

**Cour de cassation
Chambre sociale**

20 mai 2009
n° 07-42.945

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 20 mai 2009 N° 07-42.945

Rejet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 23 avril 2007) que M. X... a été engagé le 3 mars 1997 en qualité de responsable d'exploitation, par la société Petit Forestier Rhône-Alpes devenue la société Petit Forestier services qui exerce une activité de location de véhicules et matériels frigorifiques ; que licencié par lettre recommandée du 17 septembre 2003 pour une insuffisance professionnelle tirée essentiellement des fréquentes erreurs de saisie informatique commises dans la facturation des locations, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à lui payer des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1° / que la contradiction entre les motifs de fait équivaut à leur absence ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que M. X... avait suivi la formation de deux jours sur le nouveau logiciel comme les directeurs régionaux, de secteur, responsable d'exploitation, commerciaux et secrétaires et que, par ailleurs, il avait répondu à l'offre qui lui était faite de l'aider en posant des questions sur les procédures à suivre le 16 juin 2003 ainsi que le 25 juillet 2003 ; qu'en retenant dans le même temps que l'employeur avait manqué à son obligation d'adaptation du salarié, faute de la mise en place d'un dispositif de formation et d'accompagnement, la cour d'appel, qui a entaché sa motivation d'une contradiction entre des motifs de fait, a privé sa décision de motif violant ainsi l'article 455 du code de procédure civile ;

2° / que la contradiction entre les motifs de fait équivaut à leur absence ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que le premier signalement de difficultés sur des contrats mal renseignés, de certains mouvements de parc erronés ou non saisis date du 13 juin 2003, émanant de M. Y..., adressé au directeur régional, à l'attention de M. X... ; qu'en constatant dans le même temps qu'il n'est justifié d'aucune intervention auprès de M. X... si ce n'est la convocation à l'entretien préalable à une mesure de licenciement du 2 septembre 2003, la cour d'appel, qui a ainsi entaché la motivation de son arrêt d'une contradiction de fait, a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant relevé que la fonction de responsable d'exploitation n'impliquait pas celle d'exécuter la préfacturation informatique confiée à la secrétaire que le salarié avait dû remplacer à compter du mois de février 2003 en raison d'un congé-maladie de longue durée, sans autre formation informatique que celle de deux jours dispensée en mai 2002 aux directeurs régionaux, de secteur, responsables d'exploitation, commerciaux et secrétaires, la cour d'appel qui a constaté que l'employeur n'avait pas mis en place la formation spécifique et l'accompagnement suffisants qu'exigeait l'exécution de tâches nouvelles sur un nouveau logiciel, a pu décider sans se contredire, que le licenciement du salarié qui n'avait jamais fait l'objet d'une quelconque critique dans ses fonctions de responsable d'exploitation, était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Petit Forestier services aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt mai deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par Me Brouchet, avocat aux Conseils pour la société Petit Forestier services.

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... était dénué de cause réelle et sérieuse et d'AVOIR, en conséquence, condamné la Société PETIT FORESTIER SERVICES à lui verser la somme de 18 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que d'AVOIR ordonné le remboursement par la Société PETIT FORESTIER SERVICES aux organismes concernés des indemnités de chômage payées au salarié ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... a suivi la formation initiale de deux jours, comme les directeurs régionaux, de secteur, responsable d'exploitation, commerciaux et secrétaires, mais que la Société PETIT FORESTIER ne justifie pas lui avoir fourni une quelconque formation à l'occasion du remplacement demandé de la secrétaire, Madame A... ; que le premier signalement

de difficultés sur des contrats mal renseignés, de certains mouvements de parc erronés ou non saisis date du 13 juin 2003 : il émane de Monsieur Y..., « organisation informatique » adressé notamment à Monsieur B... le directeur régional, à l'attention de Monsieur X... ; qu'il résulte des termes de ce courriel que les difficultés avec l'agence existaient « depuis la mise en route de ZEPHI-PEOPLESOFT », ce qui est confirmé par Madame A... dans son courrier du 23 janvier 2003 ; que Monsieur X... a répondu à l'offre qui lui était faite de l'aider en posant des questions sur les procédures à suivre, le 16 juin 2003 ainsi que le 25 juillet 2003 ; que c'est par un courrier du 13 août 2003 que Monsieur C..., directeur administratif et financier, a informé Monsieur D... que les états récapitulatifs d'avril et mai comportaient des erreurs, ce qui était source de perte de temps pour effectuer les corrections : il lui demandait « d'intervenir au plus tôt » ; qu'il n'est justifié d'aucune intervention auprès de Monsieur X..., si ce n'est la convocation à l'entretien préalable à une mesure de licenciement du 2 septembre 2003 signé par Monsieur B... en qualité de directeur de succursale ; que force est ainsi de constater qu'alors que dans ses précédentes fonctions de responsable d'exploitation, Monsieur X... n'avait jamais fait l'objet d'une quelconque critique de la part de l'employeur, celui-ci a pris la décision d'un licenciement pour insuffisance professionnelle à l'occasion de l'exécution de tâches nouvelles confiées, sans formation informatique spécifique, au premier signalement d'erreurs sans que ne soient étudiées les causes précises de celles-ci et la nécessité éventuelle d'une intervention auprès des services commerciaux fournisseurs des informations nécessaires à l'entrée de données exactes ; qu'or, la mise en place d'un nouveau logiciel informatique ou le fait de confier à un salarié de nouvelles tâches d'exécution sur ce logiciel exigent de l'employeur au titre de son obligation d'adaptation du salarié, la mise en place d'un dispositif de formation et d'accompagnement, à défaut duquel, il ne peut se prévaloir des erreurs commises par ledit salarié ; que le motif pris de l'insuffisance professionnelle de Monsieur X... dans l'exécution de ses tâches nouvelles relatives à la préfacturation ne peut être considéré comme un motif réel et sérieux de licenciement ; que le jugement sera en conséquence infirmé en toutes ses dispositions ;

ALORS D'UNE PART QUE la contradiction entre les motifs de fait équivaut à leur absence ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que Monsieur X... avait suivi la formation de deux jours sur le nouveau logiciel comme les directeurs régionaux, de secteur, responsable d'exploitation, commerciaux et secrétaires et que, par ailleurs, il avait répondu à l'offre qui lui était faite de l'aider en posant des questions sur les procédures à suivre le 16 juin 2003 ainsi que le 25 juillet 2003 ; qu'en retenant dans le même temps que l'employeur avait manqué à son obligation d'adaptation du salarié, faute de la mise en place d'un dispositif de formation et d'accompagnement, la Cour d'appel, qui a entaché sa motivation d'une contradiction entre des motifs de fait, a privé sa décision de motif violant ainsi l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

ET ALORS D'AUTRE PART QUE la contradiction entre les motifs de fait équivaut à leur absence ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que le premier signalement de difficultés sur des contrats mal renseignés, de certains mouvements de parc erronés ou non saisis date du 13 juin 2003, émanant de Monsieur Y..., adressé au directeur régional, à l'attention de Monsieur X... ; qu'en constatant dans le même temps qu'il n'est justifié d'aucune intervention auprès de Monsieur X... si ce n'est la convocation à l'entretien préalable à une mesure de licenciement du 2 septembre 2003, la Cour d'appel, qui a ainsi entaché la motivation de son arrêt d'une contradiction de fait, a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

Composition de la juridiction : M. Texier (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), Me Brouchet, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez
Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon 2007-04-23 (Rejet)