

**Cour de cassation
Chambre sociale**

19 septembre 2012
n° 10-16.988

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 19 septembre 2012 N° 10-16.988

Cassation partielle

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a conclu le 6 décembre 2002 une convention de stage pour la période allant du 10 décembre 2002 au 15 janvier 2003 avec la société Prosystem Group, qui exerce une activité de location de meubles frigorifiques et est soumise à la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ; que suivant contrat écrit à durée indéterminée du 19 mars 2003 à effet du 24, il a été engagé par la même société en qualité de cadre commercial, statut cadre, moyennant une rémunération forfaitaire annuelle brute de 36 000 euros, soit 3 000 euros mensuelle ; que selon l'article 4 de son contrat, l'horaire de travail était celui de la catégorie professionnelle à laquelle le salarié appartenait, conformément à l'accord d'entreprise applicable au 1er septembre 1999 ; qu'à compter du 24 septembre 2004, M. X... a fait l'objet, avec son accord, d'une mutation au sein de la société Districold, filiale de son employeur, aux mêmes conditions de qualification et de rémunération ; que le 30 mai 2006, les sociétés Districold et Prosystem Group ont fait l'objet d'une cession à la société Petit Forestier meubles ; qu'ayant été licencié le 19 octobre 2006 pour faute grave, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant, d'une part, à la reconnaissance d'un contrat de travail avec la société Prosystem Group (devenue Petit Forestier meubles) à compter du 1er mars 2003 et au paiement par cette société d'éléments de rémunération afférents à la période du 1er au 23 mars 2003, d'autre part, à la condamnation de la société Districold à lui payer diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail ;

Sur les premier et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de juger que son licenciement pour faute grave a été régulièrement prononcé, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en retenant qu'il est acquis aux débats que M. Y..., directeur général de la société Pro System group devenue la société Petit Forestier meubles, était également à la demande de M. Z..., gérant et animateur de la société Districold, lorsque les conclusions des sociétés Petit Forestier meubles et Districold indiquaient que le gérant de la société employant M. X... était M. Z... : " En l'espèce, il ne saurait être aujourd'hui contesté par M. X... que M. Y..., directeur général de la société Pro System Group, était également, à la demande de M. Z..., gérant de la société Districold, l'animateur au quotidien de celle-ci, les deux sociétés ayant d'ailleurs le même siège social et les mêmes locaux d'exploitation ", la cour d'appel a dénaturé ces écritures, en violation de l'article 1134 du code civil ;

2°/ que si aucune disposition légale n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit, encore faut-il, lorsque son existence est contestée, que le juge caractérise l'existence de la délégation de pouvoirs ; qu'en se bornant à relever que M. Y..., engagé par la société mère Petit Forestier meubles, était l'animateur de sa filiale, la société Districold, la cour d'appel, qui a statué par des motifs insuffisants pour caractériser le mandat de ce dernier de procéder à l'entretien préalable et au licenciement du salarié de cette filiale, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1232-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que M. Y..., engagé en qualité de directeur général par la société mère, son employeur, était contractuellement chargé d'exercer ses fonctions pour toutes les sociétés du groupe, lequel comprenait notamment la société Districold, filiale à 100 % de la première, et procédait également à l'animation de cette filiale, la cour d'appel, en retenant que le licenciement prononcé par ledit directeur était régulier quand bien même aucune délégation de pouvoir n'aurait été passée par écrit, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles 1134 du code civil, L. 3121-22 et L. 3171-4 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes de paiement d'heures supplémentaires, de congés payés afférents, de repos compensateur, de congés payés afférents, et d'indemnité au titre du travail dissimulé tant à l'encontre de la société Petit Forestier meubles (anciennement dénommée Pro System) que de la société Districold, l'arrêt retient, en premier lieu, que l'article 4 du contrat de travail stipule que l'horaire de travail est celui de la catégorie professionnelle à laquelle le salarié appartient, conformément à l'accord d'entreprise applicable à compter du 1er septembre 1999, que cet accord d'entreprise, qui est en réalité une convention de réduction collective du temps de travail conclue le 13 octobre 1999 à effet au 1er septembre 1999, dispose en son article 1 que l'horaire de travail sera maintenu en moyenne à 39 heures par

semaine notamment pour les cadres, et renvoie à l'accord de branche du 22 janvier 1999, dont l'article 14 prévoit la possibilité de recourir à une rémunération forfaitaire pour le personnel cadre et les articles 13 et 14 donnent la possibilité aux entreprises d'en appliquer directement les dispositions, qu'ainsi, en signant son contrat de travail le salarié a accepté une convention individuelle de forfait d'horaires stipulant une durée hebdomadaire de 38,5 heures pour une rémunération forfaitaire annuelle de 36 000 euros brut ; en second lieu, que les pièces produites par le salarié à savoir un décompte d'heures qu'il a lui-même dressé unilatéralement sont insuffisantes à établir le travail qu'il prétend avoir effectué et le fait que la société lui aurait demandé l'exécution de telles heures, ni même le fait qu'elle en aurait été informée, alors même qu'elle le conteste formellement ;

Attendu cependant, d'abord, que la rémunération forfaitaire s'entend d'une rémunération convenue entre les parties au contrat de travail soit pour un nombre déterminé d'heures supplémentaires, soit pour une durée de travail supérieure à la durée légale, et que même si le principe en est posé par la convention collective, la fixation d'un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié ;

Attendu, ensuite, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors, d'une part, qu'elle a constaté qu'aucun document contractuel ne prévoyait de convention de forfait et, d'autre part, que le salarié avait produit un décompte des heures qu'il prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires, de congés payés afférents, de repos compensateur, de congés payés afférents et d'indemnité au titre du travail dissimulé tant à l'encontre de la société Petit Forestier meubles, anciennement dénommée Pro System, que de la société Districold, l'arrêt rendu le 5 mars 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Paris, autrement composée ;

Condamne la société Districold et la société Petit Forestier meubles aux dépens ;

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

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 partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Ancel, Couturier-Heller et Meier-Bourdeau, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande de rappel de salaire pour la période du 3 au 23 mars 2003, outre les congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE au soutien de son appel, Monsieur Stéphane X... fait valoir que la société Pro System lui a demandé de revenir travailler pour elle à compter du lundi 3 mars 2003, en lui faisant miroiter une embauche, et estime que les trois éléments caractéristiques du contrat de travail sont établis en l'espèce ; qu'il expose à cet effet :

- qu'il a effectué une prestation de travail pour Pro System du 3 au 23 mars,
- qu'en contrepartie du travail effectué avant son embauche, il a perçu une rémunération à hauteur de la somme de 400 € versée par chèque le 17 mars 2003,
- que le fait d'avoir travaillé début mars 2003 en tant que responsable de stands sur les salons professionnels puis dans les locaux de Pro System n'aurait pu être possible sans les instructions et directives de son seul supérieur hiérarchique, Monsieur A..., PDG de Pro System ;

Qu'il y a un contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération ; que le contrat de travail suppose donc la réunion de trois éléments :

- une prestation de travail,
- une rémunération, contrepartie de cette prestation,
- la subordination juridique caractérisée par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ;

Qu'il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat d'en établir l'existence ;

Qu'en l'espèce, le contrat de travail écrit à durée indéterminée conclu entre les parties et adressé à Monsieur Stéphane X... le 19 mars 2003 prenait effet à compter du lundi 24 mars 2003 ;

Que pour tenter de justifier l'existence d'une relation de travail dès le 3 mars 2003, Monsieur Stéphane X... prétend avoir été présent sur différents stands lors de salons professionnels entre le 1er et le 24 mars 2003 et produit à cet effet deux attestations dont il ressort qu'il aurait été responsable de stands ;

Que cependant, d'une part, il y a lieu de constater que ces attestations sont à elles-seules insuffisantes à établir l'existence d'un contrat de travail à partir du 3 mars 2003, puisque datées respectivement des 15 février 2007 et 3 décembre 2007, soit plus de quatre ans après les faits et après plusieurs dizaines d'autres salons auxquels les auteurs ont participé, de sorte qu'il est peu crédible que ceux-ci se souviennent précisément de la présence et de la fonction de M. X... sur une si courte durée ;

Que d'autre part et surtout, Monsieur Stéphane X... verse lui-même aux débats une attestation qu'il a établie le lundi 17 mars 2003 en ces termes :

