

**Cour de cassation
Chambre sociale**

19 janvier 2010
n° 08-42.519

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 19 janvier 2010 N° 08-42.519

Cassation

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 4 juin 2002 par la société de franchise hôtelière Friendly France en qualité de directeur des ventes puis devenu vice-président France le 1er avril 2003, a été licencié le 22 avril 2004 pour faute grave pour avoir notamment dissimulé à son employeur l'interdiction de gérer dont il avait fait l'objet ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de diverses indemnités au titre de la rupture ;

Attendu que pour retenir l'existence d'une faute grave et débouter le salarié de sa demande, l'arrêt retient que l'interdiction du tribunal de commerce était de nature à affecter tant l'étendue de la délégation de pouvoirs que pouvait lui consentir son employeur que la confiance que les franchisés potentiels et actuels devaient avoir en lui, l'intéressé ayant la charge de signer au nom et pour le compte de la société les contrats de franchise ainsi que les contrats de prestations de services, et qu'il avait donc commis un manquement à son devoir de loyauté rendant impossible la poursuite de son contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la mesure d'interdiction de gérer n'empêchant pas l'exercice des fonctions salariées de l'intéressé, sa dissimulation ne constituait pas une faute, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 mars 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée ;

Condamne la société Friendly aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par M. Bailly, président et Mme Piquot, greffier de chambre lors de la mise à disposition de l'arrêt en l'audience publique du dix-neuf janvier deux mille dix.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce que la Société FRIENDLY FRANCE (employeur) soit condamnée à lui verser les sommes de 37.293,75 € à titre d'indemnité de préavis et de 8.701,87 € à titre de perte de salaire pour mise à pied conservatoire, outre les congés payés afférents, ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 111.881,25 € ;

AUX MOTIFS QUE, selon contrat de travail signé le 4 juin 2002, Monsieur X... a été engagé à effet du 1er juin 2002 par la Société FRIENDLY FRANCE en qualité de directeur des ventes France ; que sa rémunération comprenait une partie variable calculée selon un barème de performance ; que le 1er avril 2003, Monsieur X... est devenu vice-président France ; qu'il a été licencié par une lettre du 22 avril 2004 ainsi rédigée :

«Suite à l'entretien que nous avons eu en nos bureaux le 19 avril 2004, nous avons le regret de vous informer que nous avons pris la décision de procéder à votre licenciement pour faute grave aux motifs suivants :

Les missions générales de la fonction de vice-président France, Belgique et Suisse que vous exercez depuis avril 2003 sont non seulement de gérer l'entreprise et encadrer le personnel mais également, compte tenu de notre activité de franchiseur,

de fédérer, sécuriser et consolider le réseau de franchisés.

Or, lors de la réunion du 16 mars dernier avec le bureau de l'association des franchises, ces derniers vous ont accusé à deux reprises de leur avoir menti sur des sujets d'importance ; la première fois, lors d'une précédente réunion en janvier devant l'ensemble des adhérents de l'association au sujet d'actions commerciales et marketing puis la deuxième fois, lors de la réunion du 16 mars elle-même sur le temps consacré au développement par Isabelle Z....

Durant cette dernière réunion, ils nous ont également exprimé leur colère et leur déception face aux manques de performance de notre franchise en France et à votre communication défaillante avec les franchisés.

A la suite de cette réunion, les membres du bureau de l'association des franchises m'ont demandé un entretien privé au cours duquel ils ont clairement exprimé leur vive inquiétude quant à votre capacité à gérer le réseau français et ont notamment évoqué une rumeur selon laquelle une interdiction de gérer aurait été prononcée à votre rencontre.

Compte tenu de ces faits qui portent incontestablement une atteinte grave à notre image de marque, j'ai immédiatement fait procéder à des recherches tant auprès des franchisés que des membres du personnel qui m'ont permis de corroborer les griefs évoqués ci-dessus, notamment en terme de délai de réponse aux courriers, absence de prises de décisions, manque de communication... ayant entraîné une démotivation des équipes ainsi qu'une perte de confiance d'une grande majorité de franchisés.

De plus, ces recherches nous ont également permis de confirmer qu'en vertu d'une décision de justice prononcée par le Tribunal de commerce de PARIS le 2 avril 1997, vous étiez frappé d'une interdiction générale de gérer toute entreprise commerciale et ce, pour une période de 10 ans.

Nous considérons que vous avez abusé de notre confiance en nous cachant délibérément ce point lors de votre embauche à un poste de direction générale de notre entreprise.

Il est évident que si nous avions eu connaissance de ce jugement, nous n'aurions pas validé votre candidature. Cela est d'autant plus grave que nous l'avons appris par l'intermédiaire de nos franchises alors que notre direction doit présenter une image intègre et irréprochable.

Par ailleurs, suite à une saisie sur salaire pratiquée par la banque HERVET, notre société vous a, sur votre demande et vos explications, consenti un prêt de 30.487 €. Aujourd'hui, nous regrettons de devoir constater que, contrairement aux raisons familiales évoquées lors de votre demande de prêt, celle-ci avait pour objet unique de pallier à vos difficultés financières liées à la liquidation de votre société.

L'ensemble de ces faits est constitutif d'un manquement particulièrement grave à vos obligations, il met en péril l'image de notre société et entraîne une perte de confiance immédiate Code du travail irrévocable de notre part.

Les explications que vous nous avez fournies tant lors de l'entretien du 19 avril 2004 que dans votre mail du 20 avril 2004 n'ont pas permis d'atténuer la gravité des faits qui vous sont reprochés et qui rendent impossible votre maintien dans l'entreprise.

Aussi, nous vous notifions par la présente votre licenciement immédiat pour faute grave et votre mise à pied ne sera pas rémunérée...» ;

QU'il résulte de l'extrait K bis de la SARL FRISCO BAY, dont Monsieur X... était le gérant, que par jugement du 2 avril 1997, le Tribunal de commerce de PARIS avait prononcé à l'encontre de ce dernier une interdiction de gérer ou diriger, administrer ou contrôler directement ou indirectement, toute entreprise commerciale, toute entreprise artisanale pour une durée de 10 ans ; que, si cette interdiction ne faisait aucunement obstacle à ce que Monsieur X... soit embauché en qualité de salarié, il ne nie pas ne pas avoir informé, lors de son embauche en tant que directeur des ventes et surtout ensuite comme vice-président, la SA FRIENDLY FRANCE de cette interdiction alors qu'il était notamment chargé : -en tant que directeur des ventes, d'animer et de contrôler l'équipe de vente et d'assurer les relations avec le réseau des franchisés, -en tant que vice-président, de signer au nom et pour le compte de la SA FRIENDLY FRANCE, les contrats de franchise ainsi que les contrats de prestations de services ; que, ce faisant, et alors que cette interdiction était de nature à affecter tant l'étendue de la délégation de pouvoirs que pouvait lui consentir son employeur, que la confiance que les franchisés potentiels et actuels devaient avoir en lui, Monsieur X... a commis un manquement à son devoir de loyauté envers son employeur, lequel n'a découvert la situation que par le biais de certains franchisés inquiets ; que ce manquement rendait immédiatement impossible, sans risque pour les intérêts légitimes de l'employeur, le maintien du salarié dans la société pendant la durée limitée du préavis, au vu en particulier des fonctions de haute responsabilité qui étaient confiées à Monsieur X... ; que même si les manquements fautifs que ce dernier aurait commis dans l'exercice de ses fonctions ne sauraient être retenus au regard du contenu imprécis des attestations produites par l'employeur, ces attestations émanant pour certaines de franchisés mécontents de la franchise avant même l'arrivée de Monsieur X..., lequel produit de nombreuses attestations de franchisés satisfaits de ses services, le licenciement pour faute grave était justifié ;

ALORS, D'UNE PART, QUE les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles ; que ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ; que tel n'est pas le cas de l'information ayant pour objet l'interdiction prononcée, dans le cadre d'une liquidation judiciaire, de diriger, gérer, administrer ou contrôler une entreprise commerciale, à l'encontre du gérant d'une société, lorsque celui-ci, devenu salarié, se voit confier par l'employeur des fonctions impliquant l'accomplissement d'actes de gestion en-dehors de toute activité positive de direction se traduisant par un ensemble d'actes de direction ou de gestion réalisés en toute indépendance et souveraineté ; qu'ayant retenu que Monsieur X... avait successivement exercé les fonctions de directeur des ventes et de vice-président, les premières se caractérisant par la direction d'une équipe de vente et les secondes supposant des délégations de pouvoirs limitées à la négociation de contrats particuliers, la Cour d'appel, qui n'a ainsi relevé l'existence d'aucune activité positive de direction se traduisant par un ensemble d'actes de direction ou de gestion réalisés en toute indépendance et souveraineté, et partant, aucun lien entre l'information passée sous silence par le salarié et les emplois qu'il avait successivement occupés, a violé, par fautive application, les articles L.625-1, L.625-8 du Code de commerce, L.1232-1, L.1234-1, L.1234-9 et L.1221-6 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles ; que ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ; que tel n'est pas le cas de l'information ayant pour objet l'interdiction prononcée, dans le cadre d'une liquidation judiciaire, de diriger, gérer, administrer ou contrôler une entreprise commerciale, à l'encontre du gérant d'une société lorsque celui-ci, devenu salarié, se voit confier par l'employeur des fonctions impliquant l'accomplissement d'actes de gestion en-dehors de toute activité positive de direction se traduisant par un ensemble d'actes de direction ou de gestion réalisés en toute indépendance et souveraineté ; qu'en se bornant à rappeler l'affirmation de la lettre de licenciement - contestée par l'exposant dans ses conclusions d'appel - selon laquelle la fonction de vice-président consistait dans la gestion de l'entreprise et l'encadrement du personnel, sans rechercher si l'exposant avait réellement exercé une telle fonction et si, dans l'affirmative, elle impliquait une activité positive de direction se traduisant par un ensemble d'actes de direction ou de gestion réalisés en toute indépendance et souveraineté, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 625-8 du Code de commerce, L.1232-1, L.1234-1, L.1234-9 et L.1221-6 du Code du travail ;

ET ALORS ENFIN QUE Monsieur X... avait soutenu dans ses conclusions d'appel que son contrat de travail était exclusif de tout pouvoir de gestion de l'entreprise dès lors que l'ensemble de ses prérogatives, comme ses initiatives et choix stratégiques, étaient subordonnés à la société mère anglaise, et qu'il était en outre salarié et non mandataire social ; qu'il en avait déduit, dans ces mêmes écritures, qu'il n'avait aucune obligation d'indiquer à l'employeur la mesure d'interdiction d'autant que celui-ci ne l'avait même pas interrogé sur cette question ; qu'en ne répondant pas à ces conclusions, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs en méconnaissance de l'article 455 du Code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce que la Société FRIENDLY FRANCE (employeur) soit condamnée à lui verser les sommes de 37.293,75 € à titre d'indemnité de préavis et de 8.701,87 € à titre de perte de salaire pour mise à pied conservatoire, outre les congés payés afférents, ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 111.881,25 € ;

AUX MOTIFS QUE, selon contrat de travail signé le 4 juin 2002, Monsieur X... a été engagé à effet du 1er juin 2002 par la Société FRIENDLY FRANCE en qualité de directeur des ventes France ; que sa rémunération comprenait une partie variable calculée selon un barème de performance ; que le 1er avril 2003, Monsieur X... est devenu vice-président France ; qu'il a été licencié par une lettre du 22 avril 2004 ainsi rédigée :

«Suite à l'entretien que nous avons eu en nos bureaux le 19 avril 2004, nous avons le regret de vous informer que nous avons pris la décision de procéder à votre licenciement pour faute grave aux motifs suivants :

Les missions générales de la fonction de vice-président France, Belgique et Suisse que vous exercez depuis avril 2003 sont non seulement de gérer l'entreprise et encadrer le personnel mais également, compte tenu de notre activité de franchiseur, de fédérer, sécuriser et consolider le réseau de franchisés.

Or, lors de la réunion du 16 mars dernier avec le bureau de l'association des franchises, ces derniers vous ont accusé à deux reprises de leur avoir menti sur des sujets d'importance ; la première fois, lors d'une précédente réunion en janvier devant l'ensemble des adhérents de l'association au sujet d'actions commerciales et marketing puis la deuxième fois, lors de la réunion du 16 mars elle-même sur le temps consacré au développement par Isabelle Z...

Durant cette dernière réunion, ils nous ont également exprimé leur colère et leur déception face aux manques de performance de notre franchise en France et à votre communication défaillante avec les franchisés.

A la suite de cette réunion, les membres du bureau de l'association des franchisés m'ont demandé un entretien privé au cours duquel ils ont clairement exprimé leur vive inquiétude quant à votre capacité à gérer le réseau français et ont notamment évoqué une rumeur selon laquelle une interdiction de gérer aurait été prononcée à votre encontre.

Compte tenu de ces faits qui portent incontestablement une atteinte grave à notre image de marque, j'ai immédiatement fait procéder à des recherches tant auprès des franchisés que des membres du personnel qui m'ont permis de corroborer les griefs évoqués ci-dessus, notamment en terme de délai de réponse aux courriers, absence de prises de décisions, manque de communication... ayant entraîné une démotivation des équipes ainsi qu'une perte de confiance d'une grande majorité de franchisés.

De plus, ces recherches nous ont également permis de confirmer qu'en vertu d'une décision de justice prononcée par le Tribunal de commerce de PARIS le 2 avril 1997, vous étiez frappé d'une interdiction générale de gérer toute entreprise commerciale et ce, pour une période de 10 ans.

Nous considérons que vous avez abusé de notre confiance en nous cachant délibérément ce point lors de votre embauche à un poste de direction générale de notre entreprise.

Il est évident que si nous avions eu connaissance de ce jugement, nous n'aurions pas validé votre candidature. Cela est d'autant plus grave que nous l'avons appris par l'intermédiaire de nos franchises alors que notre direction doit présenter une image intègre et irréprochable.

Par ailleurs, suite à une saisie sur salaire pratiquée par la banque HERVET, notre société vous a, sur votre demande et vos explications, consenti un prêt de 30.487 €. Aujourd'hui, nous regrettons de devoir constater que, contrairement aux raisons familiales évoquées lors de votre demande de prêt, celle-ci avait pour objet unique de pallier à vos difficultés financières liées à la liquidation de votre société.

L'ensemble de ces faits est constitutif d'un manquement particulièrement grave à vos obligations, il met en péril l'image de notre société et entraîne une perte de confiance immédiate Code du travail irrévocable de notre part.

Les explications que vous nous avez fournies tant lors de l'entretien du 19 avril 2004 que dans votre mail du 20 avril 2004 n'ont pas permis d'atténuer la gravité des faits qui vous sont reprochés et qui rendent impossible votre maintien dans l'entreprise.

Aussi, nous vous notifions par la présente votre licenciement immédiat pour faute grave et votre mise à pied ne sera pas rémunérée... » ;

QU'il résulte de l'extrait K bis de la SARL FRISCO BAY, dont Monsieur X... était le gérant, que par jugement du 2 avril 1997, le Tribunal de commerce de PARIS avait prononcé à l'encontre de ce dernier une interdiction de gérer ou diriger, administrer ou contrôler directement ou indirectement, toute entreprise commerciale, toute entreprise artisanale pour une durée de 10 ans ; que, si cette interdiction ne faisait aucunement obstacle à ce que Monsieur X... soit embauché en qualité de salarié, il ne nie pas ne pas avoir informé, lors de son embauche en tant que directeur des ventes et surtout ensuite comme vice-président, la SA FRIENDLY FRANCE de cette interdiction alors qu'il était notamment chargé : -en tant que directeur des ventes, d'animer et de contrôler l'équipe de vente et d'assurer les relations avec le réseau des franchisés, -en tant que vice-président, de signer au nom et pour le compte de la SA FRIENDLY FRANCE les contrats de franchise ainsi que les contrats de prestations de services ; que, ce faisant, et alors que cette interdiction était de nature à affecter tant l'étendue de la délégation de pouvoirs que pouvait lui consentir son employeur, que la confiance que les franchisés potentiels et actuels devaient avoir en lui, Monsieur X... a commis un manquement à son devoir de loyauté envers son employeur, lequel n'a découvert la situation que par le biais de certains franchisés inquiets ; que ce manquement rendait immédiatement impossible, sans risque pour les intérêts légitimes de l'employeur, le maintien du salarié dans la société pendant la durée limitée du préavis, au vu en particulier des fonctions de haute responsabilité qui étaient confiées à Monsieur X... ; que même si les manquements fautifs que ce dernier aurait commis dans l'exercice de ses fonctions ne sauraient être retenus au regard du contenu imprécis des attestations produites par l'employeur, ces attestations émanant pour certaines de franchisés mécontents de la franchise avant même l'arrivée de Monsieur X..., lequel produit de nombreuses attestations de franchisés satisfaits de ses services, le licenciement pour faute grave était justifié ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la faute grave est celle qui rend impossible l'exécution du contrat de travail y compris pendant la durée du préavis ; que n'est pas constitutif d'une faute grave le fait pour le salarié, en l'absence de tout autre grief, d'avoir gardé le silence sur une interdiction de gérer prononcée par un tribunal de commerce, ayant pour seule incidence, quant à l'exécution du contrat de travail, la restriction de l'étendue de délégations de pouvoir relatives à la conclusion de contrats de franchise et d'assistance aux franchiseurs ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.1234-1 et L.1234-9 du Code du travail ;

ET ALORS, D'AUTRE PART, QUE la faute grave est celle qui rend impossible l'exécution du contrat de travail y compris pendant la durée du préavis ; que la bonne foi contractuelle est présumée ; que ne constitue pas un acte déloyal caractérisant la faute grave le seul fait pour un salarié d'avoir gardé le silence sur une mesure judiciaire d'interdiction de gérer ; qu'en retenant que le salarié avait manqué à son devoir de loyauté envers son employeur dès lors qu'il avait gardé le silence sur une interdiction de gérer, sans avoir recherché s'il avait eu la volonté délibérée de conserver en l'état ses délégations de pouvoirs, dont, selon les constatations de l'arrêt, l'interdiction de gérer imposait la restriction de leur étendue, la Cour d'appel n'a, de nouveau, pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.1234-1 et L.1234-9 du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris 2008-03-28 (Cassation)

Copyright 2015 - Dalloz – Tous droits réservés