

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 20 décembre 2017

Cassation

M. X..., président

Arrêt n° 2695 FS-P+B

Pourvoi n° S 16-14.983

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. Laurent Y..., domicilié [...],

contre l'arrêt rendu le 5 février 2016 par la cour d'appel de Rennes (8e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à la société Spie Batignolles Ouest, société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 5 décembre 2017, où étaient présents : M. X..., président, M. Z..., conseiller rapporteur, Mme Guyot, conseiller doyen, M. Pion, Mme Farthouat-Danon, M. Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, conseillers, Mme Salomon, MM. Silhol, Duval, Mme Valéry, conseillers référendaires, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Z..., conseiller, les observations de Me G... , avocat de M. Y..., de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Spie Batignolles Ouest, l'avis écrit de Mme A..., avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1226-2, L. 1226-10, L. 1226-12 et R. 4624-22 du code du travail, en leur rédaction applicable au litige ;

Attendu qu'il résulte du dernier de ces textes que la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail ; qu'en application des deux premiers de ces textes, lorsqu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Y..., engagé par la société Spie Batignolles le 9 avril 1987 en qualité de conducteur de travaux, a, suivant avenant du 1er septembre 2006, été promu au poste de directeur régional adjoint ; qu'il a, le 13 février 2013, été placé en arrêt maladie pour une durée d'un mois ; que, le 15 février 2013, l'employeur a effectué une déclaration d'accident du travail ; que le salarié, déclaré inapte à son poste le 14 mars 2013 avec mention d'un danger immédiat, a été licencié, le 9 avril 2013, pour faute grave ;

Attendu que pour déclarer que le licenciement du salarié reposait sur une faute grave, l'arrêt, après avoir énoncé que le contrat de travail du salarié était suspendu en raison de l'avis d'inaptitude rendu le 14 mars 2013 lorsque l'employeur a engagé la procédure de licenciement, retient qu'aucun élément n'atteste de la survenance d'un accident du travail le 11 février 2013 et que l'attitude du salarié s'analyse en une fausse déclaration d'accident du travail, constitutive d'une faute grave au regard de l'exécution de bonne foi du contrat de travail et des responsabilités importantes de l'intéressé au sein de l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la visite de reprise du 14 mars 2013 avait mis fin à la suspension du contrat de travail et qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait prononcé le licenciement du salarié pour un motif autre que l'inaptitude, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 5 février 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; 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 d'Angers ;

Condamne la société Spie Batignolles Ouest aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Spie Batignolles Ouest à payer à M. Y... 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du

vingt décembre deux mille dix-sept.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me G... , avocat aux Conseils, pour M. Y....

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué ;

D'AVOIR jugé que le licenciement reposait sur une faute grave et en conséquence, débouté le salarié de ses demandes d'indemnités de rupture, de dommages et intérêts pour licenciement abusif et pour exécution déloyale du contrat ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « l'article L.1226-9 du code du travail dispose qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur peut rompre ce dernier s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. En l'espèce, le contrat de travail de M. Laurent Y... était suspendu en raison l'avis d'inaptitude rendu le 14 mars 2013 par la médecine du travail lorsque la société Spie Batignolles Ouest a initié une procédure de licenciement pour faute grave. La nullité du licenciement opposée par M. Laurent Y... n'est donc pas encourue. En effet, dans son courrier du 9 avril 2013 adressé à M. Laurent Y..., elle lui a rappelé ses missions ainsi que l'expression de son souhait de quitter l'entreprise lors de l'entretien du 11 février 2013, de ne pas démissionner et de partir avec un chèque d'un montant conséquent, son intention de se rendre chez un médecin afin de bénéficier d'un arrêt de travail, ce qu'elle analysait comme étant déloyal à son égard. Elle a constaté que le 12 février 2013, M. Laurent Y... avait fait prévenir de son absence pour une durée indéterminée puis qu'il avait fait parvenir un certificat médical le 14 février mentionnant un accident du travail survenu le 11 février, mais qu'il n'avait fourni aucune information relative à cet accident, ce dont elle avait déduit qu'il n'avait manifestement pas été victime d'un tel accident. Le directeur général précisait qu'à l'occasion de l'organisation de la réunion du 25 mars 2013, il avait constaté de graves dysfonctionnements révélant un manque total d'implication dans son management et sa gestion depuis plus de six mois, et il affirmait que son manque de transparence à l'égard de la direction mettait en péril la structure. Plusieurs manquements étaient ensuite évoqués. Un manquement dans la gestion des affaires était dénoncé au regard de son absence aux réunions de gestion mensuelles des entités. La société Spie Batignolles Ouest déplorait également une absence d'analyse des risques, son absence de signature des fiches d'arrêt de prix de vente, son absence aux réunions de transfert, l'absence de vérification des études de prix pour plusieurs chantiers. Elle a également relevé une désorganisation et une démotivation des équipes dues à l'établissement de relations autoritaires, sa suspicion permanente, son absence de confiance et son manque de délégation ne laissant aucune place à la discussion. Ensuite, elle lui a reproché une dégradation des situations contentieuses avec les clients et les partenaires, notamment en ce qui concernait trois chantiers Dalkia, Equinoxe et Usha, ses agissements ayant généré un impact financier estimé à deux millions d'euros. Elle a précisé que ses actions avaient mis en péril le fonctionnement de l'entreprise et avaient eu pour conséquence une perte de crédibilité et de confiance alors qu'il s'agissait de clients importants, ajoutant que l'atteinte à sa réputation et la défiance générée par un tel cumul de manquements rejaillissaient sur l'ensemble des équipes de la direction régionale, de la filiale et du groupe. Il est constant que la faute grave résulte d'un fait ou un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié pendant l'exécution du préavis. Il s'en déduit la faute commise implique une réaction immédiate de l'employeur. La charge de la preuve de la gravité de la faute incombe à l'employeur. Concernant l'accident du travail, l'arrêt de travail du 13 février 2013 mentionne la survenance d'un tel accident en date du 11 février 2013. Le médecin a précisé "conflit au travail allégué par le patient" et a prescrit un arrêt de travail d'un mois en autorisant les sorties sans restriction d'horaire. Au regard des mentions portées sur cet arrêt, l'employeur a effectué une déclaration d'accident du travail tout en émettant des réserves et par courrier du 16 mai 2013, la CPAM a notifié son refus de prise en charge au regard des éléments en sa possession ne lui permettant pas de reconnaître le caractère professionnel de l'accident déclaré par M. Laurent Y..., ce dont la société intimée n'a été informée que postérieurement au licenciement de M. Laurent Y.... La mention d'un tel accident sur l'arrêt de travail résulte à l'évidence des propos de M. Laurent Y... devant le médecin qui a rédigé un arrêt d'un mois le 13 février 2013. M. Laurent Y... a donc bien déclaré un accident du travail survenu le 11 février 2013 ainsi que l'a reconnu son avocat par courrier en date du 21 février 2013, à la suite de l'entretien qui s'est déroulé avec le directeur général. Toutefois, l'appelant n'a versé aux débats aucune pièce de nature à justifier de la survenance d'un tel accident et n'a pas précisé les circonstances dans lesquelles

celui-ci se serait produit. Mme H... a simplement précisé que dans l'après-midi du 11 février 2013, M. Laurent Y... avait quitté l'entreprise et que le lendemain, il l'avait contactée pour lui demander de transmettre un courriel à l'attention de tous les membres du Codir afin de les prévenir de son absence pour une durée indéterminée. Aucun élément n'atteste de la survenance d'un accident de travail au préjudice de M. Laurent Y... en date du 11 février 2013. L'attitude de M. Laurent Y... s'analyse en une fausse déclaration d'accident du travail, cette dernière étant constitutive d'une faute grave au regard de l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail et des responsabilités importantes qui étaient celles de l'appelant au sein de l'entreprise. Concernant le manquement dans la gestion des affaires au regard de l'absence de M. Laurent Y... aux réunions de gestion mensuelle des 6 et 7 décembre 2012, et à celles de 7 et 8 février 2013, les fiches de compte rendu des réunions de gestion attestent effectivement de ce que M. Laurent Y... n'a pas participé à des réunions. En réponse à ce grief, M. Laurent Y... se contente de verser aux débats la copie de son agenda afin de démontrer qu'il avait un emploi du temps chargé, mais dont il ressort qu'il n'a pas assisté à la réunion du 8 février 2013 à Nantes bien que mentionnée dans son agenda. L'analyse de ces comptes rendus révèle l'importance de ces réunions relatives au suivi des chantiers sur différents points tels que le planning, la sécurité, la qualité, les dépenses. Certes, ces comptes rendus étaient bien évidemment adressés à M. Laurent Y.... Compte tenu du poste de directeur régional occupé par M. Laurent Y..., son absence à ces réunions n'a été découverte qu'après l'arrêt de travail du 13 février 2013 ayant amené le directeur général à reprendre la gestion des fonctions de l'appelant. Pour attester de ce qu'il était informé du contenu des réunions et du suivi des dossiers, M. Laurent Y... a versé aux débats plusieurs centaines de pages de courriels. Il a notamment invoqué un courriel daté du 29 septembre 2012, révélateur selon lui de ce qu'il était tenu informé des difficultés relatives aux chantiers. Or, la période durant laquelle la société Spie Batignolles Ouest a dénoncé l'absence d'investissement de M. Laurent Y... est bien postérieure au mois de septembre 2012. Aucun grief n'est relatif à cette période. Les autres courriels produits sont souvent relatifs à une période non visée par la lettre de licenciement, en l'occurrence l'année 2012. Ils sont parfois coupés, ce qui rend difficile leur compréhension. Enfin, ils n'émanent pas uniquement de M. Laurent Y... mais également des salariés de l'entreprise. Concernant la dégradation des situations contentieuses avec les clients et les partenaires, trois chantiers Dalkia, Equinoxe et Usha sont précisément cités, de même qu'une perte estimée à deux millions d'euros. La société Spie Batignolles Ouest dénonce le silence de M. Laurent Y... au sujet de la dégradation des relations avec la société Dalkia en s'appuyant sur un courrier du 26 mars 2012 adressé par cette dernière à l'appelante lui-même. Face au retard du chantier et à son caractère inacceptable dénoncé par la société Dalkia dans ce courrier rédigé un an avant le licenciement de l'appelant, celui-ci a simplement précisé qu'il avait informé la direction, le directeur administratif et financier ainsi que le service juridique au fil de l'eau. Toutefois, aucune pièce n'est versée aux débats en ce sens. De même, il précise avoir fait appel à un prestataire extérieur au motif que le directeur d'activité ne savait pas rédiger une réclamation, mais aucune pièce n'est produite. Enfin, les quelques courriels produits datés des mois de janvier et février 2013 sont relatifs à la procédure judiciaire envisagée en l'absence d'accord. A ce sujet, M. C..., directeur administratif et financier, a attesté de ce qu'à la fin de l'année 2012, la perte sur ce chantier était évaluée à 230.000 €, perte qui avait été ramenée à 180.000 € en mars 2013. Il a précisé qu'à la suite de négociations et de réunions menées par le directeur général, ce chantier avait finalement généré une marge positive de 400 000 €. La fiche de suivi de ce chantier à la fin du mois d'octobre 2012 précisait en effet que la marge nette était négative. Ce grief, au regard de l'absence de pièce justifiant de l'intervention de M. Laurent Y... durant cette période d'un an, est donc justifié. Concernant le dossier Usha, la société Spie Batignolles Ouest verse aux débats six courriers datant de février à septembre 2012 relatifs à des réclamations concernant l'avancement des travaux et le non-respect de plusieurs préconisations. Certains de ces courriers sont directement adressés à M. Laurent Y... ainsi qu'à M. D..., également en charge de ce dossier. Outre l'absence de réponse de la part de l'appelant alors qu'il est personnellement interpellé, celui-ci se contente de préciser que le directeur régional en était informé ainsi que cela ressortirait d'un courriel de Mme E... précisant que Raymond a proposé une visio en sa présence, et que ce dossier relevait directement du directeur général compte tenu du chiffre d'affaires en jeu. Cette affirmation est démentie par les courriers qui lui ont personnellement été adressés. De manière générale, M. Laurent Y... oppose à la société Spie Batignolles Ouest l'absence de critique sur la qualité de son travail durant l'exécution de son contrat jusqu'au mois de février 2013. Or, le contenu de l'entretien du 11 février 2011 est controversé au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus. Il conteste avoir eu en charge la région Centre en l'absence d'avenant ou de tout autre document signé en ce sens. Or, la société Spie Batignolles Ouest a versé aux débats plusieurs courriers rédigés par M. Laurent Y... en 2011 et 2012 relatif à la région Centre, notamment la nomination par l'appelant de M. F... en qualité de directeur de l'exploitation de l'ensemble des projets dans la région Centre et celle de M. D... en qualité de directeur d'activité projet Centre. Ces éléments contredisent l'affirmation de M. Laurent Y... nommé dans certains courriers par des sociétés clientes. Enfin, la société Spie Batignolles Ouest a produit de nombreuses délégations de pouvoirs attestant de ce qu'il assumait la charge la gestion de la région Centre.

Au surplus, M. Laurent Y... reconnaît lui-même, à la page 17 de ses conclusions, que cette région lui avait été confiée. Par ailleurs, la perception d'une prime en mars 2013 invoquée par M. Laurent Y... comme étant la démonstration de ses qualités professionnelles ne saurait remettre en cause les griefs qui ont été retenus à son encontre. En conclusion, certains des griefs évoqués ont été retenus et ont effectivement pu avoir pour conséquence une perte de crédibilité et de confiance dans l'entreprise de la part des sociétés avec lesquelles elle était en contact. Ils présentaient, notamment pour celui relatif à la fausse déclaration d'accident du travail, une violation des obligations résultant des relations de travail telle qu'ils rendaient impossible le maintien du salarié pendant l'exécution du préavis. Il s'en déduit que le licenciement pour faute grave de M. Laurent Y... était justifié. Dès lors, il n'est pas nécessaire de se prononcer sur le caractère professionnel de l'inaptitude de M. Laurent Y.... Les demandes de M. Laurent Y... en découlant sont donc rejetées. Sur l'exécution déloyale du contrat de travail M. Laurent Y... précise qu'elle résulte du non-respect du contrat de travail, de l'obligation de sécurité et du non-respect de son inaptitude. Ce dernier point n'a pas lieu d'être examiné, l'appelant ayant été licencié pour faute grave ».

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; Vu le poste occupé par M. Y... en tant que directeur régional et cadre dirigeant actionnaire du groupe, le mettant ainsi: au fait des règles élémentaires de déclaration des accidents de travail; que l'arrêt de travail du 11 février mentionne un accident du travail mais sans en donner les circonstances; que l'enquête diligentée par la CPAM de Loire-Atlantique conclut que la cause de l'arrêt ne revêt pas un caractère professionnel au sens propre de la législation sur les accidents du travail ; Vu l'avis d'inaptitude du 14 mars 2013 ; que M. Y... n'a pas déclaré auprès de son entreprise les informations détaillées nécessaires relatives à un tel accident (date, lieux et circonstances). Vu le grief de manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail par la fausse déclaration d'accident du travail effectuée par M. Y...; Vu l'article L. 1226-9 du code du travail stipulant : "Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie"; Le conseil de prud'hommes dit que le licenciement de M. Y... repose sur une faute grave et le déboute donc de l'ensemble de ses demandes ».

ALORS QUE l'avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise émis par le médecin du travail au terme d'une seule visite médicale de reprise en raison du danger immédiat du maintien du salarié à son poste de travail met fin à la période de suspension du contrat de travail ; que lorsqu'un salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à occuper tout poste dans l'entreprise à la suite d'un arrêt de travail au terme d'une seule visite médicale de reprise, les règles d'ordre public relatives au licenciement du salarié inapte non reclassé s'appliquent, ce qui exclut que le salarié déclaré inapte puisse faire l'objet d'un licenciement pour faute grave postérieurement à l'avis d'inaptitude ; qu'en retenant que le contrat de travail du salarié était suspendu depuis l'arrêt de travail du 11 février 2013 en raison de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail le 14 mars 2013 au terme d'une seule visite médicale du fait du danger immédiat que la reprise représentait pour le salarié (pages 2 et 5 de l'arrêt) et que le licenciement pour faute grave du salarié prononcé le 9 avril 2013 était justifié, bien que la visite médicale de reprise ait mis un terme à la suspension du contrat de travail et qu'un licenciement pour faute grave ne pouvait pas être prononcé postérieurement à l'avis d'inaptitude définitive, la cour d'appel a violé les articles L.1226-10 et R.4624-31 du code du travail.

ET ALORS, à titre subsidiaire, QUE lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper tout poste de travail au terme d'une seule visite médicale de reprise consécutive à un arrêt de travail compte tenu du danger immédiat pour la santé et la sécurité de l'intéressé, cet arrêt de travail ne peut pas avoir un caractère frauduleux, quand bien même l'origine professionnelle de l'arrêt n'aurait pas été ultérieurement retenu ; qu'en retenant que le licenciement reposait sur une faute grave aux motifs que le salarié a établi une fausse déclaration d'accident de travail le 11 février 2013, bien qu'elle ait relevé que le médecin du travail l'avait déclaré inapte à occuper tout poste dans l'entreprise au terme d'une seule visite médicale de reprise et sans vérifier si cet avis d'inaptitude a été, ou non, confirmé par décision administrative du 25 avril 2013 à l'encontre de laquelle l'employeur a formé un recours qui a été rejeté par jugement du tribunal administratif du 22 septembre 2015, en sorte que le caractère frauduleux de la déclaration d'arrêt de travail du salarié était exclu, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail;

ALORS, également à titre subsidiaire, QUE la procédure de licenciement pour faute grave doit être mise en oeuvre dans un délai restreint à compter de la connaissance des faits reprochés par l'employeur ; que la cour d'appel a relevé qu'à

l'appui d'un licenciement pour faute grave, dont la procédure a été enclenchée le 22 mars 2013 (page 2 de l'arrêt), l'employeur a reproché au salarié des absences à des réunions des 6 et 7 décembre 2012 et des 7 et 8 février 2013 ainsi que des situations contentieuses avec les clients Dalkia et Usha dont les chantiers ont eu lieu en 2012 ; que pour juger le licenciement pour faute grave justifié, la cour d'appel a considéré que l'employeur avait découvert les absences postérieurement à l'arrêt de travail du 13 février 2013 et que les courriers de contestation quant au retard des chantiers étaient adressés au salarié ; qu'en statuant par ces motifs inopérants, alors qu'elle relevait que pour le chantier Usha l'employeur versait aux débats six courriers de février à septembre 2012 relatifs à des réclamations concernant l'avancement des travaux et que pour le dossier Dalkia, le directeur administratif et financier de l'entreprise avait attesté d'une perte financière pour ce chantier à la fin de l'année 2012, ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas engagé la procédure de licenciement pour faute grave dans un délai restreint à compter de sa connaissance des griefs allégués, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 du code du travail;

ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE , QUE la faute grave, exclusive des indemnités de rupture, se définit comme un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis ; qu'en retenant une faute à l'encontre du salarié sans considération de son ancienneté de vingt-six années au sein de l'entreprise ni prise en compte de l'absence de sanction disciplinaire prononcée à son encontre durant cette longue relation de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 du code du travail;

ALORS, ENFIN, QUE la cassation à intervenir des chefs de dispositif de l'arrêt qui ont retenu une faute grave à l'encontre du salarié entraînera la cassation et l'annulation du chef du dispositif de l'arrêt qui a débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat et violation de son obligation de sécurité de résultat par l'employeur aux motifs que la faute grave était établie en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile.