

SOC.

CH.B

COUR DE CASSATION

Audience publique du 12 octobre 2017

Cassation partielle

M. X..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 2212 F-D

Pourvoi n° S 16-14.661

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. Stéphane 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 Micropole Atlantique, société anonyme, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

La société Micropole Atlantique a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

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

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 12 septembre 2017, où étaient présents : M. X..., conseiller doyen faisant fonction de président, M. Z..., conseiller référendaire rapporteur, M. Déglise, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Z..., conseiller référendaire, les observations de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de M. Y..., de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Micropole Atlantique, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 12 juin 2010 par contrat à durée indéterminée en qualité de directeur adjoint de l'agence du grand Ouest par la société Micropole Atlantique, M. Y... a été licencié pour faute grave le 4 juillet 2012 ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur, qui est préalable :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement du salarié ne reposait pas sur une faute grave mais sur une cause réelle et sérieuse, et d'avoir en conséquence condamné l'employeur à lui payer des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, au titre des congés payés y afférents, et au titre de l'indemnité de licenciement, alors, selon le moyen, que le fait pour un directeur d'agence d'adopter de manière récurrente un comportement managérial inadapté caractérise un manquement fautif aux obligations contractuelles de l'intéressé qui est de nature à justifier son licenciement pour faute grave ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a reconnu la matérialité des manquements reprochés au salarié consistant à avoir fait pression sur une salariée lors de son retour de congé maternité pour que cette dernière accepte une rupture conventionnelle, sous la menace d'une affectation dans une zone géographique très éloignée ; que la cour d'appel a aussi considéré comme matériellement établi le fait pour le salarié d'avoir adopté un management inadapté à l'égard de deux collaborateurs, au point que ceux-ci ont souhaité démissionner uniquement en raison du comportement du salarié à leur égard, ce comportement étant au surplus confirmé par plusieurs témoins qui évoquent une façon de s'exprimer abrupte et des difficultés persistantes de communication ; qu'en écartant la qualification de faute grave, bien que ces différents comportements rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, y compris pendant la durée du préavis, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant examiné l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement et retenu que le manquement reproché au salarié relevait de l'insuffisance professionnelle, la cour d'appel a exactement décidé qu'il ne pouvait constituer une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi du salarié :

Vu les articles 1232-1 et 1234-1 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié aux fins de déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et de lui attribuer notamment des dommages et intérêts, la cour d'appel, après avoir écarté la faute grave invoquée par l'employeur, a retenu que le reproche d'insuffisance professionnelle invoqué était établi et justifiait le licenciement de ce salarié pour une cause réelle et sérieuse ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans caractériser la mauvaise volonté du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et déboute le salarié de sa demande de dommages et intérêts, l'arrêt rendu le 5 février 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Micropole Atlantique aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Micropole Atlantique et condamne celle-ci 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 partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyen produit AU POURVOI PRINCIPAL par la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour M. Y....

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute grave de Monsieur Stéphane Y... par la Société Micropole Atlantique SA, débouté en conséquence Monsieur Y... de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE "Par courrier du 4 juillet 2012, la Société Micropole Atlantique licencierait Monsieur Stéphane Y... pour faute grave en invoquant les griefs suivants :

- des difficultés dans son mode opérationnel apparues dès le mois de septembre 2011 et persistantes au cours de l'année 2012 alors qu'il avait été alerté et au titre desquelles elle cite :
 - ° la demande formulée auprès de Madame A... afin qu'elle sollicite une rupture conventionnelle et qu'elle accepte une mutation à Aix en Provence, lui précisant qu'à défaut, elle serait licenciée pour faute ;
 - ° la mauvaise gestion du départ de Monsieur B... qui avait démissionné et dont il a proposé le poste à Monsieur C... alors que Monsieur D... lui avait demandé de réfléchir puisqu'il envisageait de demander à Monsieur B... de revenir sur sa décision ;
- des résultats médiocres ;
- le non-respect d'instructions dans le cadre du dossier E... puisqu'ayant été informé de l'interdiction de démarcher ce client à la suite de la décision du juge des référés, elle a appris que Monsieur Stéphane Y... avait pris rendez-vous avec [ce dernier] ()" (arrêt p. 4 in fine).

QU' 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 ; qu'il s'en déduit la faute commise implique une réaction immédiate de l'employeur ; que la charge de la preuve de la gravité de la faute incombe à l'employeur ;

QUE concernant les difficultés dans le mode opérationnel de Monsieur Stéphane Y..., la société Micropole Atlantique invoque des courriels échangés entre Monsieur F... et Monsieur B... en octobre 2011 qui sont très succincts et donc peu explicites quant aux problèmes rencontrés avec Monsieur Stéphane Y... ; qu'en revanche, l'attestation de Monsieur B... est plus précise ; qu'il y révèle des problèmes de communication de Monsieur Stéphane Y... qui utilise la manipulation, évite les conflits, exige peu de lui mais beaucoup des autres, est peu présent à l'agence et ne s'implique pas dans les dossiers urgents ; qu'il précise ne pas avoir vu d'évolution, ni d'amélioration de la situation, raisons pour lesquelles il a engagé des démarches en vue de rechercher un emploi ; que Monsieur F..., directeur général adjoint, confirme qu'il a été

alerté par les managers de l'agence, Messieurs B... et G..., de l'existence de difficultés rencontrées par Monsieur Stéphane Y..., ce qui l'a amené à le recadrer sur ce sujet ;

QUE ces difficultés étaient corroborées par plusieurs salariés, dont Monsieur C..., qui attestaient d'un manque de soutien et d'un défaut d'investissement de Monsieur Stéphane Y... dans la gestion des dossiers stratégiques ; que Monsieur G..., manager, déplorait également son manque de relation avec les membres de l'équipe et sa façon de s'exprimer de manière abrupte, obligeant celui-ci à apaiser ensuite les collaborateurs ; qu'il reconnaissait en revanche que Monsieur Stéphane Y... entretenait de bons contacts avec les prospects ;

QU'il s'en déduit que Monsieur Stéphane Y... présentait manifestement des difficultés dans le management de son équipe ;

QU'à titre d'exemple, la Société Micropole Atlantique a cité le cas de Madame A... qui a attesté que lors de son retour de congé maternité, elle avait ressenti une dégradation des relations puisque Monsieur Stéphane Y... lui avait clairement demandé de solliciter une rupture conventionnelle ou d'accepter une mutation pour un poste à Aix en Provence, ce qu'elle ne pouvait pas accepter en raison de sa vie familiale basée à Nantes ; que dans son courriel du 3 mai 2012, elle précise que Monsieur Stéphane Y... lui a indiqué qu'elle ne respectait pas la clause de mobilité de son contrat de travail mais que la Société Micropole Atlantique ne souhaitait pas aller jusqu'à la rupture du contrat de travail en raison de la longueur et de la pénibilité de la procédure ; qu'elle indique qu'à la suite de l'intervention des représentants du personnel et des ressources humaines, ainsi que de Monsieur B..., elle a effectué une mission à Nantes ; que pour contester la mauvaise gestion du retour de Madame A..., Monsieur Stéphane Y... produit un courriel de celle-ci en date du 21 juin 2011 ; que Madame A... précise que les efforts de l'appelant ont été récompensés et qu'elle s'en félicite puisqu'elle travaille chez un nouveau client ; qu'il n'en demeure pas moins que Monsieur Stéphane Y... a manifestement, lors du retour de congés maternité de la salariée, adopté une attitude très dure et manifestement contestée par Monsieur D... qui lui avait demandé de reprendre le dossier à froid ;

QUE concernant la démission de Monsieur B..., celui-ci a effectivement attesté de ce que les difficultés de management de Monsieur Stéphane Y... l'avaient amené à rechercher un emploi et à démissionner devant l'absence d'évolution de la situation ; que finalement, celui-ci a renoncé à sa décision à la suite d'échanges avec ses responsables opérationnels ; que surtout, Monsieur Stéphane Y... a agi avec précipitation, contrairement à ce qu'avait préconisé Monsieur D... qui, dans un courriel en date du 15 mai 2012, lui avait demandé de prendre quelques jours de réflexion sur le profil attendu et d'étudier une solution en interne ; que l'appelant était en effet décidé à prendre attache avec un cabinet de recrutement, mais que Monsieur C... démissionnait également pour des raisons identiques à celles de Monsieur B..., ce dont Monsieur D... alertait l'appelant ; que Monsieur C... exposait dans une attestation les raisons l'ayant amené à prendre cette décision et qui étaient déjà évoquées ci-dessus ; qu'il ajoutait qu'il assumait avec succès des fonctions managériales depuis 2011 mais qu'après plusieurs demandes formulées en vain auprès de Monsieur Stéphane Y... en vue d'officialiser celles-ci, il avait fait le choix de démissionner ;

QUE la gestion des départs de Messieurs B... et C... ainsi que la gestion du retour de Madame A... confortaient l'existence de difficultés de gestion de son équipe de la part de Monsieur Stéphane Y... ;

QUE pour autant les faits reprochés à Monsieur Stéphane Y... et établis en ce qui concerne ce premier grief ne relèvent pas de la faute grave mais d'une insuffisance professionnelle ;

QUE concernant les résultats médiocres de l'agence gérée par Monsieur Stéphane Y..., la société Micropole Atlantique produit deux tableaux manifestement partiels et qui ne permettent pas d'analyser sa situation : que les autres tableaux, dont la qualité d'impression ne permet pas une lecture aisée, sont tout autant hermétiques ; que ce grief n'est donc pas retenu ;

QUE concernant la gestion du dossier E..., Monsieur F... précise que Monsieur Stéphane Y... a été informé par courriel en date du 22 mars 2012 qu'un certain nombre de sociétés, dont la société E..., ne pouvaient plus être contactées conformément à une décision judiciaire et qu'il a été très surpris d'apprendre, le 29 mai 2012, que Monsieur Stéphane

Y... avait commencé depuis un mois une activité avec cette dernière en contradiction avec ses directives ; qu'il précise avoir été contraint de gérer directement avec Monsieur E... cette situation de crise dans l'intérêt de la société ; que la société Micropole Atlantique a versé aux débats le courriel adressé aux directeurs d'agence en date du 22 mars 2012 ;

QUE Monsieur Stéphane Y... justifie de ce que Monsieur F... lui a écrit, le 5 juin 2012, de recadrer le projet et de voir les montées en charge nécessaires à une livraison pour la fin du mois de juin ; qu'il précisait que Monsieur E... ferait tout pour être présent à cette réunion mais ne souhaitait pas qu'elle soit décalée de son fait ; qu'il donnait donc l'autorisation de démarrer ce projet, espérant finaliser un accord avec la société Pas à Pas qu'il indiquait que le cas échéant, cela coûterait de l'argent à la société Micropole Atlantique ;

QU'au regard de ce courriel, qui contredit les courriels adressés précédemment par la société Micropole Atlantique à Monsieur Stéphane Y... afin qu'il cesse toute relation avec la société E..., ce grief ne peut donc pas être retenu ;

QU'il résulte de l'examen des griefs reprochés à Monsieur Stéphane Y... que seules les difficultés managériales peuvent être retenues et que ces dernières relèvent de l'insuffisance professionnelle ; qu'en conséquence, Monsieur Stéphane Y... pouvait prétendre au versement de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents et de l'indemnité de licenciement ; que le jugement est donc confirmé dans sa totalité ()" (arrêt p. 4 à 7) ;

ALORS QUE le licenciement fondé sur une faute grave a nécessairement un caractère disciplinaire et que l'insuffisance professionnelle ne constitue pas une faute ; qu'en déclarant fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement, initialement fondé sur une faute grave, de Monsieur Y..., motif pris que " seules les difficultés managériales peuvent être retenues et que ces dernières relèvent de l'insuffisance professionnelle", quand l'insuffisance professionnelle ne présente pas un caractère fautif la Cour d'appel, qui n'a pas caractérisé de faute à la charge du salarié, a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du Code du travail. Moyen produit AU POURVOI INCIDENT par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Micropole Atlantique.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur Y... ne reposait pas sur une faute grave mais sur une cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR en conséquence condamné la société MICROPOLE ATLANTIQUE à lui payer les sommes de 22.163,25 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 2.216,32 € au titre des congés payés y afférents, et 5.639,31 € au titre de l'indemnité de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE « concernant les difficultés dans le mode opérationnel de M. Stéphane Y..., la société Micropole Atlantique invoque des courriels échangés entre M. F... et M. B... en octobre 2011 qui sont très succincts et donc peu explicites quant aux problèmes rencontrés avec M. Stéphane Y... ; qu'en revanche, l'attestation de M. B... est plus précise ; qu'il y révèle des problèmes de communication de M. Stéphane Y... qui utilise la manipulation, évite les conflits, exige peu de lui mais beaucoup des autres, est peu présent à l'agence et ne s'implique pas dans les dossiers urgents ; qu'il précise ne pas avoir vu d'évolution, ni d'amélioration de la situation, raisons pour lesquelles il a engagé des démarches en vue de rechercher un emploi ; que M. F..., directeur général adjoint, confirme qu'il a été alerté par les managers de l'agence, MM. B... et G..., de l'existence de difficultés rencontrées par M. Stéphane Y..., ce qui l'a amené à le recadrer sur ce sujet ; que ces difficultés étaient corroborées par plusieurs salariés, dont M. C..., qui attestaient d'un manque de soutien et d'un défaut d'investissement de M. Stéphane Y... dans la gestion des dossiers stratégiques. M. G..., manager, déplorait également son manque de relation avec les membres de l'équipe et sa façon de s'exprimer de manière abrupte, obligeant celui-ci à apaiser ensuite les collaborateurs ; qu'il reconnaissait en revanche que M. Stéphane Y... entretenait de bons contacts avec les prospects ; qu'il s'en déduit que M. Stéphane Y... présentait manifestement des difficultés dans le management de son équipe ; qu'à titre d'exemple, la société Micropole Atlantique a cité le cas de Mme A... qui a attesté que lors de son retour de congé maternité, elle avait ressenti une dégradation des relations puisque M. Stéphane Y... lui avait clairement demandé de solliciter une rupture conventionnelle ou d'accepter une mutation pour un poste à Aix en Provence, ce qu'elle ne pouvait pas accepter en raison de sa vie familiale basée à Nantes ; que dans son courriel du 3 mai 2012, elle précise que M. Stéphane Y... lui a indiqué qu'elle ne respectait pas la clause de mobilité de son contrat de travail mais que la société Micropole Atlantique ne souhaitait pas aller jusqu'à la rupture du contrat de travail en raison de la longueur et de la pénibilité de la procédure ; qu'elle indique qu'à la suite de l'intervention des représentants du personnel et des ressources humaines, ainsi que de M. B..., elle a effectué une mission à Nantes ; que

pour contester la mauvaise gestion du retour de Mme A..., M. Stéphane Y... produit un courriel de celle-ci en date du 21 juin 2011. Mme A... précise que les efforts de l'appelant ont été récompensés et qu'elle s'en félicite puisqu'elle travaille chez un nouveau client ; qu'il n'en demeure pas moins que M. Stéphane Y... a manifestement, lors du retour de congés maternité de la salariée, adopté une attitude très dure et manifestement contestée par M. D... qui lui avait demandé de reprendre le dossier à froid ; que concernant la démission de M. B..., celui-ci a effectivement attesté de ce que les difficultés de management de M. Stéphane Y... l'avaient amené à rechercher un emploi et à démissionner devant l'absence d'évolution de la situation ; que finalement, celui-ci a renoncé à sa décision à la suite d'échanges avec ses responsables opérationnels ; mais que surtout, M. Stéphane Y... a agi avec précipitation, contrairement à ce qu'avait préconisé M. D... qui, dans un courriel en date du 15 mai 2012, lui avait demandé de prendre quelques jours de réflexion sur le profil attendu et d'étudier une solution en interne ; que l'appelant était en effet décidé à prendre attache avec un cabinet de recrutement, mais M. C... démissionnait également pour des raisons identiques à celles de M. B..., ce dont M. D... alertait l'appelant ; que M. C... exposait dans une attestation les raisons l'ayant amené à prendre cette décision et qui étaient déjà évoquées ci-dessus ; qu'il ajoutait qu'il assumait avec succès des fonctions managériales depuis 2011 mais qu'après plusieurs demandes formulées en vain auprès de M. Stéphane Y... en vue d'officialiser celles-ci, il avait fait le choix de démissionner ; que la gestion des départs de MM. B... et C... ainsi que la gestion du retour de Mme A... confortaient l'existence de difficultés de gestion de son équipe de la part de M. Stéphane Y... ; que pour autant, les faits reprochés à M. Stéphane Y... et établis en ce qui concerne ce premier grief ne relèvent pas de la faute grave mais d'une insuffisance professionnelle ».

ALORS QUE le fait pour un directeur d'agence d'adopter de manière récurrente un comportement managérial inadapté caractérise un manquement fautif aux obligations contractuelles de l'intéressé qui est de nature à justifier son licenciement pour faute grave ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a reconnu la matérialité des manquements reprochés à Monsieur Y... consistant à avoir fait pression sur une salariée lors de son retour de congé maternité pour que cette dernière accepte une rupture conventionnelle, sous la menace d'une affectation dans une zone géographique très éloignée ; que la cour d'appel a aussi considéré comme matériellement établi le fait pour Monsieur Y... d'avoir adopté un management inadapté à l'égard de deux collaborateurs, au point que ceux-ci ont souhaité démissionner uniquement en raison du comportement de Monsieur Y... à leur égard, ce comportement étant au surplus confirmé par plusieurs témoins qui évoquent une façon de s'exprimer abrupte et des difficultés persistantes de communication ; qu'en écartant la qualification de faute grave, bien que ces différents comportements rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, y compris pendant la durée du préavis, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail.