

**Cour de cassation
Chambre sociale**

2 mars 2010
n° 08-44.902

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 2 mars 2010 N° 08-44.902

Cassation

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1235-1, L. 1332-1, L. 1332-2, L. 1332-4, L. 1332-5 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 18 avril 1997 en qualité de chef de service après vente par la société Commerciale Automobile de l'Angoumois ; qu'il a été licencié le 20 janvier 2005 après avoir refusé une mutation disciplinaire qui lui avait été notifiée le 4 janvier 2005 ;

Attendu que pour dire ce licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre d'indemnité de rupture, l'arrêt retient que si la lettre de licenciement prend acte du refus exprimé par le salarié de sa mutation disciplinaire, le licenciement n'a pas pour cause ce refus, mais les motifs énoncés dans la notification de cette mutation ; qu'il en résulte que l'employeur a sanctionné une seconde fois les mêmes faits en méconnaissance de la règle selon laquelle les mêmes faits ne peuvent être invoqués pour fonder deux sanctions disciplinaires différentes ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié, l'employeur qui se heurte au refus d'une mutation impliquant une modification du contrat, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction au lieu et place de la sanction refusée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 septembre 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; 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 Toulouse ;

Condamne M. X... 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 deux mars deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat aux Conseils pour la société Commerciale Automobile de l'Angoumois.

LE MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit irrégulier en la forme et dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement de Monsieur Jean-Louis X... et d'avoir condamné la SCAA à lui payer la somme de 40 000 euros au titre des indemnités de rupture ;

AUX MOTIFS QUE selon l'article L 122-14 alinéa 1er devenu l'article 1232-2 du Code du travail « l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre de convocation ; en outre, aux termes d'une jurisprudence constante, la lettre de licenciement détermine la cause du licenciement et fixe les limites du litige ; en l'espèce, il convient de constater que le motif de licenciement invoqué dans le courrier du 20 janvier 2005 reprend celui qui avait entraîné la sanction de mutation disciplinaire refusée par Mr X... ; en effet si la lettre du 20 janvier prend effectivement acte du refus de Mr X... d'être muté à NIORT, la SCAA ne motive pas le licenciement de Mr X... sur cette opposition de son salarié à la sanction disciplinaire dont il a fait l'objet de la part de sa hiérarchie, mais reprend les critiques initiales relatives à « l'attitude managériale » de Mr X... et à ses difficultés relationnelles

vis-à-vis de certains des salariés soumis à son pouvoir hiérarchique ; or il est constant que de mêmes faits ne peuvent être invoqués pour fonder deux sanctions disciplinaires différentes ; la considération que la première sanction disciplinaire prononcée n'aurait pas été suivie d'effet n'autorise par l'employeur à appliquer une nouvelle sanction aux mêmes faits ; il est par ailleurs admis que l'employeur qui envisage de prononcer le licenciement au lieu de la sanction refusée, doit convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable ; en l'espèce il n'est pas discuté que la lettre de licenciement du 20 janvier 2005 n'a été précédée d'aucune convocation à un nouvel entretien préalable ; dès lors le licenciement de Mr X... apparaît comme irrégulier en la forme et dépourvu de cause réelle et sérieuse au fond ; sur le montant des indemnités de rupture ; du fait de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, M. X... a droit à une indemnité qui, en application de l'article L 122-14-4 du Code du travail, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; compte tenu d'une ancienneté de 8 ans, d'une période de chômage qui a duré 2 ans à la suite de son licenciement et d'un salaire mensuel brut, d'environ 3 400 € au moment de son licenciement, la Cour estime que Mr X... a droit à une indemnité qui peut justement être fixée à la somme de 40 000 €.

ALORS QUE si une modification du contrat de travail, prononcée à titre de sanction disciplinaire contre un salarié ne peut lui être imposée, en cas de refus de sanction l'employeur peut dans le cadre de son pouvoir disciplinaire prononcer une sanction autre au lieu et place de la sanction refusée et notamment licencier le salarié ; qu'en estimant que la première sanction disciplinaire refusée n'autorisait pas la SCAA à appliquer une autre sanction aux mêmes faits la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L1232-2, L1331-1, L1332-1 et suiv. du Code du travail ;

ALORS QUE D'AUTRE PART, le salarié licencié pour une cause réelle et sérieuse mais dont le licenciement survient sans que la procédure ait été observée a droit à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ; que la cour d'appel a accordé au salarié une indemnité correspondant à six mois de salaire ; que la cassation à intervenir du chef du licenciement entraînera donc par voie de conséquence celle du chef de l'indemnité pour procédure irrégulière ;

ALORS ENFIN que le juge est tenu de statuer dans les limites de la demande ; que Monsieur X... n'ayant dans ses écritures d'appel demandé que l'allocation d'une somme de 3 471,67 euros correspondant à un mois de salaire à titre de dommages et intérêts, la cour d'appel qui a statué ultra petita a violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

Composition de la juridiction : M. Chauviré (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Ortscheidt
Décision attaquée : Cour d'appel de Bordeaux 2008-09-11 (Cassation)