

# 18 novembre 2020

## Cour de cassation

### Pourvoi n° 19-14.511

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2020:SO01044

## Texte de la décision

### Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 18 novembre 2020

Cassation partielle

Mme LEPRIEUR, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1044 F-D

Pourvoi n° R 19-14.511

## R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 18 NOVEMBRE 2020

M. F... N..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° R 19-14.511 contre l'arrêt rendu le 31 janvier 2019 par la cour d'appel de Bordeaux (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à la société Stavi Aquitaine, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Mariette, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. N..., de la SCP Foussard et Froger, avocat de la société Stavi Aquitaine, après débats en l'audience publique du 29 septembre 2020 où étaient présents Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Mariette, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 31 janvier 2019), M. N... a été engagé le 6 décembre 2006 par la société Stavi Aquitaine en qualité de mécanicien, dépanneur, chauffeur. Il occupait en dernier lieu les fonctions de responsable d'atelier adjoint. Il a été licencié pour faute grave par lettre du 4 décembre 2014.

## Moyens

Examen des moyens

Sur le second moyen, ci-après annexé

## Motivation

2. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Mais sur le premier moyen

Énoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement pour faute grave justifié et de le débouter de ses demandes indemnitaires à ce titre, alors « qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; qu'en retenant que la prescription n'était pas acquise au motif que l'employeur a eu connaissance des faits reprochés au salarié le 23 octobre 2014, moins de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires le 18 novembre 2014, quand il était constant que le supérieur hiérarchique du salarié avait été informé des faits litigieux dès août 2014, peu important que ce supérieur n'en ait pas informé sa direction, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation de l'article L. 1332-4 du code du travail. »

## Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1332-4 du code du travail :

4. Selon cet article, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

5. Pour écarter le moyen tiré de la prescription des faits fautifs, dire le licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse et débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts, l'arrêt retient que l'employeur n'a eu connaissance des faits reprochés à l'intéressé que le 23 octobre 2014 puisque le responsable d'atelier, supérieur hiérarchique du salarié, qui en avait préalablement été informé courant août 2014 avait omis d'en rendre compte à la direction et avait été licencié pour ce motif, et que la procédure de licenciement a été engagée le 18 novembre 2014, soit dans le délai de deux mois prévu à l'article L. 1332-4 du code du travail.

6. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses énonciations que le supérieur hiérarchique du salarié avait eu connaissance des faits qui lui étaient imputés plus de deux mois avant l'engagement des poursuites, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que le licenciement de M. N... pour faute grave est justifié et le déboute

de ses demandes indemnitaires à ce titre, l'arrêt rendu le 31 janvier 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elle se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

Condamne la société Stavi Aquitaine aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Stavi Aquitaine et la condamne à payer à M. N... la somme de 3 000 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 partiellement cassé ;

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

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. N...

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit le licenciement de pour faute grave justifié et d'AVOIR débouté le salarié de ses demandes indemnitaires relatives au licenciement.

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige reproche à M. N... d'avoir récupéré un véhicule qui avait été dépanné par le garage le 7 mars 2014 et de l'avoir revendu à Mme H... après avoir passé une annonce sur le site du bon coin et établi un certificat de cession au nom du véritable propriétaire, M. K... ; qu'il est également reproché au salarié de s'être rendu chez l'acheteur en tenue professionnelle siglée au nom de la société pour reprendre le véhicule qui était affecté de nombreux vices ; que M. N... soutient, d'abord, que les faits sont prescrits dès lors que le supérieur hiérarchique de M. H..., M. Y..., responsable d'atelier, atteste qu'il a été informé des faits courant août 2014 ; mais qu'il ressort des pièces du dossier que les faits ont été portés à la connaissance de l'employeur, le 23 octobre 2014, date à laquelle M. H..., le père de l'acheteuse du véhicule, lui a relaté par téléphone ce qui s'était passé, entretien téléphonique confirmé par un courriel du même jour ; que contrairement à ce qui est soutenu par M. N..., M. Y... n'a pas informé l'employeur du litige entre Mme H... et M. N... puisque ce salarié ajustement été licencié le 9 décembre 2014 pour avoir omis de rendre compte de cet événement à la direction de l'entreprise et pour ne pas avoir fait cesser les agissements frauduleux de M. N... ; que cette mesure de licenciement n'a pas été contestée ; qu'ainsi, les faits visés dans la lettre de licenciement ne sont pas prescrits dès lors que l'employeur en a eu connaissance le 23 octobre 2014 et a engagé la procédure de licenciement le 18 novembre 2014, soit dans le délai de deux mois prévu à l'article L. 1232-4 du code du travail ; que la notion de délai restreint alléguée, en outre, par M. N... pour contester la validité du licenciement est inopérante en l'espèce dans la mesure où la procédure de licenciement est intervenue dans un délai inférieur à un mois après que l'employeur ait pris connaissance des manquements du salarié ; que sur le fond, M. N... prétend que lorsque un véhicule était devenu inutilisable le garage autorisait les dépanneurs à le récupérer et à le vendre à titre privé ; qu'il conteste avoir porté atteinte à l'image de l'entreprise et soutient que le règlement intérieur invoqué par l'employeur ne lui est pas opposable dès lors que ce règlement n'était pas affiché et que le véhicule n'appartenait pas à l'entreprise ; que les enquêteurs de la brigade territoriale de Blaye ont mené des investigations, suite à la plainte de Mme A... H... ; que les procès-verbaux de l'enquête produits au débats établissent que M. N... a usurpé le nom de M. K..., en se présentant à

Mme H... et en signant le certificat de cession sous cette identité, pour faire croire à cette dernière qu'il était le propriétaire du véhicule Peugeot 206 ; qu'il ressort, par ailleurs, du compte rendu de l'entretien préalable au licenciement que M. N... a reconnu que la transaction avait eu lieu dans les locaux de la société Stavi et qu'il s'était présenté dans l'entreprise de M. H... en tenue professionnelle siglée Stavi de sorte que ses interlocuteurs en ont déduit qu'ils traitaient avec un professionnel mandaté par l'entreprise ; que M. N... a, donc, commis une infraction pénale au temps et au lieu du travail de nature à porter une atteinte grave à la réputation de l'entreprise rendant impossible le maintien de son contrat de travail, peu important que le règlement intérieur soit ou non affiché ; que la circonstance que le responsable du site, M. Y..., ait toléré la pratique consistant pour des salariés à acheter et vendre des véhicules dépannés par le garage, dont rien n'indique que les nouveaux dirigeants de la société Stavi en aient connaissance, est sans incidence sur la gravité de la faute commise par M. N... qui a usurpé l'identité d'un client du garage et a rempli et signé un faux certificat de cession d'un véhicule.

ALORS QU'aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; qu'en retenant que la prescription n'était pas acquise au motif que l'employeur a eu connaissance des faits reprochés au salarié le 23 octobre 2014, moins de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires le 18 novembre 2014, quand il était constant que le supérieur hiérarchique du salarié avait été informé des faits litigieux dès août 2014, peu important que ce supérieur n'en ait pas informé sa direction, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation de l'article L. 1332-4 du code du travail.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect des dispositions de la convention collective.

AUX MOTIFS propres QUE la violation des dispositions de la convention collective est donc caractérisée ; force est de constater, néanmoins, que M. N... ne donne aucun exemple concret sur la réalité, l'ampleur et la portée des manquements allégués de sorte qu'il ne justifie pas de l'existence d'un préjudice.

AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE M. N... se contente d'indiquer que la société STAVI ne respecte pas la convention collective nationale en ne permettant pas au salarié d'avoir les 11 heures de repos entre les deux périodes quotidiennes de travail en s'appuyant sur l'article susvisé ; que le Conseil constate que l'article visé concernent les astreintes et non l'amplitude des temps de travail et repos obligatoire entre deux périodes quotidiennes de travail ; que M. N... ne démontre pas en quoi la société STAVI a violé l'article 1.10 de ladite convention et quel préjudice il a subi.

1° ALORS QUE la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motif ; qu'après avoir relevé que « la violation des dispositions de la convention collective [relatives à la durée minimale de repos entre deux périodes de travail en cas d'astreinte] est donc caractérisée », la cour d'appel ne pouvait retenir que « force est de constater, néanmoins, que [le salarié] ne donne aucun exemple concret sur la réalité, l'ampleur et la portée des manquements allégués de sorte qu'il ne justifie pas de l'existence d'un préjudice » sans entacher sa décision d'une contradiction de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

2° ALORS QUE la violation de dispositions conventionnelles garantissant un repos au moins égal à 11 heures consécutives cause nécessairement un préjudice au salarié ; qu'en déboutant le salarié de sa demande motif pris que l'exposant ne justifie pas de l'existence d'un préjudice, la cour d'appel a violé l'article 1382 devenu 1240 du code civil.

## Décision attaquée

Cour d'appel de bordeaux 4b  
31 janvier 2019 (n°17/01425)

## **Textes appliqués**

Article L. 1332-4 du code du travail.

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 18-11-2020
- Cour d'appel de Bordeaux 4B 31-01-2019