COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE.**28 mai 2015.****Pourvoi n° 14-12.507. Arrêt n° 925.****REJET**

Inédite.

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bastia, 4 décembre 2013), que M. X... a été engagé par la société Hypco exploitant un supermarché sous l enseigne Leclerc à Ajaccio, le 5 juin 2009 suivant contrat à durée déterminée saisonnier ; qu'à l'échéance du terme de ce contrat, le 9 août 2009, les parties ont conclu un contrat à durée déterminée de remplacement d'un salarié absent, pendant la durée de son arrêt maladie, à temps plein ; qu'après l'avoir mis à pied à titre conservatoire à compter du 29 janvier 2010, l'employeur a notifié à M. X..., par lettre du 9 février 2010, la rupture anticipée du contrat de travail pour faute grave ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à ce qu'il soit dit que l'employeur a abusivement rompu le contrat de travail à durée déterminée, et à obtenir sa condamnation au paiement de sommes à titre de salaires, d'indemnité de fin de contrat, de dommages-intérêts pour défaut d'information relative au droit individuel à la formation, et de dommages-intérêts pour perte d'une chance de conclure un contrat à durée indéterminée, alors, selon le moyen :

1°/ que la seule consommation d'un produit de très faible valeur, même dissimulée au supérieur hiérarchique, ne constitue pas une faute grave ; qu'en décidant le contraire quand bien même qu'il s'agissait d'un acte isolé dans l'historique des relations de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du code du travail ;

2°/ que l'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute ; qu'en prenant en considération les deux « observation et avertissement » relatifs à un manque de rigueur quant à la rotation des produits frais pour dire que la faute grave était caractérisée, la rupture du contrat à durée déterminée constituant ainsi une sanction proportionnée aux faits, la cour d'appel a violé la règle Non bis in idem ;

3°/ que le salarié qui, au cours de l'entretien préalable, propose de payer le prix du produit soustrait prive de cause le licenciement fondé sur cette soustraction ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 1243-1 et L. 1232-2 du code du travail ;

4°/ que la perte de confiance ne constitue pas en soi une cause de licenciement même lorsqu'elle repose sur des éléments objectifs et imputables au salarié ; que ceux-ci, seuls, peuvent constituer une cause de licenciement ; qu'en retenant la faute grave au motif que la soustraction frauduleuse d'un Danao ou d'une boisson rompt nécessairement le lien de confiance qui doit présider aux relations contractuelles de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du code du travail ;

5°/ que la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que, quelles soient les explications fournies par un manager à des salariés sur les sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement en cas de soustraction de produits dans la chambre froide du magasin employeur, le juge conserve sa liberté pleine et entière d'appréciation de la gravité de la faute, sous le contrôle de qualification de la Cour de cassation ; qu'en se bornant à relever de façon inopérante que, dès lors que la soustraction avait été réalisée alors que le manager avait, lors d'une réunion de salariés, prévenu que les consommations de produits dans la chambre frigorifique étaient passibles de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, l'attitude de M. X... apparaissait comme un acte délibéré d'insubordination à l'égard de son supérieur hiérarchique et constituait de ce fait une faute grave, sans rechercher si la faute commise avait rendu impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la cour d'appel, qui s'est

prononcée par un motif inopérant, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1243-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

6°/ que la lettre de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée fixe les termes du litige ; que la lettre de rupture adressée à M. X... lui reproche la consommation d'un Danao orange banane fraise dans la chambre froide des yaourts ; qu'en s'abstenant de se prononcer sur le point de savoir si ce manquement était démontré ou si au contraire était établie la version du salarié selon laquelle il avait uniquement consommé, et ce dans d'autres circonstances, une boisson qu'il avait proposée de payer au cours de l'entretien préalable, ce qui privait son comportement de caractère fautif, la cour d'appel, qui a laissé incertaine la question de savoir si elle avait respecté les termes du litige découlant de la lettre de rupture, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1332-2, alinéa 4, du code du travail ;

7°/ que lorsqu'il existe un doute sur la réalité de la faute commise, la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée indéterminée n'est pas justifiée ; qu'en laissant incertaine la question de savoir si le salarié avait consommé un Danao quelques jours après la réunion organisée par son supérieur hiérarchique ou s'il avait, dans d'autres circonstances, consommé une boisson qu'il avait proposé de payer le jour de l'entretien préalable, la cour d'appel, qui aurait dû en déduire qu'il existait un doute quant à la détermination des faits imputés à faute et partant sur leur qualification de faute grave, a violé l'article L. 1333-1, alinéa 3, du code du travail ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, et sans avoir à suivre les parties dans le détail de leur argumentation, la cour d'appel a constaté que, malgré l'injonction, adressée quelques jours plus tôt à l'ensemble des salariés par un supérieur hiérarchique, de cesser ce type de pratiques sous peine de sanctions le salarié avait consommé une boisson dans les réserves du magasin ; qu'elle a pu décider que ce comportement s'analysait, peu important la faible valeur de l'objet consommé, en un acte d'insubordination et constituait une faute grave, justifiant la rupture du contrat à durée déterminée par l'employeur ; que le moyen, qui manque en fait dans sa deuxième branche et critique dans sa quatrième branche un motif surabondant, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. X....

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce qu'il soit dit que la société HYPSCO (employeur) avait abusivement rompu son contrat de travail à durée déterminée, et à ce qu'en conséquence, elle soit condamnée à lui verser les sommes de 9006 € au titre des rémunérations dues depuis la rupture du 9 février 2010 jusqu'au 10 août suivant, date du départ définitif du salarié remplacé, 2068 € à titre d'indemnité de fin de contrat, 776 € à titre de rappel de salaire pour la mise à pied injustifiée, 77 € à titre d'indemnité de congés payés afférents, 330, 76 € à titre d'indemnité de congés payés, 200 € à titre de dommages-intérêts pour défaut d'information relative au droit individuel à la formation, et 2000 € à titre de dommages-intérêts pour perte d'une chance de conclure un contrat à durée indéterminée, et de l'AVOIR en conséquence débouté de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... s'est vu reprocher, selon la lettre de rupture, d'avoir été surpris, le 29 janvier 2010, par le manager du rayon, Monsieur Y..., en train de consommer un Danao orange banane fraise dans la chambre froide des yaourts alors qu'une réunion avait été organisée une semaine auparavant par ce même manager pour sensibiliser et informer des sanctions encourues les différents salariés placés sous son autorité en cas de réitération de ce type de

pratiques déjà constatées ; que Monsieur X... ne conteste pas sur le fond ce reproche mais se borne à en réfuter l'objet pour prétendre avoir consommé un jus de fruit au lieu d'un Danao en précisant avoir proposé de le payer lors de l'entretien préalable ; qu'en retenant même cette assertion, dont il convient d'observer qu'elle est en contradiction avec l'attestation de Monsieur Y..., il n'en demeure pas moins que, nonobstant la très faible valeur du produit dont s'agit, quel qu'il soit, sa consommation dissimulée au supérieur hiérarchique sans proposition préalable d'achat, s'assimile à une soustraction frauduleuse qui rompt nécessairement le lien de confiance qui doit présider aux relations contractuelles de travail ; que l'absence de distributeur de boissons fraîches à la supposer établie, ne saurait constituer un fait justificatif de cette soustraction, pas plus que l'existence alléguée par deux anciens salariés d'un harcèlement moral antérieur, dans des termes extrêmement imprécis et non circonstanciés, la constatation et l'indemnisation de ce harcèlement n'était d'ailleurs pas sollicité par Monsieur X... ; que celui-ci ne conteste pas non plus la tenue le 22 janvier 2010 d'une réunion de mise au point par Monsieur Y... sur le nombre important de marchandises consommées dans les chambres froides et les sanctions envisagées pouvant aller jusqu'au licenciement si de telles pratiques devaient perdurer et être imputées ; que la tenue de cette réunion est confirmée par les attestations de deux salariés, Monsieur Z... et Madame A... ; que dans ce cadre, la consommation de Monsieur X..., une semaine plus tard seulement, s'assimile en un acte délibéré d'insubordination que l'employeur pouvait légitimement, sauf à discréditer toute notion même d'autorité hiérarchique, sanctionner par une rupture immédiate de la relation contractuelle ; que Monsieur X... se prévaut d'une attestation de l'ancien directeur du magasin, Monsieur B..., pour mettre en exergue la satisfaction qu'il toujours donnée au travail et ce faisant, la disproportion entre ses états de service et les conséquences disciplinaires de la faute retenue, alors que ce dernier lui a délivré en cette qualité à deux reprises, les 9 novembre et 30 décembre 2009, des avertissements pour un manque rigueur dans la rotation du rayon frais dont l'approvisionnement lui était confié ; que la rupture anticipée et la mise à pied à titre conservatoire sont justifiées ;

ALORS, DE PREMIERE PART, QUE la seule consommation d'un produit de très faible valeur, même dissimulée au supérieur hiérarchique, ne constitue pas une faute grave ; qu'en décidant le contraire quand bien même qu'il s'agissait d'un acte isolé dans l'historique des relations de travail, la Cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du Code du travail ;

ALORS, DE DEUXIEME PART, QUE l'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute ; qu'en prenant en considération les deux « observation et avertissement » relatifs à un manque de rigueur quant à la rotation des produits frais pour dire que la faute grave était caractérisée, la rupture du contrat à durée déterminée constituant ainsi une sanction proportionnée aux faits, la Cour d'appel a violé la règle Non bis in idem ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QUE le salarié qui, au cours de l'entretien préalable, propose de payer le prix du produit soustrait prive de cause le licenciement fondé sur cette soustraction ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé ensemble les articles L. 1243-1 et L. 1232-2 du Code du travail ;

ALORS, DE QUATRIEME PART, QUE la perte de confiance ne constitue pas en soi une cause de licenciement même lorsqu'elle repose sur des éléments objectifs et imputables au salarié ; que ceux-ci, seuls, peuvent constituer une cause de licenciement ; qu'en retenant la faute grave au motif que la soustraction frauduleuse d'un Danao ou d'une boisson rompt nécessairement le lien de confiance qui doit présider aux relations contractuelles de travail, la Cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du Code du travail ;

ALORS, DE CINQUIEME PART, QUE la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que, quelles soient les explications fournies par un manager à des salariés sur les sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement en cas de soustraction de produits dans la chambre froide du magasin employeur, le juge conserve sa liberté pleine et entière d'appréciation de la gravité de la faute, sous le contrôle de qualification de la Cour de cassation ; qu'en se bornant à relever de façon inopérante que, dès lors que la soustraction avait été réalisée alors que le manager avait, lors d'une réunion de salariés, prévenu que les consommations de produits dans la chambre frigorifique étaient passibles de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, l'attitude de Monsieur X... apparaissait comme un acte délibéré d'insubordination à l'égard de son supérieur hiérarchique et constituait de ce fait une faute grave, sans rechercher si la faute commise avait rendu

impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la Cour d'appel, qui s'est prononcée par un motif inopérant, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1243-1 et 1232-1 du Code du travail ;

ALORS, DE SIXIEME PART, QUE la lettre de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée fixe les termes du litige ; que la lettre de rupture adressée à Monsieur X... lui reproche la consommation d'un Danao orange banane fraise dans la chambre froide des yaourts ; qu'en s'abstenant de se prononcer sur le point de savoir si ce manquement était démontré ou si au contraire était établie la version du salarié selon laquelle il avait uniquement consommé, et ce dans d'autres circonstances, une boisson qu'il avait proposée de payer au cours de l'entretien préalable, ce qui privait son comportement de caractère fautif, la Cour d'appel, qui a laissé incertaine la question de savoir si elle avait respecté les termes du litige découlant de la lettre de rupture, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1332-2 alinéa 4 du Code du travail,

ET ALORS ENFIN QUE, lorsqu'il existe un doute sur la réalité de la faute commise, la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée indéterminée n'est pas justifiée ; qu'en laissant incertaine la question de savoir si le salarié avait consommé un Danao quelques jours après la réunion organisée par son supérieur hiérarchique ou s'il avait, dans d'autres circonstances, consommé une boisson qu'il avait proposé de payer le jour de l'entretien préalable, la Cour d'appel, qui aurait dû en déduire qu'il existait un doute quant à la détermination des faits imputés à faute et partant sur leur qualification de faute grave, a violé l'article L. 1333-1 alinéa 3 du Code du travail.

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Waquet, Farge et Hazan

Mme Lambremon (conseiller le plus ancien faisant fonction de président)