

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE.**Formation restreinte.****PRUD'HOMMES****31 mars 2010.****Pourvoi n° 09-41.016. Arrêt n° 681.****Cassation partielle.**

Statuant sur le pourvoi formé par la Fédération départementale des chasseurs du Bas-Rhin, dont le siège est [...], contre l'arrêt rendu le 8 janvier 2009 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à M. Gilbert X..., domicilié [...], défendeur à la cassation ; M. X... a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt ;

Moyens produits par la SCP de Chaisemartin et Courjon, avocat aux Conseils pour la Fédération départementale des chasseurs du Bas-Rhin, demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur X... ne reposait pas sur une faute grave et d'avoir, en conséquence, condamné la FÉDÉRATION DÉPARTEMENTALE DES CHASSEURS DU BAS RHIN à lui payer une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité conventionnelle de licenciement, un rappel de salaire portant sur la période de mise à pied et des dommages-intérêts pour préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement adressée à Monsieur X... le 25 juillet 2005 comporte sur 11 pages différents griefs constituant selon la fédération « un ensemble de faits successifs qui réunis entre eux et placés dans leur contexte constituent indiscutablement des fautes graves ». Ces griefs concernent le refus de reconnaître le nouveau conseil d'administration, illustré selon l'employeur par une trentaine de faits ou d'incidents imputés à M. X... entre le mois d'avril 2004 et le mois de juin 2005 (...); M. X... s'est expliqué de manière détaillée sur ces différents reproches dans des réponses au nouveau président des 2 et 9 mars 2005, puis dans une lettre à la Commission paritaire dans une lettre du 7 juillet 2005. Si la majeure partie des faits reprochés au salarié se situent avant le 7 avril 2005 et ne peuvent pas à eux seuls justifier la mesure de licenciement, ils dénotent un comportement général du directeur incompatible avec la confiance que le nouveau président élu et le conseil d'administration devaient avoir dans la loyauté et la neutralité du directeur de la fédération. Si les seuls faits susceptibles d'être reprochés par eux-mêmes à M. X... sont ceux commis ou constatés après cette date, les faits antérieurs, dont aucun ne présente un caractère de gravité indiscutable, dénotent un comportement difficilement acceptable par le nouveau président élu. Quant au fond, les explications fournies par le salarié pour justifier les blocages administratifs opposés aux instructions du nouveau président sont dénuées de pertinence. Il a été en effet établi que le salarié n'informait pas correctement et complètement le nouveau président des actions en cours engagés par l'ancienne direction, qu'il avait tardé à établir les comptes sans raison sérieuse, alors que cette responsabilité lui incombait, qu'il avait laissé plusieurs demandes du président sans réponse et n'avait pas effectué les formalités nécessaires pour assurer la continuité de la gestion de la fédération en 2004 et 2005, dans une période de conflit ouvert entre l'ancien et le nouveau président, qu'il avait pris des congés à sa convenance au mois d'octobre 2004 puis au mois de mai 2005, en informant le président juste avant (notamment le 21 avril 2005 pour son absence durant tout le mois de mai), ce juste après une assemblée générale fixée le 30 avril et malgré les difficultés croissantes rencontrées dans la gestion quotidienne de la fédération, qu'il avait également manifesté un soutien personnel, conseil d'administration et le nouveau président, envers son prédécesseur puis avait refusé de faire le compte rendu de la réunion (attestations de MM Y... et Z...). Il a été aussi établi qu'il a continué à prendre part à des

