SOC.

IK

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 5 mai 2017

Rejet non spécialement motivé

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

Décision n° 10448 F

Pourvoi n° J 16-10.606

_____

Aide juridictionnelle partielle en défense
au profit de M. Y....
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 4 juillet 2016.

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 la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par la société Moteurs JM, société par actions simplifiée, dont le siège est [...] ,

contre l'arrêt rendu le 20 novembre 2015 par la cour d'appel de Caen (1re chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. Denis Y..., domicilié [...] ,

défendeur à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 21 mars 2017, où étaient présents : M. X..., conseiller le plus ancien faisant fonction de président, M. Z..., conseiller rapporteur, M. Déglise, conseiller, Mme Hotte, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Delaporte et Briard, avocat de la société Moteurs JM, de la SCP Foussard et Froger, avocat de M. Y... ;

Sur le rapport de M. Z..., conseiller, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Moteurs JM aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Moteurs JM à payer à M. Y... la somme de 2 000 euros ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq mai deux mille dix-sept. MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Delaporte et Briard, avocat aux Conseils, pour la société Moteurs JM

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir écarté la faute grave de M. Y... et déclaré illégitime le licenciement et, en conséquence, d'avoir condamné la société Moteurs JM à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnités de préavis, de licenciement ainsi que des dommages intérêts pour licenciement abusif ;

Aux motifs que « la lettre de licenciement fait le reproche à M. Y... d'avoir, pendant son absence, pris contact, à sa seule initiative et sans en avoir référé à son superviseur préalablement, avec l'un des clients, EDF, pour reporter un rendez-vous au 16 avril 2013, initialement proposé par le client le mardi 12 mars 2013 avec la direction de la société en vue d'une réunion du comité de certification des fournisseurs EDF (certification CCQP) programmée fin mars 2013 ; qu'il y est exposé que ce faisant M. Y... a outrepassé ses responsabilités sans prendre en compte les enjeux de cette certification et son importance pour l'entreprise ; qu'il est constant que la société moteurs J.M recherchait l'agrément EDF pour entrer dans une base mondiale de référence; comme une carte de visite commerciale et pour obtenir plus facilement certains marchés, que le processus d'agrément (la présentation de la demande) supposait la tenue d'une commission d'agrément EDF dont une s'était tenue en janvier 2013 et la suivante devait se tenir en mars ; qu'il est encore constant que M. Y... a connu un arrêt de travail de deux mois à compter du 25 janvier 2013 aux fins de subir une intervention chirurgicale ; qu'il est soutenu qu'il n'aurait pas laissé de synthèse des points à traiter en son absence ni installé de message d'absence sur sa boîte mail ; que, quoi qu'il en soit, le message en question a été installé par l'employeur et celui-ci a pu être destinataire le 6 mars 2013 d'un message de la société EDF indiquant : "Je suis en train de préparer le CCQP de fin mars. L'audit de qualification que j'ai réalisé présente trop de remarques pour être accepté lors du CCQP. Ce que je vous propose c'est que vous veniez à UTO 1/2 journée avec le plan d'actions et les documents que vous devez rédiger ou corriger et ce avant le CCQP de fin mars. Pouvez-vous venir par exemple le 12 mars », à la suite de quoi il a été demandé par mail du 7 mars à M. Y... s'il lui était possible d'y aller, ce qui nécessitait une préparation interne à l'usine qui pouvait être le 8 ou le 11 mars ; qu'il est ainsi reconnu que M. Y... s'est ainsi déplacé sur son lieu de travail les 7 et 8 mars puis les

et 13 pour faire des points ; que le contenu des mails établit qu'il ne lui était aucunement reproché d'avoir emmené des dossiers professionnels chez lui mais au contraire que son expertise était requise pour préparer des dossiers ; qu'il est toutefois soutenu que dès ce moment M. Y... a eu des échanges directement avec EDF sans en informer sa hiérarchie qui n'était pas en copie des courriels ; que l'échange des mails versés aux débats par M. Y... lui-même établit qu'il a effectivement correspondu directement avec EDF depuis sa boîte mails personnelle, sans adresser copie à sa hiérarchie, que le 9 mars il a indiqué à sa correspondante dans cette société qu'il se demandait s'il ne serait pas mieux d'attendre la commission de fin avril pour différentes raisons, informant parallèlement le 12 mars M. A... et M. B... de ce qu'il avait été convenu avec cette dernière d'un passage du dossier fin avril « ce qui ne changeait rien sur le dossier commande EDF » ; que parmi les raisons évoquées, il indiquait certes que le compte rendu de septembre ne correspondait plus mais il indiquait aussi "étant en arrêt jusqu'au 2 avril, le nouveau directeur va me reprendre le dossier et comme je souhaite continuer à m'en occuper car disons qu'il est en train de s'approprier le maximum de domaines et je suis totalement en désaccord avec lui et notamment la direction actuelle " ; que M. Y... ne peut en cet état conclure qu'il n'a fait que suivre et répondre aux instructions qui lui étaient données alors qu'il est au contraire établi qu'il a décidé de sa propre initiative, alors même que le dossier était suivi de près par ses supérieurs puisqu'il était en arrêt de travail, de reporter la réunion davantage dans la crainte que le dossier lui échappe parce qu'il était en arrêt maladie que dans l'intérêt de l'entreprise, aucun document n'établissant qu'il avait reçu des instructions de son employeur pour reporter la réunion ni ne confirme que tant la direction que le directeur technique savaient que la date de mars était trop rapprochée pour la certification, n'étant d'ailleurs pas contesté que la certification a été obtenue finalement en commission du 27 mars ; que l'attitude est incontestablement fautive mais en l'état de l'absence de preuve de précédents manquements, de l'absence de toutes conséquences de ce comportement et surtout du fait que l'employeur avait lui même au préalable requis M. Y... de travailler, sur ce dossier pendant son arrêt de travail, elle ne saurait être considérée comme une cause sérieuse de licenciement ; que ceci ouvre droit, au paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement telles que fixées par les premiers juges et de dommages et intérêts qui, en considération de l'ancienneté, du salaire perçu (4.069 euros) des difficultés à retrouver un emploi, seront évalués à 48.000 euros » ; (arrêt p. 4, 2e al. à dern. al. p. 5, 1er à 4e al.)

Alors, d'une part, que constitue une faute grave l'insubordination du salarié et son manquement à l'obligation plus générale de loyauté inhérente au contrat de travail, laquelle lui interdit de se livrer à des agissements préjudiciables aux intérêts de son employeur ; que dès lors en constatant que, sans autorisation de sa hiérarchie, M. Y... avait repoussé à fin avril le rendez-vous de certification de Moteurs JM avec la société EDF en précisant au client « qu'il souhaitait reporter à fin avril le passage du dossier en commission étant en arrêt de travail jusqu'au 2 avril », ajoutant que « le nouveau directeur technique va me reprendre le dossier et comme je souhaite continuer à m'en occuper car disons qu'il en train de s'approprier le maximum de domaines et je suis totalement en désaccord avec lui et notamment la direction actuelle », ensemble de comportements caractérisant l'insubordination du salarié décidant unilatéralement du report du passage crucial en commission de certification et la diffusion de dissensions internes forcément préjudiciable à l'entreprise et en déclarant que cette attitude ne justifiait ni le licenciement immédiat ni même le licenciement, la cour n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et, ainsi, violé les articles L. 1232-1, 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail ;

Alors, d'autre part, que le juge est tenu de motiver sa décision ; que dès lors, en déclarant qu'en l'absence de précédents manquements, la faute de M. Y... ne pouvait être considérée comme une faute grave ni même une cause sérieuse de licenciement sans s'expliquer sur les incidents survenus d'octobre à décembre 2012, quelques mois avant l'affaire EDF, au cours desquels le salarié avait violemment contesté la nouvelle organisation de l'entreprise et l'autorité de son supérieur hiérarchique, M. A..., faits répétés ayant conduit la direction à le convoquer à un entretien en vue d'une sanction à laquelle il avait échappé en raison de ses engagements formels de respecter les consignes et ordres, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Alors, au surplus, qu'en retenant, pour déclarer illégitime le licenciement, que l'employeur avait lui-même requis le salarié de travailler sur le dossier EDF pendant son arrêt de travail, quand la société avait seulement demander à M. Y..., qui avait emporter une grande partie des documents à son domicile, s'il lui était possible d'être présent le 12 mars, une semaine avant sa reprise, sans pour autant lui en faire obligation ni présumer de sa réponse « ci-dessous copie du mail d'EDF, est-ce possible pour vous d'y aller semaine prochaine (12 mars)
», la cour d'appel a dénaturé le mail du 7 mars 2013 de M. A... à M. Y... et, ainsi, violé l'article 1134 du code civil ;

Alors, en outre qu'en affirmant que l'employeur avait requis le salarié de travailler pendant son arrêt de travail, sans rechercher si le salarié n'avait pas lui-même demandé à poursuivre le travail sur le dossier EDF, ainsi qu'il le précisait dans ses écritures « responsable et conscient que son arrêt pouvait avoir des répercussions pour l'entreprise concernant un dossier particulier EDF en cours et dont il s'occupait depuis plusieurs mois, il avait demandé à M. B... de continuer à s'en occuper » (conclusions d'appel de M. Y..., p. 3, av. dern ; al.), la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail ;

Alors, enfin, en tout état de cause, qu'en constatant l'insubordination et la déloyauté de M. Y... ayant fait part au client EDF de ses dissensions avec le directeur technique « en train de s'approprier le maximum de domaines » et « son total désaccord » avec lui et la direction actuelle » (arrêt p. 5, 1er al.), ensemble de comportement et déclarations de nature à empêcher la poursuite du contrat et compromettre la confiance entre le client et l'employeur et en déclarant illégitime le licenciement au motif inopérant de l'exécution, au demeurant volontaire, d'une mission pendant l'arrêt de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail ;