au mois d'avril 2012, le seul fait qu'elle ait donné un léger coup de pied à une résidente difficile et ait tardé à signaler les abus sexuels [...]

## SOLUTION / CONCLUSION

Cassation

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 ;Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée par contrat à durée indéterminée le 20 septembre 1982, en qualité d'éducatrice spécialisée et en dernier lieu d'éducatrice chef dans l'établissement de Canteleu par l'association Handas, aux droits de laquelle vient l'Association des paralysés de France, Mme Y... a été licenciée pour faute grave le 28 juin 2012 ; qu'elle a contesté son licenciement devant la juridiction prud'homale ;Attendu que pour dire le licenciement de la salariée sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à lui payer diverses sommes, l'arrêt retient qu'au regard des états de service de la salariée et de la solitude dans laquelle elle avait été laissée jusqu'au mois d'avril 2012, le seul fait qu'elle ait donné un léger coup de pied à une résidente difficile et ait tardé à signaler les abus sexuels anciens rapportés par une autre résidente, ne suffisait pas à caractériser une faute grave ;Qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait constaté que la salariée avait manqué à son obligation légale d'informer les autorités judiciaires ou administratives de toute atteinte sexuelle infligée à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison notamment d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique, cette obligation étant rappelée dans le règlement intérieur du personnel de l'Association des paralysés de France et que les témoins avaient relaté un coup de pied donné à une patiente ainsi qu'un langage parfois cru et humiliant envers les résidents, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé les textes susvisés ;PAR CES MOTIFS :CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 octobre 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ; 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 Caen ;Condamne Mme Y... 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 trois avril deux mille dix-neuf.MOYEN ANNEXE au présent arrêtMoyen produit par la SCP Ghestin, avocat aux Conseils, pour l'Association des paralysés de FranceIl est fait grief à la cour d'appel de Rouen d'avoir jugé licenciement de Mme Y... sans cause réelle et sérieuse , en conséquence, condamné l'Association des paralysés de France à payer à Mme Y... les sommes de 2 385,15 € à titre de rappel de salaire pendant la période de mise à pied conservatoire indemnité compensatrice de congés payés comprise, 89.919,90 € à titre d'indemnité de licenciement, 29 973,30 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 2 997,33 € à titre de congés payés sur préavis et 80.000 € à titre de dommages et intérêts, à délivrer à Mme Y... une attestation Pôle emploi rectifiée, à rembourser à Pôle emploi les allocations versées à Mme Y... et, en conséquence encore, condamné l'Association des paralysés de France aux dépens et à payer à Mme Y... la somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

;AUX MOTIFS QUE six griefs ont été imputés à Mme Y... dans la lettre de licenciement : 1) maltraitance envers certains résidents, 2) non dévoilement et non traitement de faits grave de maltraitance commis à l'encontre d'une résidente, 3) maltraitance envers des salariés : dénigrements, humiliations et insultes, 4) négligences fautives dans les commandes de médicaments, 5) utilisation du véhicule de service à des fins personnelles, 6) pressions envers un personnel placé sous son autorité en vue de lui faire signer un document mensonger accusant un salarié ; QUE sur la maltraitance envers certains résidents : Mme A..., que l'association fait grief à la salariée d'avoir fait subir à celle-ci, de façon répétée, des coups de pied, claques, cheveux tirés, insultes et cris ; qu'elle expose que la tutrice de Mme A..., Mme G... a déposé plainte pour maltraitance le 11 juin 2012, que des faits de maltraitance ont également été dénoncés par d'autres résidents et confirmés par un certain nombre de salariés et qu'a minima Mme Y... reconnaît avoir donné un coup de pied aux fesses de la résidente ; que Mme Y... nie avoir commis la moindre violence à l'égard de Mme A... ; qu'elle conteste le témoignage, recueilli hors la présence du tuteur, attribué à la résidente, laquelle n'a d'autre langage que trois mots, le regard et les gestes et n'a donc pas pu formaliser de plainte à son encontre, de même que les autres témoignages figurant au dossier ; qu'elle fait remarquer que la plainte déposée à ce propos a été classée sans suite par le parquet ; qu'au soutien de ses allégations, l'association verse aux débats des attestations de Mme I..., éducatrice, qui relate l'entretien qu'elle a eu à l'aide de pictogrammes avec Mme A..., qui n'a pas l'usage de la parole, en présence de Mme P..., nouvelle directrice de la structure, d'où il ressort que Mme A... s'est plainte de violences répétées à son encontre (quatre coups de pied, cheveux tirés et une gifle) ; que toutefois lorsqu'elle a été entendue par les services de police sur la plainte déposée par l'association, l'éducatrice a déclaré qu'elle émettait des doutes sur la sincérité des dénonciations de Mme A... n'ayant jamais pu elle-même constater ou même entendu parler de violences de la sorte ; que de la même manière, M. Q... éducateur et Mme U..., aide médicopsychologique, dont les témoignages sont produits par l'association, ont indiqué aux services de police, avoir été témoins d'un seul coup de pied aux fesses administré par Mme Y... à la résidente, précisant toutefois que, si ce geste leur était apparu « dérangent » et avait d'ailleurs été discuté en réunion d'équipe, il n'était emprunt d'aucune violence et s'expliquait d'une part par le comportement difficile de Mme A... et d'autre part par la fatigue excessive de la directrice ; que Mme G..., soeur et tutrice de Mme A..., qui au moment du départ de la directrice a manifesté par un cadeau et un mot de remerciement la gratitude qu'elle éprouvait à l'égard de cette dernière, écrit qu'elle a constaté un changement dans le comportement de sa soeur marqué par du mutisme et de la distance mais qu'il lui est « difficile de l'associer à la réalité d'une maltraitance » ; que lors de son audition devant les services de police, elle a déclaré qu'elle était informée du coup de pied reçu par sa soeur en 2011, qu'à l'époque elle n'avait pas jugé nécessaire de déposer plainte, qu'elle était contrainte de le faire désormais au vu des accusations de Mme P..., mais se contente de relater les accusations de maltraitance entendues de la bouche de cette dernière, faisant part enfin de ce que cette situation lui paraissait « incroyable » ; qu'il

résulte de l'enquête de police que l'ensemble des personnes entendues n'a constaté ou simplement entendu parler d'aucune violence envers les résidents de la part de Mme Y... même si cette dernière pouvait, notamment envers Mme A..., hausser le ton voire tenir des propos insultants que les témoins mettent sur le compte du caractère entier de la directrice, de son surmenage et du comportement insupportable de la résidente envers le personnel et les autres personnes accueillies dans ce foyer ; Mme C..., l'association fait grief, dans ses écritures, à Mme Y... d'avoir l'habitude d'introduire une brosse à dents dans la gorge de Mme C... dans le but de dégager ses voies respiratoires et de la faire vomir, ce qui avait pour effet de faire souffrir la résidente et de la faire uriner sur son siège ; qu'elle soutient que les faits concernant Mme C..., ayant été découverts postérieurement à la lettre de licenciement, peuvent être évoqués au cours de la procédure, que les parents de la résidente ont déposé plainte contre Mme Y... pour maltraitance après que les faits leur ont été révélés ; que Mme Y... fait valoir que le cas de cette résidente n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige de sorte qu'il ne peut être invoqué à l'appui de son licenciement ; que néanmoins, elle conteste également les modalités de recueil du témoignage de cette personne, dépourvue de langage oral et fortement handicapée de même que les attestations des salariés qui n'ont été témoins directs d'aucun fait de maltraitance de sa part ; qu'elle affirme que la plainte pénale déposée contre elle a également été classée sans suite ; que si le cas de Mme C... n'est pas visé expressément dans la lettre de licenciement, il peut ressortir du grief de maltraitance d'habitude envers les résidents, qu'il convient donc de l'examiner à ce titre ; sur la maltraitance d'habitude envers les résidents, que l'employeur écrit dans la lettre de licenciement que plusieurs faits graves de maltraitance envers les résidents (insultes, humiliations, punitions, bousculades répétées) ont été dénoncés par des salariés ; qu'il ajoute, dans le cadre de l'instance que les salariés ont dénoncé tardivement ces faits car ils craignaient pour leur emploi, et que les maltraitements ont été confirmés par plusieurs familles qui, après avoir attesté pour Mme Y... juste après son licenciement, témoignent aujourd'hui pour dire tout autre chose ; que Mme Y... affirme qu'il n'existe aucune pièce concernant des faits précis et matériellement vérifiables concernant les résidents dans leur ensemble ; qu'aucune des auditions réalisées dans le cadre des deux enquêtes de police pour violences volontaires aggravées diligentées à l'initiative de l'employeur, n'a permis de mettre en évidence quelconques actes de violence ou de maltraitance habituels de la part de la salariée envers les résidents ; que les témoins mis en avant au soutien de la plainte n'ont relaté d'autres faits que le léger coup de pied aux fesses de Mme A... dont il a été fait état plus haut et, s'agissant de M. X... et Mme T..., d'un langage parfois cru et humiliant envers les résidents ; que les auditions de ces derniers par les policiers ont montré les limites de cet exercice et les précautions avec lesquelles il y a lieu de considérer leurs témoignages, dès lors qu'il est apparu que ceux-ci se contredisaient, exagéraient et confondaient ce qui leur avait été rapporté avec ce qu'ils avaient vu ; que de plus plusieurs éducateurs ou aides médicopsychologiques relatent le caractère hautement influençable de ces personnes qui les conduit à adhérer et imiter le discours de leur interlocuteur ; que

Mme J..., ancienne directrice de l'établissement de décembre 2007 à avril 2012 précise qu'elle n'a jamais constaté de violence effectuée sur Chantal A... ou qui que ce soit, que si elle avait constaté de tels faits elle les auraient sanctionnés disciplinairement, que si elle ne l'a pas fait c'est que jamais rien de tel n'a été porté à sa connaissance et que « des légendes urbaines ou des faits non vérifiables, il y en a dans toutes les institutions » ; que de plus Mme Y... produit de très nombreuses attestations émanant de tuteurs institutionnels, de salariés ou d'ex-salariés (éducateurs, agents de service, stagiaires, aides médicopsychologiques), professionnels de santé (pharmacien, médecins), partenaires de l'institution, famille de résidents et anciens présidents, en lien avec elle parfois depuis vingt ans, qui donnent l'image d'une professionnelle extrêmement investie et passionnée par son travail, toujours soucieuse du bien être des personnes handicapées et incapable de la moindre violence ou maltraitance physique ou verbale à leur égard ; que ces témoignages ne sont pas contredits utilement par les pièces versées aux débats par l'intimée ; que s'agissant particulièrement de Mme C..., personne n'a été témoin des faits reprochés à Mme schmitt et rapportés par la résidente à Mme R..., chef de service et M. S..., psychologue qui n'ont pas témoigné devant les policiers ; qu'il résulte de ce qui précède que le grief de maltraitance habituelle ne peut être retenu non plus ; QUE sur le non dévoilement et le non traitement de faits graves de maltraitance commis à l'encontre d'une résidente : que l'association reproche à la salariée de n'avoir dénoncé des faits d'agression sexuelle sur Mme V... commis en 2007, portés à sa connaissance au mois d'avril 2012, ni auprès de sa hiérarchie ni auprès des autorités judiciaires, au prétexte qu'ils étaient anciens et d'avoir interdit à d'autres salariés de le faire ; que Mme Y... soutient, après avoir contesté la validité des attestations et pièces versées aux débats au soutien de ce grief, qu'à l'époque de la révélation des faits, il n'y avait plus véritablement de direction à laquelle elle pouvait se référer, que son attitude, qui a consisté à privilégier une période d'accompagnement psychologique et recueil d'informations avant dépôt de plainte dont il était établi qu'il n'aboutirait pas, les faits étant prescrits, était parfaitement adaptés et conforme à l'intérêt supérieur de la résidente » qu' « Il ressort d'un rapport circonstancié du 15 juin 2012, signé de M. Q..., que ce dernier a été informé le 19 avril 2012 de faits d'atteinte sexuelle dont aurait été victime, en dehors du foyer et sept ans auparavant, une résidente Mme V..., qu'il a avisé Mme Y... dès le lendemain et que celle-ci lui a déclaré, après avoir « bien entendu la gravité de la situation », qu'ils n'étaient pas dans l'urgence les faits étant lointains, que la priorité était de faire un travail d'accompagnement de la résidente pour qu'elle puisse porter plainte et qu'il avait été décidé de rencontrer la psychologue pour lui demander conseil, ce qui avait été fait quelques jours plus tard ; que « Mme I..., aide-medicopsychologique, relate également dans une attestation et un rapport daté du 21 juin 2012, que Mme V... était pressée de déposer plainte mais que la directrice avait temporisé invoquant le travail entrepris afin de libérer la parole de la victime et avoir plus de renseignement sur les démarches à effectuer ; que les faits ont été portés à la connaissance de Mme Y... le 20 avril 2012, celle-ci avait donc le temps, avant sa mise à pied du 8 juin 2012, d'en référer à ses supérieurs hiérarchiques et cette information n'était pas incompatible avec la

nécessité d'un accompagnement psychologique de la plaignante ; qu'il ne peut se déduire de ce qui précède que le droit de la personne vulnérable a été totalement bafoué comme le soutient l'association mais il est certain que Mme Y... a manqué à son obligation légale d'informer les autorités judiciaires ou administratives de toute atteinte sexuelle infligée à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison notamment d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique, cette obligation étant rappelée dans le règlement intérieur du personnel de l'Association des paralysés de France ; ET QUE l'ensemble du dossier fait apparaître que Mme Y... a fait preuve aux dépens de sa vie personnelle d'un dévouement exceptionnel au service des résidents et de leur famille et que ses méthodes de travail, qui de la part des personnes accueillies au foyer, de ses collaborateurs et de sa hiérarchie qui la laissait fonctionner en toute autonomie et sans contrôle, ont été jugées dépassées avec l'arrivée de Mme J..., puis de Mme P... et de M. L..., sans pour autant que ces derniers ne démontrent l'existence des maltraitances ou dysfonctionnements institutionnels ; que dans de telles circonstances, au regard des états de service de la salariée et de la solitude dans laquelle elle a été laissée jusqu'au mois d'avril 2012, le seul fait qu'elle ait donné un léger coup de pied à une résidente difficile et ait tardé à signaler les abus sexuels anciens rapportés par Mme V..., ne suffisent pas à caractériser une faute grave ni même à justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse ;1/ ALORS QUE constituait, à elle seule, une faute grave, le fait pour un cadre adjointe de direction au sein d'une structure accueillant une dizaine d'adultes présentant un handicap lourd, reprise par l'Association des paralysés de France, d'avoir administré « un coup de pied aux fesses » d'une personne âgée particulièrement vulnérable qui n'avait pas l'usage de la parole, d'avoir tenu des « propos insultants » à son égard et d'avoir usé « d'un langage parfois cru et humiliant envers les résidents » ; qu'en jugeant du contraire, au motif que le coup de pied aux fesses aurait été « léger » et aurait pu être administré à une « résidente difficile », la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 du code du travail ;2/ ALORS QUE constituait, à elle seule, une faute grave, le fait pour un cadre adjointe de direction au sein d'une structure accueillant une dizaine d'adultes présentant un handicap lourd, reprise par l'Association des paralysés de France, tenue par la loi et par le règlement intérieur de l'Association de procéder à un signalement administratif et judiciaire sur toute atteinte sexuelle sur une personne vulnérable, de s' être abstenue de procéder à ces signalements, demandés par la victime, et d'avoir omis d'informer sa hiérarchie des faits; qu'en jugeant du contraire, au motif que « le droit de la personne vulnérable n'aurait pas été totalement bafoué » et que Mme Y... aurait simplement « tardé à signaler les abus sexuels anciens », la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 du code du travail ;3/ ALORS QU'il résulte des constatations de l'arrêt, que quelques mois après l'intégration dans l'Association des paralysés de France, de la structure s'occupant d'une dizaine d'adultes présentant un handicap lourd au sein de laquelle Mme Y..., cadre, exerçait comme adjointe de direction, il s'est révélé que celle-ci avait administré « un coup de pied aux fesses » d'une personne âgée particulièrement vulnérable, qu'elle avait tenu des « propos insultants » à son égard, qu'elle avait usé « d'un langage parfois

cru et humiliant envers les résidents » et que, bien que tenue par la loi et par le règlement intérieur de l'Association de procéder à un signalement administratif et judiciaire de toute atteinte sexuelle sur une personne vulnérable, elle s'était s'abstenue de procéder à ces signalements, demandés par la victime, et avait omis d'informer sa hiérarchie sur les faits ; que cet ensemble de faits imputables à l'adjointe de direction constituait une violation des obligations du contrat de travail et des relations de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise et justifiait la résiliation immédiate du contrat de travail, en dépit de son ancienneté et de l'absence de démonstration à son encontre de « maltraitance ou de dysfonctionnement institutionnels »; qu'en jugeant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;4/ ALORS QU'après avoir constaté la réalité et le sérieux des faits de maltraitance physique et verbale à l'égard de personnes d'une particulière vulnérabilité et le manquement à l'obligation de signalement d'atteintes sexuelles sur une résidente gravement handicapée, la Cour d'appel devait rechercher, ainsi qu'elle y avait été invitée, si Mme Y... avait fait l'objet, deux ans avant les faits qualifiés de faute grave, d'une sanction disciplinaire pour un manquement aux obligations du règlement antérieur (cf. conclusions pour l'Association p. 4 et pour Mme Y..., p. 3); qu'en considérant sans procéder à cette recherche, que « l'ensemble du dossier fait apparaître que Mme Y... a fait preuve aux dépens de sa vie personnelle d'un dévouement exceptionnel au service des résidents et de leur famille et que ses méthodes de travail, qui n'avaient pas fait l'objet pendant une vingtaine d'années d'observations de la part des personnes accueillies au foyer, de ses collaborateurs et de sa hiérarchie qui la laissait fonctionner en toute autonomie et sans contrôle, ont été jugées dépassées avec l'arrivée de Mme J..., puis de Mme P... et de M. L..., sans pour autant que ces derniers ne démontrent l'existence des maltraitances ou dysfonctionnements institutionnels essentiellement invoqués au soutien de la procédure de licenciement », la cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard des articles L. 1234-1 L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;5/ ET ALORS EN TOUTE HYPOTHESE QUE pour justifier le licenciement pour faute grave, l'employeur avait fait valoir, sans être contestée, que conformément aux énonciations de la lettre de licenciement, l'adjointe de direction avait omis de signaler aux autorités administratives et judiciaires, de même qu'à sa hiérarchie, des faits dont elle avait eu connaissance d'agression sexuelle commis sur une résidente, manquement à une obligation légale confirmée par le règlement intérieur, qui ne fût révélé à la direction de l'association que cinq ans plus tard; qu'en retenant que le fait que la salariée « ait tardé à signaler les abus sexuels anciens rapportés par Mme V... ne suffit pas à caractériser une faute grave ni même à justifier un licenciement sans cause réelle et sérieuse », la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile.ECLI:FR:CCASS:2019:SO00540

## RÉFÉRENCE

---

JURI, 3 avril 2019, ECLI:FR:CCASS:2019:S000540. Disponible sur Légifrance :  
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038426979> (consulté le 20 juin 2026).