réunions professionnelles contrairement à l'interdiction expresse du président (note de M. A... du 4 novembre 2004) et qu'il s'est fait remettre des procurations de vote pour un total de 77 voix en vue de l'assemblée générale du 3 mars 2005, alors que, en tant que directeur, il devait s'abstenir de prendre parti et de faire pencher les votes dans un sens déterminé. Son initiative a présenté au surplus un caractère exceptionnel, ainsi que l'a attesté la secrétaire de la fédération (liste de contrôle des voix du 3 mars 2005 et attestation de Mme B...). S'il a pu par ailleurs invoquer le droit non contestable d'accepter des invitations de l'ancien président (selon le compte rendu de la réunion du conseil d'administration du 20 avril 2005), il n'en demeure pas moins que l'attitude de M. X... constituait un manque de neutralité et un soutien manifeste à un camp contre l'autre. Dans ses explications, M. X... a indiqué à la Commission paritaire qu'il voulait se tenir à l'écart du différend entre l'ancien président et le nouveau et que celui-ci l'avait harcelé, mais qu'il avait néanmoins apporté son soutien aux décisions du nouveau président. Les faits établis dénotent pourtant le contraire : il a adopté une attitude opposée à une collaboration loyale avec ce dernier. Rien ne démontre par ailleurs que l'attitude de M. A... aurait été inspirée par une animosité personnelle ou des critiques mal fondées contre les pratiques de l'ancienne direction. Le nouveau président devait pouvoir compter sur la collaboration active et diligente ainsi que sur la neutralité de son directeur d'ailleurs expressément prévues par son contrat de travail. Les faits relevés reprochés à M. X... s'inscrivent dans une situation de tension et une opposition frontale entre l'ancienne équipe dirigeante à laquelle appartenait le salarié et le nouveau conseil d'administration et son président élu en 2004. Sans qu'aucun de ces faits puissent être qualifié de faute grave par lui-même, ils illustrent un comportement que le nouveau conseil d'administration régulièrement élu et son président ne pouvaient tolérer de la part du directeur de la fédération. Ils ne suffisent pas sans doute à étayer les accusations excessives de « complot » et de « dissimulation » qui pourraient justifier le licenciement immédiat du salarié. Mais ils dénotent du moins un manque de collaboration systématique et un refus constant opposé aux instructions et aux directives du nouveau président, ce que celui-ci ne pouvait laisser passer sans réagir. C'est dans ce sens que s'est prononcée la Commission paritaire saisie par la fédération, laquelle a constaté que « les relations de travail sont devenues impossibles », même si la délégation salariale a estimé que le licenciement de M. X... pour faute grave avec mise à pied conservatoire sans maintien de salaire est injustifiée » (délibération de la Commission paritaire nationale des personnels administratifs du 19 juillet 2005). Enfin, l'attitude de M. X... peut s'expliquer par la certitude qu'il avait en 2004 et 2005 de voir l'ancien président reprendre la direction au sein de la fédération puisqu'un recours en annulation contre l'élection du nouveau conseil d'administration avait été formé et M. X..., prenant fait et cause pour l'ancien président, pouvait attendre un retournement. Cette attitude était en toute hypothèse inacceptable et incompatible avec la neutralité nécessaire de ses fonctions. En conséquence, l'attitude adoptée par M. X... justifie la mesure prise à son égard, sans que l'employeur ait démontré la gravité des fautes commises ni l'obligation de mettre fin sans délai à son contrat de travail ;

1) ALORS QUE les manquements d'un directeur d'une fédération départementale des chasseurs à ses obligations de loyauté et de neutralité, son insubordination caractérisée et son manque de collaboration systématique sont constitutifs d'une faute grave ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a retenu que « les faits reprochés au salarié ... dénotent un comportement général du directeur incompatible avec la confiance que le nouveau président élu et le conseil d'administration devaient avoir dans la loyauté et la neutralité du directeur de la fédération », que ce dernier avait « adopté une attitude opposée à une collaboration loyale avec » (le nouveau président), en apportant « un soutien manifeste » à l'ancien président, pour qui il avait pris « fait et cause », « attitude inacceptable et incompatible avec la neutralité nécessaire de ses fonctions » ; que la Cour d'appel a également relevé « un manque de collaboration systématique et un refus constant opposé aux instructions et aux directives du nouveau président, ce que celui-ci ne pouvait laisser passer sans réagir » ; qu'en considérant pourtant que Monsieur X... n'avait pas commis de faute grave, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations au regard des articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9, devenus L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail, violant ainsi lesdits articles ;

2) ALORS QUE la faute grave peut résulter d'un ensemble de faits imputables au salarié ; qu'en écartant l'existence d'une faute grave, au motif qu'aucun des faits retenus ne pouvait être qualifié de fait grave par lui-même, sans rechercher si ces faits pris dans leur ensemble ne caractérisaient pas une faute grave tout en retenant notamment « un manque de

collaboration systématique et un refus constant opposé aux instructions et aux directives du nouveau président », ainsi qu'un « comportement général du directeur incompatible avec la confiance que le nouveau président élu et le conseil d'administration devaient avoir dans la loyauté et la neutralité du directeur de la fédération », la Cour d'appel a violé les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 devenus L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail ;

