

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

4 mai 2011
n° 10-10.400

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 4 mai 2011 N° 10-10.400

République française

Au nom du peuple français

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 12 novembre 2009), que M. X..., engagé le 9 avril 1990 par la société Y... en qualité d'agent de nettoyage, a fait l'objet de deux mises à pied disciplinaires successives en juillet 2007, puis, après une mise à pied conservatoire, d'un licenciement pour faute grave le 16 juin 2008 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en nullité du jugement du conseil de prud'hommes rendu le 11 juillet 2008, alors, selon le moyen, qu'à l'appui de sa demande en nullité du jugement du conseil de prud'hommes de Marseille du 11 juillet 2008, M. Y... soutenait dans ses conclusions d'appel que les conclusions de première instance de M. X... lui ayant été communiquées à l'audience, il s'était trouvé dans l'incapacité d'y répondre et n'avait pas eu le temps de préparer sa défense ; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions déterminantes pour la solution du litige, la cour d'appel a privé sa décision de tout motif en méconnaissance des exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que, saisie par l'effet dévolutif de l'appel, la cour d'appel a motivé sa décision au regard du moyen soulevé devant elle ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'annuler les mises à pied notifiées à M. X... les 12 et 16 juillet 2007 et d'allouer à ce dernier des sommes à titre de rappels de salaires et congés payés, alors, selon le moyen :

1°/ que l'annulation d'une sanction irrégulière en la forme ne constitue pour le juge qu'une simple faculté ; qu'il appartient, en conséquence, au juge qui en prononce l'annulation de justifier sa décision par des circonstances propres à l'espèce ; qu'en se bornant à affirmer qu'en l'absence d'entretien préalable, les sanctions disciplinaires devaient être annulées, sans rechercher si cette omission avait effectivement porté atteinte aux droits de M. X..., la cour d'appel a statué par un motif général impropre à justifier l'annulation des mises à pied notifiées à ce dernier les 12 et 16 juillet 2009 et a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1333-2 du code du travail ;

2°/ qu'est valable la mise à pied d'un salarié pour exécution défectueuse du travail ; qu'en se bornant, pour annuler les sanctions de mise à pied notifiées à M. X... les 12 et 16 juillet 2009, à énoncer que l'employeur ne rapportait pas la preuve d'un fait fautif imputable au salarié, sans rechercher si ce n'était pas précisément l'exécution défectueuse du travail de ce dernier qui avait fait perdre au premier un contrat de nettoyage et entraîné le refus du client de payer ses factures, justifiant ainsi la notification des mesures de mise à pied, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1333-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, faisant usage des pouvoirs qu'elle tient de l'article 1333-2 du code du travail, a relevé que

l'absence d'entretien préalable était suffisante pour lui permettre d'annuler ces sanctions ; qu'elle a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de M. X... ne reposait pas sur une faute grave et de condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts et indemnités de rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que le juge prud'homal doit rechercher si les faits reprochés au salarié, à défaut de caractériser une faute grave, ne constituent pas néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en se bornant à relever que la preuve de la faute grave invoquée par l'employeur dans la lettre de licenciement n'était pas rapportée par ce dernier, sans rechercher si les faits qui étaient reprochés au salarié, à défaut de caractériser une faute grave, ne constituaient pas néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ que tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en se bornant, pour condamner M. Y... au paiement de rappels de salaire, indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents à ces deux sommes, et indemnité de licenciement, à énoncer que ces dernières avaient été justement ou exactement calculées par le salarié, sans préciser ni faire apparaître les éléments de calcul sur lesquels elle s'était fondée, la cour d'appel n'a pas motivé sa décision et a ainsi violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que le juge ne peut procéder par voie de considérations générales et abstraites et doit apprécier concrètement les faits nécessaires à la solution du litige ; qu'en se bornant à affirmer péremptoirement que le retard dans la remise des documents de fin de contrat avait «nécessairement» entraîné un préjudice pour le salarié, sans déduire aucun motif à l'appui de cette allégation et expliquer en quoi elle considérait que le préjudice était établi, la cour d'appel, qui s'est déterminée par voie de considérations générales et abstraites, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et R. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, ayant relevé que la réalité du seul grief mentionné dans la lettre de licenciement n'était nullement établie, n'avait pas à procéder à une recherche que ses énonciations rendaient inopérantes ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a précisé les éléments de calcul des sommes allouées à titre d'indemnité de rupture en adoptant le mode de calcul retenu par le salarié ;