« Je soussigné, Stéphane X..., déclare terminer les conclusions du stage effectué chez Pro System du 10 décembre 2002 jusqu'au 16 janvier 2003, lors de la semaine 12 (du lundi 17 au vendredi 21 mars 2003), et ce, à titre bénévole. »

Que de son propre aveu, Monsieur Stéphane X... est revenu au sein de la société pour terminer son rapport de stage à titre

bénévole, ce qui réduit à néant son affirmation selon laquelle il aurait effectivement réalisé une prestation de travail pour le compte de Pro System ;

Que Monsieur Stéphane X... n'établit pas davantage que le versement par Pro System de la somme de 400 € par chèque émis le 17 mars 2003 s'analyserait en un salaire, la société prétendant que cette somme lui a été versée en remboursement de frais exposés durant son stage ;

Que la subordination juridique n'est pas davantage caractérisée dès lors que Monsieur Stéphane X... avait décidé d'achever la rédaction de son rapport de stage durant la période litigieuse et l'avait clairement exprimé dans son attestation du 17 mars 2003 ;

Que par suite, il y a lieu de confirmer le jugement déferé en ce qu'il a débouté Monsieur Stéphane X... de sa demande de rappel de salaire pour la période du 3 au 23 mars 2003 comme ne rapportant aucun élément probant de nature à justifier l'exécution d'une prestation de travail pour le compte de la société Pro System ;

ALORS QUE l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ;

D'où il suit qu'en s'attachant aux seuls termes de l'attestation rédigée par le salarié le 17 mars 2003, par laquelle il déclarait terminer son stage à titre bénévole, sans caractériser les circonstances de fait dans lesquelles s'étaient déroulées son activité de stagiaire au sein de la société Pro System au cours du mois de mars 2003, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision, au regard de l'article L 1221-1 du Code du travail ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes de paiement d'heures supplémentaires, de congés payés afférents, de repos compensateur, de congés payés afférents, et d'indemnité au titre du travail dissimulé tant à l'encontre de la SAS Petit Forestier Meubles (anciennement dénommée Pro-System) que de la société Districold ;

AUX MOTIFS QUE Sur les demandes formulées à l'encontre de la SAS Petit Forestier Meubles (anciennement dénommée Pro-System), Sur la demande en paiement d'heures supplémentaires Monsieur Stéphane X... soutient encore avoir effectué, sans être rémunéré, près de 200 heures supplémentaires pendant 7 mois, soit entre mars et septembre 2003, correspondant à la somme de 9. 514, 86 € au titre des congés payés y afférents ;

Que Monsieur Stéphane X... ne justifie pas avoir sollicité le paiement de ces heures à l'occasion du transfert de son contrat de travail, ni à l'occasion de la contestation du bien-fondé de son licenciement le 19 octobre 2006 ;

Qu'au soutien de son appel, Monsieur Stéphane X... remet en cause la validité de la convention individuelle de forfait conclue avec la société Prosystem group au motif qu'elle aurait dû être nécessairement passée par écrit ;

Que le contrat de travail de Monsieur Stéphane X... stipulait :

En son article 4 : horaires de travail

« l'horaire de travail était celui de la catégorie professionnelle à laquelle le salarié appartenait, conformément à l'accord d'entreprise applicable à compter du 1er septembre 1999 »

En son article 7 : Rémunération

« en conséquence de son travail, le salarié percevra un salaire brut annuel forfaitaire de 36. 000 €, soit un salaire mensuel de 3. 000 €. »

Que la société Petit Forestier Meubles (anciennement dénommée Pro System Group) justifie que l'accord d'entreprise mentionnée par erreur dans le contrat de travail est en réalité une convention de réduction collective du temps de travail qu'elle verse aux débats et qui a été conclue le 13 octobre 1999 entre la société Pro-System group et l'Etat, avec effet au 1er septembre 1999 ;

Que cette convention dispose en son article 1 que l'horaire de travail sera maintenu en moyenne 39 heures par semaine soit 1. 770 heures par an, notamment pour les cadres, catégorie à laquelle appartenait Monsieur Stéphane X... ;

Que cette convention renvoie elle-même à l'accord de branche du 22 janvier 1999, ainsi qu'il ressort de la notice explicative remise aux Délégués du personnel versée aux débats et visant expressément en son article 14 la possibilité de recourir à une rémunération forfaitaire pour le personnel cadre ;

Que les articles 13 et 14 de l'accord de branche donnant la possibilité aux entreprises d'en appliquer directement ses dispositions, la convention prévoyait une durée de travail de 10 % supérieure à la durée légale, soit 38, 5 heures hebdomadaires (ou 166, 83 heures mensuelles), alors que l'accord finalement signé avec la DDTF maintenant la durée du travail antérieure à savoir 169 heures mensuelles ou 1. 770 heures annuelles pour les cadres, ainsi qu'il ressort de la pièce 20 produite par la société Petit Forestier Meubles ;

Qu'en signant son contrat de travail, Monsieur Stéphane X... a donc accepté une convention individuelle de forfait d'heures stipulant une durée hebdomadaire de 38, 5 heures pour une rémunération forfaitaire annuelle de 36. 000 € bruts ;

Que Monsieur Stéphane X... ne saurait sérieusement soutenir que la convention de forfait serait nulle faute pour la société d'avoir porté à sa connaissance l'accord de branche, préalablement à son embauche dès lors que son contrat de travail renvoie expressément à la convention de réduction collective du temps de travail, laquelle fait référence à l'accord de branche ;

Qu'enfin, s'il en est besoin, la société Petit Forestier Meubles justifie que la rémunération perçue par Monsieur Stéphane X... (3. 000 € bruts) est supérieure à celle minimum imposée par la convention collective nationale applicable de laquelle il ressort que pour un salarié de même qualification (coefficient 450) elle est fixée à 2. 123, 97 € bruts pour 35 heures, soit 2. 399, 97 € bruts pour 38, 5 heures ;

Qu'ainsi, Monsieur Stéphane X... qui a accepté une convention de forfait, ne peut prétendre à indemnisation de ses heures supplémentaires et repos compensateurs que s'il démontre avoir effectivement réalisé des heures au-delà de celles prévues par son contrat de travail ;

Qu'aux termes de l'article L 3171-4 du Code du travail : « En cas de litige relatif à l'existence et au nombre d'heures supplémentaires effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa

conviction, après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. » ;

Que s'il résulte des dispositions de l'article L 3171-4 du Code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa décision ;

Qu'en l'espèce, les pièces produites par Monsieur Stéphane X..., à savoir un décompte d'heures qu'il a lui-même dressé unilatéralement, sont insuffisantes à établir le travail qu'il prétend avoir effectué et le fait que la société lui aurait demandé l'exécution de telles heures, ni même le fait qu'elle en aurait été informée, alors qu'elle le conteste formellement ;

Que dans ces conditions, il y a lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté Monsieur Stéphane X... de ses demandes d'heures supplémentaires, de congés payés y afférents, d'indemnité pour perte de droit au repos compensateur et aux congés payés y afférents ainsi que de l'indemnité pour travail dissimulé ;

Que sur les demandes formulées à l'encontre de la Sarl Districold ; Sur la demande de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires, sur l'indemnité pour perte de droit à repos compensateur et sur l'indemnité pour travail dissimulé

pour les mêmes motifs que ceux-ci-dessus exposés dans le cadre des demandes formulées à l'encontre de la société Petit Forestier Meubles, le jugement déféré doit également être confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur Stéphane X... comme mal fondé dans les mêmes demandes formulées à l'encontre de la Sarl Districold ;

ALORS QUE même si le principe en est posé par la convention collective ou un accord d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié ;

De sorte qu'en retenant, pour débouter l'intéressé de sa demande de paiement de ses heures supplémentaires, que son contrat de travail, qui prévoyait une rémunération forfaitaire, renvoyait expressément à la convention de réduction collective du temps de travail, laquelle faisait référence à l'accord de branche, sans constater l'existence d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié pour une rémunération forfaitaire relative à un nombre déterminé d'heures supplémentaires, la cour d'appel a violé l'article L 3121-22 du code du travail ;

ALORS QU'EN OUTRE la convention individuelle de forfait doit nécessairement être conclue entre les parties par écrit ;

De sorte qu'en déboutant l'intéressé de sa demande de paiement de ses heures supplémentaires, sans constater l'existence d'une telle convention, la cour d'appel a violé l'article L 3121-22 du code du travail ;

ALORS QU'EN TOUT ETAT s'il résulte de l'article L 3171-4 du Code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande ; que toutefois celui-ci ne peut rejeter une demande en paiement d'heures supplémentaires aux motifs que les éléments produits par le salarié ne prouvent pas le bien-fondé de sa demande ;

Qu'il s'ensuit qu'en retenant, pour débouter le salarié de ses demandes, que les pièces produites par Monsieur Stéphane X..., à savoir un décompte d'heures qu'il a lui-même dressé unilatéralement, sont insuffisantes à établir le travail qu'il prétend avoir effectué et le fait que la société lui aurait demandé l'exécution de telles heures, ni même le fait qu'elle en aurait été informée, alors qu'elle le conteste formellement, la Cour d'appel, qui s'est fondée uniquement sur les pièces versées aux débats par le salarié, a violé le texte susvisé ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué, après avoir jugé que le licenciement pour faute grave de M. X... avait été régulièrement prononcé, de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes en dommages et intérêts, en indemnités de rupture et en paiement du salaire pendant la mise à pied conservatoire ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur Stéphane X... invoque pour la première fois en cause d'appel l'irrégularité de son licenciement au motif que Monsieur Y..., Directeur Général de la société Pro system group n'aurait pas été habilité par le gérant de la société Districold, Monsieur Z..., à conduire la procédure de licenciement ;

Que la société Districold justifie qu'elle est une filiale à 100 % de la société Pro System group devenue la SAS Petit Forestier Meubles ;

Qu'à ce titre un salarié d'une maison mère ayant pour tâche d'animer celle-ci ainsi que ses filiales, peut valablement procéder au licenciement d'un salarié attaché à cette filiale, quand bien même aucune délégation de pouvoir n'aurait été passée par écrit ;

Qu'en l'espèce, il est acquis aux débats que Monsieur Y..., Directeur général de la société Pro System group devenue la SAS Petit Forestier Meubles, était également à la demande de Monsieur Z..., gérant et animateur de la Sarl Districold, les deux sociétés ayant le même siège social et les mêmes locaux d'exploitation ;

Que le contrat de travail de Monsieur Y... stipule par ailleurs expressément qu'il exercera ses fonctions pour toutes les sociétés du groupe à ce jour : Pro system group, chronocold, districold et lucimmo ;

Qu'il y a lieu de dire et juger régulière la procédure de licenciement diligentée par Monsieur Y... ;

ALORS QUE en retenant qu'il est acquis aux débats que Monsieur Y..., Directeur général de la société Pro System group devenue la SAS Petit Forestier Meubles, était également à la demande de Monsieur Z..., gérant et animateur de la Sarl Districold, lorsque les conclusions des sociétés Petit Forestier meubles et Districold indiquaient que le gérant de la société employant M. X... était M. Z... : « En l'espèce, il ne saurait être aujourd'hui contesté par Monsieur X... que Monsieur Y..., Directeur général de la société Pro-system group, était également, à la demande de Monsieur Z..., gérant de la société Districold, l'animateur au quotidien de celle-ci, les deux sociétés ayant d'ailleurs le même siège social et les mêmes locaux d'exploitation », la Cour d'appel a dénaturé ces écritures, en violation de l'article 1134 du Code civil ;

ALORS QU'EN OUTRE si aucune disposition légale n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit, encore faut-il, lorsque son existence est contestée, que le juge caractérise l'existence de la délégation de pouvoirs ;

Qu'en se bornant à relever que M. Y..., engagé par la société mère Petit Forestier Meubles, était l'animateur de sa filiale, la société Districold, la Cour d'appel, qui a statué par des motifs insuffisants pour caractériser le mandat de ce dernier de procéder à l'entretien préalable et au licenciement du salarié de cette filiale, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L 1232-2 du Code du travail ;

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir estimé que le licenciement de M. X... reposait sur une faute grave et partant d'avoir débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes en dommage et intérêts, en indemnités de rupture et en paiement du salaire pendant la mise à pied conservatoire ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur Stéphane X... conclut également à l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement et soutient à cet égard que la véritable cause serait liée à l'acquisition de la société Pro system group dont la société districold est une filiale par la SAS Petit Forestier Meubles ; qu'il fait plaider que l'inexactitude du motif allégué dans la lettre de licenciement entraîne nécessairement l'illégitimité du licenciement ;

Que la lettre de licenciement en date du 19 octobre 2006 qui fixe les limites du litige fait état de nombreux griefs formulés à l'encontre de Monsieur Stéphane X... :

- négligences et fautes professionnelles,
- opposition systématique aux ordres et à la politique de sa hiérarchie, doublée d'un dénigrement de sa hiérarchie et d'une attitude injurieuse,
- refus d'exécuter les consignes conformes à sa mission,

que la cause de licenciement invoquée doit être réelle, ce qui implique que le motif existe, qu'il soit exact et objectif ; qu'elle doit être également sérieuse ;

que 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 d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur ; qu'il appartient à ce dernier, qui s'est placé sur le terrain disciplinaire, de prouver les faits fautifs invoqués dans la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, et de démontrer en quoi ils rendaient immédiatement impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

que c'est au juge qu'il incombe de qualifier le degré de gravité de la faute ;

Sur les négligences et fautes professionnelles

Sur l'absence de remise de plannings hebdomadaires

Qu'il ressort des pièces versées aux débats par la Sas Petit Forestier Meubles qu'à la suite d'un entretien du 15 septembre 2006, confirmé par un courriel du 18 septembre 2006, Monsieur Y... a demandé à Monsieur Stéphane X... de lui fournir un planning hebdomadaire mentionnant les visites des clients envisagées, ainsi que les actions de ventes prévues, outil de son activité de responsable commercial ;

Que cette demande n'était pas nouvelle ainsi qu'il ressort d'un courriel en date du 28 avril 2004 produit aux débats émanant de Monsieur Eric A... ;

Que pour combattre ce grief, Monsieur Stéphane X... se borne à produire trois plannings hebdomadaires pour les périodes du 25 au 29 septembre 2006 susceptibles selon lui d'établir qu'il se serait conformé aux directives de sa hiérarchie ;

Que cependant de l'examen de ces plannings, il ressort qu'ils concernent trois semaines qui se succèdent, qu'aucun rendez-vous n'y est mentionné, et qu'à la rubrique « grand compte », ils reprennent les mêmes données commerciales de semaine en semaine, ce qui démontre à l'évidence l'absence de toute activité commerciale ;

Que ce grief, qui est fondé, relève donc d'une cause réelle et sérieuse ;

Sur l'absence de gestion de la balance client

Qu'il est également reproché à Monsieur Stéphane X... de n'avoir pas respecté le principe de vente applicable au sein de la société Districold, dit de Cash and Carry (paiement à la remise des biens achetés) ;

Que pour tenter d'échapper à sa responsabilité de ce chef, Monsieur Stéphane X..., sans contester ce grief, fait valoir que l'ancienne direction autorisait des dérogations à ce principe ;

Qu'en l'espèce, la SAS Petit Forestier Meubles justifie que Monsieur Stéphane X... a contrevenu à cette règle en occasionnant de nombreux impayés qu'il n'a pas été en mesure de résorber ; qu'elle établit en outre que la société Districold l'avait appelé à l'ordre par courriels des 25 janvier et 24 mars 2005 puis par courrier du 22 avril 2005, la violation de la procédure ayant été à l'origine d'un important découvert de 98. 374, 49 € ;

Que Monsieur X... ne justifie pas avoir sollicité la moindre autorisation de sa hiérarchie pour accorder des facilités de paiement ;

Que ce grief est donc fondé ;

Sur l'absence de mise en place d'un calendrier

Il est également acquis aux débats que Monsieur Stéphane X..., en sa qualité de responsable commercial, a été dans l'incapacité de mettre en place et de gérer les stocks de matériels, ainsi qu'il l'a reconnu lui-même à l'occasion d'un échange de courriels du 29 septembre 2006 avec Monsieur Y... ;

Qu'il ne saurait sérieusement contester ce reproche par le fait de l'insuffisance des outils informatiques mis à sa disposition dont il ne s'est jamais plaint ;

Sur l'absence de gestion du dépôt de meubles Eberhardt Frères

Qu'il est également constant que Monsieur Stéphane X... fait valoir qu'il a perdu le compte de meuble à la suite d'un cambriolage survenu le 17 juin 2005 mais ne justifie pas pour autant avoir avisé sa direction de ce vol jusqu'à son licenciement intervenu en octobre 2006 ;

Que ce grief doit également être retenu ;

Sur les fautes graves reprochés à Monsieur Stéphane X...

Refus réitéré d'exécuter les consignes conformes à sa mission

Que la SAS Petit Forestier Meubles reproche à Monsieur X..., malgré de nombreuses demandes formalisées dans deux courriers électroniques datés respectivement des 18 juillet 2006 et 18 septembre 2006, de ne pas avoir pris de rendez-vous « grands comptes » avec des prospects de 5 à 10 mois, avec établissements de plannings de visite ;

Que sans contester ce grief, Monsieur X..., pour tenter de s'exonérer de toute responsabilité, fait valoir que cette tâche était difficile à réaliser ; qu'il soutient que la société ne lui a pas laissé le temps d'obtenir 5 à 10 rendez-vous « grands comptes » par mois puisque cette nouvelle exigence a été formulée le 18 septembre 2006 et qu'il a été mis à pied à titre conservatoire le 6 octobre 2006 avant d'être licencié le 16 octobre suivant ; qu'il ajoute que la difficulté était d'autant plus grande qu'il n'avait plus d'assistante, celle-ci ayant démissionné, qu'il n'avait plus de stagiaires commerciaux, et qu'en sus des tâches commerciales, il devait se charger des tâches administratives de la société Districold ;

Que cependant, il y a lieu de faire observer que la tâche qui lui est reprochée de n'avoir pas accomplie constitue l'essentiel de son activité de responsable commercial ; qu'en cette qualité il devait l'exécuter dès son embauche ;

Qu'en outre, il est acquis aux débats, ainsi que déjà exposé ci-dessus, que Monsieur Stéphane X... a délibérément, et de façon récurrente, refusé d'exécuter les consignes et directives qui lui avaient été données par sa hiérarchie ;

Que la réitération de manquements essentiels au regard de ses responsabilités et malgré ses rappels à l'ordre réitérés caractérise la gravité de la faute commise par le salarié ;

Qu'il y a donc lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a dit et jugé justifié le licenciement pour faute grave dont Monsieur Stéphane X... a fait l'objet et en ce que par suite il l'a débouté de l'ensemble de ses demandes ;

ALORS QUE la seule insuffisance professionnelle ne présente pas un caractère fautif ;

D'où il résulte qu'en retenant, après avoir écarté les justifications du salarié, que M. X... n'avait pas accompli ses obligations concernant les rendez-vous « grands comptes », alors même que cette tâche constituait l'essentiel de son activité de responsable commercial, pour retenir une faute grave à l'encontre du salarié, sans constater que ce manquement résultait de la volonté délibérée du salarié de se soustraire à ses obligations découlant de son contrat de travail, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L 1234-1 du Code du travail ;

ALORS QU'EN OUTRE la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Qu'en relevant qu'il était acquis aux débats, ainsi que déjà exposé cidessus, que M. X... avait délibérément, et de façon récurrente, refusé d'exécuter les consignes et directives qui lui avaient été données par sa hiérarchie, pour en déduire que la réitération de manquements essentiels au regard de ses responsabilités et malgré ses rappels à l'ordre réitérés caractérisait la gravité de la faute commise par le salarié, lorsque les précédents manquements reprochés au salarié étaient invoqués pour caractériser une cause réelle et sérieuse de licenciement et partant ne pouvaient fonder une mesure de licenciement reposant sur une faute grave, la Cour d'appel a une nouvelle fois entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L 1234-1 du Code du travail ;

Composition de la juridiction : M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Ancel, Couturier-Heller et Meier-Bourdeau, SCP Boré et Salve de Bruneton
Décision attaquée : Cour d'appel de Paris 2010-03-05 (Cassation partielle)