3) ALORS et à titre subsidiaire, QUE les juges du fond ont l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement ; qu'en l'espèce, sur le grief relatif au défaut de déclaration de deux carabines, le Conseil de prud'hommes avait retenu que l'employeur n'avait eu connaissance de ces faits que le 13 juin 2005, que Monsieur X... avait l'obligation de déclarer ces deux carabines, et que ce manquement était d'une extrême gravité, en raison du non respect de la réglementation d'ordre public et des conséquences en cas d'accident ; qu'en omettant d'examiner le grief relatif au défaut de déclaration de deux carabines, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 devenus L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION (subsidiaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la FÉDÉRATION DÉPARTEMENTALE DU BAS RHIN à payer à Monsieur X... la somme de 5.000 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE l'attitude de la fédération est critiquable. Si la période 2004-2005 a vu les relations se dégrader entre les parties, le comportement de M. X... n'a pas mis en péril les activités de la fédération justifiant son licenciement immédiat. De plus, la fédération n'a pas réagi au comportement qu'elle a reproché par la suite à son directeur, lorsqu'elle a mis fin brutalement à son contrat de travail alors qu'elle pouvait y mettre fin. En outre, les explications apportées par le salarié à la Commission paritaire auraient permis une séparation à l'amiable des parties. Une telle solution avait d'ailleurs été évoquée par le président devant le conseil d'administration mais celui-ci l'a rejetée (compte-rendu du conseil d'administration du 5 septembre 2005). Un tel comportement est fautif à l'égard du directeur qui avait géré depuis plus de dix ans la fédération à la satisfaction de l'ancien conseil d'administration. La fédération a en outre déposé plainte pour vol en accusant M. X... d'avoir emporté du matériel et des revues appartenant à la fédération. Les explications circonstanciées fournies par le salarié à ce sujet et l'absence de suite à la plainte déposée contre lui démontrent une attitude fautive de la part de la fédération, s'analysant plus en un règlement de comptes qu'en la recherche d'une solution constructive. Cette attitude est source de préjudice. Une indemnité de 5.000 € doit être allouée à ce titre à M. X... pour le préjudice moral occasionné.

ALORS QUE pour allouer au salarié des dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, la Cour d'appel a retenu que « le comportement de Monsieur X... n'a pas mis en péril les activités de la fédération justifiant son licenciement immédiat » ; que la cassation du chef du dispositif ayant dit que le licenciement du salarié ne reposait pas sur une faute grave entraînera par voie de conséquence, en application de l'article 624 du Code de procédure civile, celle du chef du dispositif ayant condamné la FÉDÉRATION DÉPARTEMENTALE DU BAS RHIN à payer au salarié des dommages-intérêts pour préjudice moral.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté la FÉDÉRATION DÉPARTEMENTALE DES CHASSEURS DU BAS RHIN de sa demande en remboursement de la somme de 76.300,84 € au titre des primes indûment versées,

AU MOTIF QU'en ce qui concerne la restitution des primes versées de 1999 à 2005 pour la gestion de l'association « Fond alsacien de la restauration des biotopes », elle n'est pas non plus justifiée car ces primes constituent une gratification consentie par l'employeur et régulièrement versée sur laquelle il ne peut revenir ;

ALORS QUE ce qui a été payé indûment est sujet à répétition ; qu'en se bornant à retenir que les primes litigieuses, dont l'employeur sollicitait le remboursement, constituaient une gratification consentie par l'employeur et régulièrement versée sur laquelle il ne pouvait revenir, sans relever aucun fait pouvant laisser supposer que l'employeur ait agi dans une intention libérale, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles 1235 et 1376 du Code civil.

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat aux Conseils pour M. X..., demandeur au pourvoi incident

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... reposait sur une cause réelle et sérieuse et qu'il était intervenu dans le délai d'un mois suivant la date de convocation à l'entretien préalable ;

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L. 1332-2 al. 4 du Code du travail, le licenciement d'un salarié ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable, faute de quoi il est considéré comme dépourvu de cause ; que toutefois, la saisine dans ce délai d'un organisme de conciliation autorise le dépassement du délai, dès lors que, avant l'expiration de celui-ci, le salarié a été informé de la décision de l'employeur de saisir cet organisme ; que s'il appartient normalement à l'employeur d'informer le salarié, aucune disposition légale ou réglementaire ne subordonne la validité de cette information à la seule initiative de l'employeur ; qu'en l'espèce, l'entretien préalable s'est tenu le 15 juin 2005 et la Commission paritaire nationale, aussitôt saisie par la fédération, a informé M. X... de sa saisine par une lettre datée du 21 juin 2005, dont il n'est pas contesté qu'elle est parvenue au salarié dans le délai d'un mois ; que dès lors, le licenciement notifié ensuite par une lettre du 27 juillet à l'issue de cette procédure de conciliation, ne peut être considéré comme dépourvu de cause.

ALORS QUE si la réunion du conseil de discipline interrompt le délai d'un mois entre la date de convocation à l'entretien préalable et la date de notification du licenciement, c'est à la condition que l'employeur ait dûment informé le salarié de sa décision de saisir ledit conseil ; que la Cour d'appel qui a considéré que le délai légal d'un mois avait été suspendu du fait de la saisine de la commission paritaire nationale prévue par la Convention collective applicable, après avoir pourtant constaté que l'employeur n'avait pas informé le salarié de la saisine de cette commission, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L. 1332-2, alinéa 4, du Code du travail et l'article 5-4 de la convention collective des personnels administratifs des fédérations départementales de chasseurs.

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 2 mars 2010, où étaient présents : M. Chauviré, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, M. Mansion, conseiller référendaire rapporteur, M. Moignard, conseiller, M. Aldigé, avocat général, Mme Bringard, greffier de chambre ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 1er janvier 1990 comme directeur par la fédération départementale des chasseurs du Bas-Rhin (la fédération), a été licencié pour faute grave le 25 juillet 2005 ;

Sur le pourvoi incident du salarié qui est préalable :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et est intervenu dans le délai d'un mois suivant la date de convocation à l'entretien préalable, alors, selon le moyen, que si la réunion du conseil de discipline interrompt le délai d'un mois entre la date de convocation à l'entretien préalable et la date de notification du licenciement, c'est à la condition que l'employeur ait dûment informé le salarié de sa décision de saisir ledit conseil ; que la cour d'appel qui a considéré que le délai légal d'un mois avait été suspendu du fait de la saisine de la commission paritaire nationale prévue par la convention collective applicable, après avoir pourtant constaté que l'employeur n'avait pas informé le salarié de la saisine de cette commission, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L. 1332-2, alinéa 4, du code du travail et l'article 5-4 de la convention collective des personnels administratifs des fédérations départementales de chasseurs ;

Mais attendu que si en application de l'article L. 1332-2 du code du travail, le licenciement ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable, ce dernier délai peut être dépassé lorsque l'employeur est conduit, en vertu de règles statutaires ou conventionnelles, à recueillir l'avis d'un organisme disciplinaire paritaire, dès lors qu'avant l'expiration de ce délai, le salarié a été informé de la décision de l'employeur de saisir cet organisme ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'entretien préalable s'était tenu le 15 juin 2005 et que le salarié avait été informé, dans le mois suivant celui-ci, par une lettre de la commission paritaire nationale du 21 juin 2005, de la saisine par l'employeur de cet organisme, en a exactement déduit que le licenciement était régulier ; que le moyen

n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Vu les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser des indemnités de rupture au salarié, l'arrêt retient que si les agissements du salarié dénotent un manque de collaboration systématique et un refus constant de se conformer aux instructions du nouveau président, ils ne constituent pas une faute grave ;

Qu'en statuant ainsi, alors que selon ses constatations le salarié n'exécutait pas loyalement les missions résultant de son contrat de travail depuis l'élection d'une nouvelle direction à la tête de la fédération et faisait preuve à son égard d'une insubordination persistante, ce dont il résulte que ce comportement rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal :

Attendu que la Fédération fait également grief à l'arrêt de la condamner au paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral, alors, selon le moyen, que pour allouer au salarié des dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, la cour d'appel a retenu que "le comportement de M. X... n'a pas mis en péril les activités de la fédération justifiant son licenciement immédiat" ; que la cassation du chef du dispositif ayant dit que le licenciement du salarié ne reposait pas sur une faute grave entraînera par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, celle du chef du dispositif ayant condamné la fédération départementale du Bas-Rhin à payer au salarié des dommages-intérêts pour préjudice moral ;

Mais attendu que le salarié ayant droit à la réparation du préjudice résultant des circonstances abusives ou vexatoires du licenciement quand bien même le licenciement pour faute grave de l'intéressé serait justifié, la cassation de ce chef de l'arrêt écartant la faute grave ne s'étend pas à celui condamnant la fédération à verser à M. X... des dommages-intérêts pour l'attitude fautive qu'elle a adoptée au moment du licenciement en l'accusant à tort de vol ;

Mais sur le troisième moyen du pourvoi principal :

Vu l'article 1376 du code civil ;

Attendu que pour rejeter la demande de la fédération en restitution des primes versées de 1999 à 2005 pour la gestion par le salarié de l'association Fonds alsacien de la restauration des biotopes, l'arrêt retient que ces primes constituent une gratification consentie par l'employeur, régulièrement versée et sur laquelle il ne peut revenir ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans relever aucun fait pouvant laisser supposer que l'employeur ait agi dans une intention libérale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la Fédération départementale des chasseurs du Bas-Rhin au paiement de diverses sommes pour licenciement fondé sur un motif qui ne constitue pas une faute grave et rejette la demande de cette fédération portant sur la restitution des primes versées de 1999 à 2005 pour la gestion par M. X... de l'association Fonds alsacien de la restauration des biotopes, l'arrêt rendu le 8 janvier 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; 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 Metz ;

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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente et un mars deux mille dix.

[NDLR : arrêt rectifié par l'arrêt n° 1161 (Rectification d'erreur matérielle) rendu le 10 mai 2010 par la Chambre Sociale

de la Cour de Cassation.]

Sur le rapport de M. Mansion, conseiller référendaire, les observations de la SCP de Chaisemartin et Courjon, avocat de la Fédération départementale des chasseurs du Bas-Rhin, de la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat de M. X..., et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

M. CHAUVIRÉ, conseiller le plus ancien faisant fonction de président.