Attendu, enfin, que la remise tardive des documents de fin de contrat, qui a été constatée par la cour d'appel, entraîne nécessairement pour le salarié un préjudice qui doit être réparé ;

Qu'il s'en suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Y... aux dépens ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Y...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Y... de sa demande en nullité du jugement du Conseil de prud'hommes de Marseille du 11 juillet 2008 ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur Y..., pour conclure à la réformation du jugement, se borne à soutenir, sans formuler la moindre

observation ni produire la moindre pièce concernant les demandes au fond, que la caducité de la demande devait être ordonnée par le Conseil de prud'hommes ; que cependant cette demande n'est pas fondée dès lors que Monsieur X... a comparu en personne à l'audience du bureau de jugement tenue le 5 mai 2008 et que Monsieur Y... a également comparu en personne, tout en soutenant qu'il avait des écritures à déposer, ce qu'il n'a pas fait, en demandant le renvoi de l'affaire et en concluant également au débouté de Monsieur X... ; qu'il y a lieu d'observer en outre que l'appelant avait déchargé son premier conseil de la défense de ses intérêts le 15 janvier 2008 puis le deuxième conseil le 27 mars 2008 ; que, dès lors, les premiers juges ont pu valablement estimer que l'affaire pouvait être retenue alors qu'il est constant que Monsieur Y... avait comparu le 27 novembre 2007 à l'audience du bureau de conciliation et qu'il avait émargé le bulletin de renvoi devant le bureau de jugement fixant le calendrier de procédure ; que la demande n'est pas fondée ;

ALORS QU' à l'appui de sa demande en nullité du jugement du Conseil de prud'hommes de Marseille du 11 juillet 2008, Monsieur Y... soutenait dans ses conclusions d'appel que les conclusions de première instance de Monsieur X... lui ayant été communiquées à l'audience, il s'était trouvé dans l'incapacité d'y répondre et n'avait pas eu le temps de préparer sa défense ; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions déterminantes pour la solution du litige, la Cour d'appel a privé sa décision de tout motif en méconnaissance des exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR annulé les sanctions de mise à pied notifiées à Monsieur X... les 12 et 16 juillet 2007 et alloué à ce dernier des rappels de salaires et congés payés afférents ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE l'employeur a, le 12 juillet 2007, notifié à Monsieur X... une mesure de mise à pied disciplinaire de 3 jours, du 16 juillet au 18 juillet, au motif pris de la résiliation d'un contrat de nettoyage concernant un immeuble situé au 15 rue Plumier à Marseille ; que le 16 juillet 2007, il lui a notifié à nouveau une mise à pied de 15 jours du 19 juillet au 31 juillet, en raison du refus d'un client de régler des factures ; qu'il ressort des éléments de la cause, l'employeur ne le contestant pas, que ces sanctions n'ont pas été précédées d'un entretien préalable ; que, si ce seul fait est suffisant pour permettre à la Cour d'annuler ces sanctions, il n'est pas en outre sans intérêt de constater que l'employeur ne rapporte pas la preuve d'un quelconque fait fautif imputable au salarié ; que ce dernier fait en outre justement valoir que l'employeur ne pouvait le rendre pécuniairement responsable du recouvrement de créances à l'égard de tiers ayant contracté avec Monsieur Y... ; qu'en conséquence les premiers juges ont pu valablement prononcer l'annulation des deux sanctions sus visées et allouer à l'intimé des sommes exactement calculées à titre de rappel de salaire et de congés payés afférents ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES QUE par un courrier en date du 12 juillet 2007, Monsieur Y... a notifié une mise à pied sanction de 3 jours fixée entre le 16 juillet et 18 juillet 2007 ; que le 16 juillet 2007 Monsieur Y... a de nouveau sanctionné Monsieur Jean-Marcel X... par une mise à pied allant jusqu'au 31 juillet 2007 au prétexte qu'un client refusait de payer deux factures concernant des immeubles qui faisaient partie de sa tournée de travail ; que Monsieur Y... n'a pas respecté la procédure obligatoire en mesure disciplinaire pas plus qu'il ne fournit les justifications des fautes sanctionnées ; que de ce fait les mises à pieds sont injustifiées ;

ALORS, D'UNE PART, QUE l'annulation d'une sanction irrégulière en la forme ne constitue pour le juge qu'une simple faculté ; qu'il appartient en conséquence au juge qui en prononce l'annulation de justifier sa décision par des circonstances propres à l'espèce ; qu'en se bornant à affirmer qu'en l'absence d'entretien préalable, les sanctions disciplinaires devaient être annulées, sans rechercher si cette omission avait effectivement porté atteinte aux droits de Monsieur X..., la Cour d'appel a statué par un motif général impropre à justifier l'annulation des mises à pied notifiées à ce dernier les 12 et 16 juillet 2009 et a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1333-2 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, OU' est valable la mise à pied d'un salarié pour exécution défectueuse du travail ; qu'en se bornant, pour annuler les sanctions de mise à pied notifiées à Monsieur X... les 12 et 16 juillet 2009, à énoncer que l'employeur ne rapportait pas la preuve d'un fait fautif imputable au salarié, sans rechercher si ce n'était pas précisément l'exécution défectueuse du travail de ce dernier qui avait fait perdre au premier un contrat de nettoyage et entraîné le refus du client de payer ses factures, justifiant ainsi la notification des mesures de mise à pied, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1333-2 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... ne reposait pas sur une faute grave et d'avoir condamné en conséquence Monsieur Y... à payer à ce dernier diverses indemnités de rupture ;

AUX MOTIFS QUE Lombardi, après avoir fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire à partir du 26 mai 2008, a été licencié, par lettre du 16 juin 2008, pour faute grave, en ces termes reproduits ci-dessous in extenso : «Notamment (spécialement

particulièrement entre autres) dans le cadre d'un dénigrement permanent de mon entreprise ... votre persistance dans ce comportement est dommageable pour mon entreprise «au motif d'un dénigrement permanent de l'entreprise entre autres» ; que la juridiction prud'homale, saisie d'un litige relatif aux motifs, d'un licenciement, doit apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur au vu des éléments fournis par les parties, étant précisé que les limites du litige sont fixées par la lettre de licenciement et que, s'agissant d'un licenciement pour faute grave, la preuve en incombe à l'employeur ; qu'il n'est pas sans intérêt d'observer que cette mesure de licenciement est intervenue après que le salarié ait saisi la juridiction prud'homale pour réclamer l'annulation des sanctions disciplinaires précitées, puis les rappels de salaire examinés ci-dessus et l'audience du bureau de conciliation qui a eu lieu dans le cadre de la présente instance le 5 mai 2008, la convocation à l'entretien préalable ayant eu lieu le 26 mai ; que l'intimé fait justement valoir que si l'employeur entend se prévaloir d'une pluralité de griefs à rencontre du salarié, il lui appartient de les mentionner expressément dans la lettre de rupture et qu'en l'occurrence, seul le grief tenant au «dénigrement permanent de l'entreprise» est énoncé; que l'intimé soutient justement que l'appelant ne rapporte pas la preuve qu'il se soit livré à des actes de dénigrement de l'entreprise auprès d'autres salariés ce qu'il conteste par ailleurs formellement ; que l'appelante ne verse aux débats aucun élément de nature à établir la réalité du grief et qu'en conséquence il en résulte que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; qu'en conséquence il sera fait droit à la demande tenant au paiement d'un rappel de salaire et de congés payés afférents pour la période de mise à pied à titre conservatoire dont les montants respectifs de 1.078,95 euros et de 107,85 euros ont été exactement calculés ; qu'il sera également fait droit à la demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents justement calculée aux sommes respectives de 2.942,60 euros et de 294,26 euros ; que l'intimé est également bien fondé à solliciter le paiement d'une indemnité, de licenciement justement calculée à la somme de 4.413,90 euros ; que l'intimé était âgé de 55 ans à la date de son licenciement et disposait d'une ancienneté de 18 années ; qu'il justifie être resté sans emploi jusqu'au mois de juillet 2009 et avoir perçu des allocations d'aide de retour à l'emploi jusqu'à cette date ; que, compte tenu de ces éléments et des circonstances ayant entouré le licenciement, la Cour est en mesure de fixer à 15.000 euros la somme qui lui sera allouée en réparation de ce licenciement injustifié ; qu'il ressort également des éléments de la cause que Monsieur X... n'a reçu ses documents de fin de contrat, et notamment l'attestation Assedic que le 15 octobre 2008 ; que ce retard injustifié lui a nécessairement occasionné un préjudice qui sera justement réparé par l'allocation de la somme de 1.000 euros ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le juge prud'homal doit rechercher si les faits reprochés au salarié, à défaut de caractériser une faute grave, ne constituent pas néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en se bornant à relever que la preuve de la faute grave invoquée par l'employeur dans la lettre de licenciement n'était pas rapportée par ce dernier, sans rechercher si les faits qui étaient reprochés au salarié, à défaut de caractériser une faute grave, ne constituaient pas néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1232-1 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en se bornant, pour condamner Monsieur Y... au paiement de rappels de salaire, indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents à ces deux sommes, et indemnité de licenciement, à énoncer que ces dernières avaient été justement ou exactement calculées par le salarié, sans préciser ni faire apparaître les éléments de calcul sur lesquels elle s'était fondée, la Cour d'appel n'a pas motivé sa décision et a ainsi violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QUE le juge ne peut procéder par voie de considérations générales et abstraites et doit apprécier concrètement les faits nécessaires à la solution du litige ; qu'en se bornant à affirmer péremptoirement que le retard dans la remise des documents de fin de contrat avait «nécessairement» entraîné un préjudice pour le salarié, sans déduire aucun motif à l'appui de cette allégation et expliquer en quoi elle considérait que le préjudice était établi, la Cour d'appel qui s'est déterminée par voie de considérations générales et abstraites a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et R. 1234-9 du Code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le salarié devait être classé «agent qualité de service tertiaire», échelon AQS1 de la convention collective nationale des entreprises de nettoyage et d'avoir condamné Monsieur Y... à lui payer la somme de 18.555,83 euros à titre de rappels de salaires et celle de 1.145,82 euros à titre de rappel de prime d'expérience outre les congés payés afférents à ces deux sommes :

AUX MOTIFS QUE c'est à bon droit que le salarié, engagé à compter du 9 avril 1990, en qualité d'agent de nettoyage, prétend qu'il pouvait être, à compter du mois d'avril 1995, classé «agent qualité de service tertiaire» échelon AQS1, selon la grille des classifications conventionnelles et que, selon une feuille de calcul contenant des rappels exactement calculés et non discutés par l'appelant, il sera alloué à l'intimé la somme de 18.555,83 euros à titre de rappels de salaire ainsi que celle de 1.855,58 euros au titre des congés payés afférents ; que sur les rappels de primes d'expérience (...), que c'est justement que l'intimé fait valoir que la prime d'expérience doit être calculée sur la base de la rémunération minimale correspondant au coefficient ci-dessus attribué ; que, par un décompte exacte et non discuté, il peut prétendre au paiement de la somme de 1.145,82 euros et qu'il sera ainsi fait droit à

cette demande ;

ALORS, D'UNE PART, QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en se bornant, pour dire que le salarié devait être classé «agent qualité de service tertiaire», échelon AQS1 de la convention collective nationale des entreprises de nettoyage et pour condamner l'employeur à lui payer la somme de 18.555,83 euros à titre de rappels de salaires, outre les congés payés afférents, à affirmer péremptoirement, d'une part que c'était «à bon droit» que ce dernier, engagé à compter du 9 avril 1990, en qualité d'agent de nettoyage, prétendait pouvoir être, à compter du mois d'avril 1995, classé à un tel niveau, et d'autre part que les rappels de salaires avaient été « exactement calculés » par le salarié, sans expliquer concrètement pour quelles raisons elle considérait que ce dernier pouvait prétendre à une telle classification, et sans analyser, fût-ce succinctement, la feuille de calcul versée aux débats par le salarié et préciser les éléments de calcul sur lesquels elle s'est fondée pour fixer ces montants de rappels de salaires et de congés payés afférents, la Cour d'appel n'a pas motivé sa décision et a ainsi violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, D'AUTRE PART, OU' en se bornant, pour condamner l'employeur à payer à Monsieur X... la somme de 1.145,82 euros à titre de rappels de primes d'expérience, outre les congés payés afférents, à énoncer que ce dernier pouvait, par un décompte exact et non discuté, prétendre au paiement de cette somme, sans analyser, fût-ce succinctement, le décompte versé aux débats par le salarié et expliquer les éléments de calcul sur lesquels elle s'était fondée pour fixer ces montants de rappels de primes d'expérience et de congés payés afférents, la Cour d'appel a violé derechef l'article 455 du Code de procédure civile.

Composition de la juridiction : M. Béraud (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Lyon-Caen et Thiriez

Décision attaquée : Cour d'appel Aix-en-PROVENCE 2009-11-12 (Rejet)

Copyright 2016 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.