SOC.

CGA

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 19 octobre 2016

Rejet non spécialement motivé

M. FROUIN, président

Décision n° 10839 F

Pourvoi n° G 15-15.201

Aide juridictionnelle totale en défense
au profit de M. [G].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
prés de la Cour de cassation
en date du 7 juillet 2015.

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 [Établissement 4], société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2],

contre l'arrêt rendu le 21 janvier 2015 par la cour d'appel de Poitiers (chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. [V] [G], domicilié [Adresse 1],

défendeur à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 20 septembre 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Flores, conseiller référendaire rapporteur, M. Ludet, conseiller, M. Richard de la Tour, avocat général, Mme Lavigne, greffier de chambre ; Vu les observations écrites de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société [Établissement 4], de la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat de M. [G] ;

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

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont 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 [Établissement 4] aux dépens ;

Vu L'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf octobre deux mille seize.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société [Établissement 4]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR dit que le licenciement de M. [G] était dépourvu de cause réelle et sérieuse et D'AVOIR en conséquence condamné la société [Établissement 2] à verser au salarié des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

AUX MOTIFS QUE M. [G] a été engagé par la société [Établissement 3], exploitant un camping à La Palmyre 17 et relevant de la convention collective de l'hôtellerie de plein air, successivement en qualité de : ouvrier d'entretien catégorie 1 coefficient 105, par contrat à durée déterminée saisonnier du 15 avril 2004 au 15 septembre 2004, moyennant une rémunération mensuelle de 1 090,51 euros brut pour 151,67 heures de travail, - gardien du 15 avril 2004 au 15 septembre 2004, en dehors des heures d'ouverture du bureau d'accueil, contre la fourniture gratuite d'un logement sur le camping durant un an, - homme toutes mains catégorie 1 coefficient 105, par contrat à durée déterminée conclu dans le cadre d'un contrat d'insertion revenu minimum d'activité (Rma), concernant un emploi d'agent d'entretien et de gardien, du 14 mars 2005 au 15 septembre 2005, moyennant une rémunération mensuelle de 1 121,21 euros brut sur la base de 34 heures hebdomadaires, mais pour accomplir 169 heures de travail mensuel, - gardien du 15 avril 2005 au 15 septembre 2005, par contrat à durée déterminée conclu dans le cadre du contrat d'insertion revenu minimum d'activité précité, en dehors des heures d'ouverture du bureau d'accueil, contre la fourniture gratuite d'un logement sur le camping durant un an, - gardien du 11 septembre 2005 au 10 mars 2006, selon convention de contrat d'insertion revenu minimum d'activité, moyennant une rémunération mensuelle de 695,39 euros brut pour 20 heures de travail hebdomadaire, - agent d'entretien du 11 mars 2006 au 10 septembre 2006, selon convention de contrat d'insertion revenu minimum d'activité, moyennant une rémunération mensuelle de 1 296,77 euros brut pour 36 heures de travail hebdomadaire, - gardien du 15 avril 2006 au 15 septembre 2006, en dehors des heures d'ouverture du bureau d'accueil, contre la fourniture gratuite d'un logement sur le camping durant un an, - homme toutes mains catégorie 1 coefficient 110, par contrat à durée indéterminée du 2 janvier 2007, moyennant une rémunération mensuelle de 1 303,90 euros brut pour 151,67 heures de travail, un avenant signé le 3 janvier 2007 énonçant que M. [G] aurait pour mission d'assurer

le poste de gardien à compter du 15 avril jusqu'au 15 septembre, en dehors des heures d'ouverture du bureau d'accueil, et qu'il était autorisé à utiliser gratuitement un petit logement situé sur le camping, composé d'une pièce ; qu'un dernier contrat de gardiennage a été signé pour la période du 15 avril 2008 au 15 septembre 2008, confiant à M. [G] le poste de gardien en dehors des heures d'ouverture du bureau d'accueil, contre la fourniture d'un logement gratuit sur le camping durant un an ; que M. [G] a également été embauché par le groupement d'employeurs de l'agglomération de [Localité 2], par contrat à durée déterminée du 11 septembre 2006 au 30 novembre 2006, relevant de la convention collective des hôtels, cafés, restaurants, moyennant une rémunération mensuelle de 1 290,12 euros brut pour un temps plein et affecté à la société [Établissement 3] ; que M. [G] est depuis le 1er octobre 1999 reconnu travailleur handicapé catégorie A par la Cotorep ; que l'épouse de M. [G] bénéficiait également, depuis 2004, de contrats de travail successifs conclus avec la société [Établissement 3], en qualité d'agent d'entretien, et résidait avec lui dans le logement fourni sur le terrain de camping ; que le 22 février 2010 la société [Établissement 3] a remis en main propre à M. [G] 'une lettre d'avertissement' ; que par courrier du 21 mai 2010 la société [Établissement 3] a convoqué M. [G] à un entretien préalable fixé et tenu le 3 juin 2010 ; que par lettre recommandée avec accusé de réception du 9 juin 2010 la société [Établissement 3] a licencié M. [G] pour faute grave ; que le 17 août 2012 M. [G] a saisi le conseil de prud'hommes de [Localité 1] sur mer pour contester l'avertissement et le licenciement notifiés avec toutes conséquences de droit sur son indemnisation et solliciter l'indemnisation du non-paiement des fonctions de gardien et de la non proposition du droit individuel à la formation ; que par jugement du 21 octobre 2013 le conseil de prud'hommes de [Localité 1] sur mer a notamment débouté M. [G] de l'ensemble de ses demandes, l'a condamné à payer à la société [Établissement 3] la somme de 100 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et à supporter la charge des dépens.

(...)

Sur l'avertissement ; qu'il est établi que M. [G] a fait l'objet, par l'acception d'une composition pénale, d'une suspension du permis de conduire de trois mois pour conduite en état alcoolique constatée le 7 février 2010 (suspension du 7 février au 7 mai 2010).
que la lettre remise par la société [Établissement 3] à M. [G] le 22 février 2010 et intitulée 'lettre d'avertissement' caractérise essentiellement une mise en garde incluant des directives, l'employeur rappelant tout d'abord au salarié que ses fonctions lui imposent une obligation de sécurité des biens et de personnes pour ajouter, d'une part, que sous l'effet d'une suspension de permis de conduire, il ne peut conduire un quelconque véhicule dans l'enceinte du parking, à l'exception de la golfette, et, d'autre part, qu'en cas de blessures causées à autrui sous l'effet de l'alcool la société [Établissement 3] engagera des poursuites contre lui dès lors qu'elle l'a vu conduire son véhicule, en dehors des heures de travail ; que la société [Établissement 3] y exprime par ailleurs son souhait de voir M. [G] suivre une cure ou de se faire assister par le corps médical ; qu'il ne s'évince pas des termes de cette lettre la sanction expresse de faits fautifs précis, effectivement commis par le salarié dans le cadre de ses fonctions, ainsi que l'analyse exactement M. [G]. ; que la société [Établissement 3] insiste vainement, même de manière exacte, sur les intempérances répétées de l'intéressé dans le cadre de sa vie privée, dès lors qu'elle ne démontre pas que M. [G] conduisait, y compris sur l'enceinte du camping, sans respecter la suspension du permis de conduire infligée ; que c'est donc à tort que les premiers juges ont estimé que l'employeur était fondé, pour des raisons de sécurité et de responsabilité, à notifier un avertissement ; qu'en conséquence il sera fait droit à la demande d'annulation de l'avertissement présentée par M. [G], la cour réformant la décision déférée en ce sens ;
Sur le licenciement : que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige opposant les parties a énoncé plusieurs griefs, la société [Établissement 3] reprochant à M. [G] de ne pas avoir tenu compte de ses remontrances verbales antérieures et de l'avertissement notifié le 22 février 2010 et d'avoir ainsi passé la journée du 1er mai 2010 sur le terrain de camping, lieu d'exécution de sa prestation de travail, à insulter son épouse devant les clients, dans un état d'ébriété manifestement avancé, ayant abouti à une bagarre avec son épouse et des blessures et ayant nécessité l'intervention des pompiers et gendarmes, le tout ayant été signalé par des clients ; que la société [Établissement 3] a considéré que ce comportement de M. [G] était inadmissible compte tenu de ses fonctions, celles-ci lui imposant de signaler à la direction tout débordement sur le camping, et non d'en être à l'origine, et qu'en outre il jetait le discrédit sur l'entreprise, en compromettant la pérennité de son exploitation, et mettait en danger la vie de son épouse, autre salariée ; que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié, rendant impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis, et l'employeur, débiteur de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, doit démontrer la gravité de la faute reprochée ; qu'en l'espèce il est certain que la société [Établissement 3] était parfaitement informée de l'alcoolisme ancien de M. [G] dès lors qu'elle y a fait allusion dans un courrier en date du 3

mars 2005, rédigé à l'appui du projet de la convention de contrat d'insertion revenu minimum d'activité ; que si les motifs précédents ont exclu que la lettre du 22 février 2010 caractérisait un avertissement fondé, ils ont en revanche retenu que la société [Établissement 3] avait mis en garde M. [G] contre sa consommation excessive d'alcool et ses conséquences éventuelles dans l'exécution de ses fonctions ; que M. [G] reconnaît également qu'il résidait en permanence sur le camping, avec son épouse, également salariée de la société [Établissement 3], ses fonctions de gardien lui procurant un logement gratuit à l'année sur place ; que M. [G] soutient qu'il ne travaillait pas le 1er mai 2010, ce que ne conteste pas sérieusement l'employeur tout en insistant sur le contenu de ses fonctions de gardien, impliquant des tâches quotidiennes précises le matin et le soir et une intervention quasi-permanente en cas d'urgence et de fermeture du bureau d'accueil ; que les premiers juges ont considéré que le comportement du salarié, tel que décrit dans la lettre de licenciement, pouvait avoir, même un jour férié, de lourdes conséquences dans l'enceinte du camping puisque M. [G] y résidait en permanence ; que les pièces communiquées, dont les auditions de M. [G] et de son épouse par les services de gendarmerie, produites par l'appelant, mettent en évidence que le couple s'est rencontré dans un centre de désintoxication en 1999 mais a ensuite échoué à poursuivre son abstinence, les querelles et violences réciproques étant fréquentes ; que M. [G] souligne exactement que le 1er mai 2010 au soir, après une dispute sur fond d'alcool, son épouse n'a pas été blessée, mais s'est défendue en le repoussant vers l'extérieur de leur logement et qu'il a ainsi subi une fracture du rocher après être tombé en arrière. M. [G] a bénéficié d'un arrêt de travail expirant de 21 jours jusqu'au 10 juin 2010, avant de subir une intervention chirurgicale pour autre motif ; que MMe X... a expliqué aux services enquêteurs, de manière concordante avec la version de son mari, qu'elle était sortie toute la journée du 1er mai, avait consommé de l'alcool, était rentrée en soirée et que la dispute s'était immédiatement enclenchée pour s'achever avec la chute de son mari. Comme il avait perdu connaissance elle avait fait appel au Samu. MMe X... a précisé que son mari l'avait frappée pour la dernière fois le jour de Noël, qu'il s'emportait facilement mais qu'elle se défendait ; que le couple résidant en permanence dans le camping, la société [Établissement 3] pouvait largement se convaincre des difficultés présentées par ces deux salariés, sans pour autant avoir envisagé de les sanctionner l'un et l'autre depuis 6 ans ; que la société [Établissement 3] se prévaut des attestations de M. [R], salarié de la société Dgs intervenant sur le camping pour l'entretien et le dépannage des chauffe-eau, et de M. [L] et Mme [J], clients du camping ; que ces témoins relatent avoir constaté 'plusieurs fois', sans autre détail circonstancié, l'état d'ébriété de M. [G] et les violences exercées sur son épouse, mais n'indiquent pas avoir assisté à la scène du 1er mai 2010 ni l'avoir signalée à l'employeur pour se plaindre ; qu'il s'évince en revanche de ces trois attestations que l'intempérance de M. [G], déjà connue de l'employeur, était apparente et répétée, sans que la société [Établissement 3] ait estimé nécessaire de la sanctionner autrement que par une simple mise en garde écrite le 22 février 2010 ; qu'il se déduit de l'ensemble de ces motifs, que si une violente mais brève dispute a opposé M. [G] et son épouse le 1er mai 2010 au soir, et non toute la journée, cet événement très ponctuel s'est limité à la sphère de la vie privée, aucun client n'y ayant assisté ; qu'enfin l'intervention de la gendarmerie et des pompiers a été rendue nécessaire uniquement en raison des blessures subies par M. [G]. ; que c'est donc à tort que la société [Établissement 3] s'est prévalue d'un comportement fautif du salarié, dans l'accomplissement de ses fonctions et d'un retentissement de ce débordement sur la réputation de l'établissement ; qu'en conséquence la cour réformera la décision déférée en ce sens et dira le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse avec toutes conséquences de droit ;

Sur les conséquences du licenciement : qu'en application des articles L 1234-1 et suivants du code du travail et compte tenu des circonstances de l'espèce le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis de deux mois outre les congés payés y afférents, sommes non discutées dans leur quantum par la société [Établissement 3] ; que l'employeur ne conteste pas plus le quantum de l'indemnité légale de licenciement sollicitée, et l'ancienneté revendiquée par M. [G] compte tenu de la chronologie de ses emplois ; qu'en conséquence la cour fera droit aux demandes présentées de ce chef par M. [G]. ; qu'au jour du licenciement, le salarié avait plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise qui employait habituellement moins de 11 salariés ; que M. [G] justifie avoir perdu, par l'effet du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, un emploi occupé depuis plus de six ans, qui lui procurait non seulement des revenus mais aussi un logement ; que la société [Établissement 3] a de surcroît diligenté sans délai une procédure d'expulsion contre M. [G] et obtenu en ce sens une ordonnance de référé en date du 22 juillet 2010 ; que M. [G], né en [Date naissance 1], justifie être désormais en invalidité et dans une situation précaire ; que la cour s'estime suffisamment informée pour fixer à 10 000 euros l'indemnisation intégrale du préjudice ainsi subi par le salarié ; que la cour ordonnera la remise par l'employeur des documents prévus par l'article L 1234-19 du code du travail.

1°) ALORS QUE commet une faute grave le salarié gardien sujet à des épisodes répétés d'ébriété qui, sous l'état d'un

empire alcoolique avancé, insulte son épouse au cours d'une dispute violente survenue dans l'enceinte du camping qu'il a pour mission de surveiller, de tels faits même commis en dehors des heures de travail caractérisant une méconnaissance des obligations découlant du contrat de travail ; que l'absence de sanction antérieure prononcée à l'encontre du salarié ne saurait suffire à excuser un tel comportement qui est susceptible de mettre en cause la sécurité des personnes et la réputation de l'employeur ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement du 9 juin 2010 reprochait à M. [G], gardien du camping [Établissement 1] Sauvage, de n'avoir pas tenu compte des mises en garde de son employeur contre sa propension à la consommation d'alcool et d'avoir en outre insulté dans un état d'ébriété manifestement avancé son épouse (également salariée de l'entreprise) au cours d'une violente dispute survenue le 1er MAI 2010 ; que la cour d'appel a relevé que l'employeur avait déjà mis en garde par le passé M. [G] contre sa consommation excessive d'alcool par une lettre du 22 février 2010, que les époux s'étaient effectivement disputés « sur fond d'alcool » sur le parking au cours de la journée du 1er mai 2010, que Mme [G] affirmait avoir déjà été frappée par son époux au cours des mois précédents et qu'il résultait des attestations de Mme [J] et de MM. [R] et [L] que l'intempérance de M. [G] était « apparente et répétée » (arrêt attaqué p. 6) ; qu'en affirmant, pour exclure toute faute du salarié justifiant le contrat de travail, que la « violente mais brève dispute » en date du 1er mai 2010 constituait un événement ponctuel et limité à la sphère privée, aucun client n'y ayant assisté, et que la société [Établissement 3] n'avait pas sanctionné le salarié par le passé « autrement que une simple mise en garde écrite le 22 février 2010 », lorsqu'il résultait de ses propres constatations que la dispute consécutive à l'ébriété du salarié s'était produite dans l'enceinte même du camping qu'il avait pour mission de surveiller et s'inscrivait dans une intempérance répétée nonobstant la mise en garde de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°) ALORS QUE l'absence de sanction d'un comportement fautif ne saurait priver l'employeur de son droit de licenciement en cas de réitération de ce comportement ; qu'en affirmant que l'employeur, qui connaissait l'intempérance du salarié, ne pouvait se prévaloir de ce comportement fautif au prétexte qu'il n'avait pas estimé nécessaire de le sanctionner autrement que par une simple mise en garde écrite le 22 février 2010, la cour d'appel a violé les articles L. 232-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné la société [Établissement 3] à payer à M. [G] la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le gardiennage fourni sans contrepartie,

AUX MOTIFS QUE Sur les dommages intérêts pour le gardiennage ; que les contrats de travail successivement signés entre la société [Établissement 3] et M. [G] ont concerné des fonctions de gardien du camping, devant être exercées de mars ou avril à septembre, à l'exception de l'année 2005 durant laquelle le gardiennage devait être exercé également de septembre 2005 à mars 2006 moyennant une rémunération de 698,13 euros brut ; qu'il a expressément été prévu notamment dans le contrat à durée indéterminée et son avenant, que 'M. [G] avait pour mission d'assurer les fonctions de gardien en dehors des heures d'ouverture du bureau d'accueil, qu'il devait donc disposer d'un téléphone portable afin de rester joignable à tout moment pour pouvoir intervenir immédiatement en cas d'urgence, et qu'en contrepartie il utiliserait gratuitement toute l'année sur le camping d'un logement composé d'une pièce' ; que les photographies de ce logement communiquées par chacune des parties ne permettent de définir les conditions financières dans lesquelles M. [G] y a réalisé des travaux d'aménagement, sans opposition manifeste de l'employeur, afin d'y rajouter une extension et d'y installer une cuisine et des sanitaires, lui conférant un confort manifeste, alors même que la société [Établissement 3] expose qu'il s'agissait à l'origine d'un local ancien en pré-fabriqué composé d'une seule pièce ; qu'en revanche la société [Établissement 3] n'est pas démentie lorsqu'elle souligne que les raccordements et la consommation en eau et électricité étaient gratuits pour M. [G] ; qu'à l'exception de la période écoulée entre septembre 2005 et mars 2006, durant laquelle M. [G], rémunéré 698,13 euros brut par mois, résidait également avec son épouse, dans le logement concerné, les bulletins de salaire produits aux débats ne mentionnent pas un avantage nature correspondant à la fourniture de ce logement en contrepartie des fonctions de gardiennage exécutées ; que la société [Établissement 3] admet que les fonctions de gardien consistaient à fermer les portails et les salles de camping (Tv, laverie, bloc sanitaire, portillon piscine) pour la nuit, M. [G] ajoutant qu'il devait aussi les ouvrir le matin et vérifier la sécurité de l'établissement, et rappelant exactement, ainsi que déjà discuté, qu'il devait se rendre disponible pour tout motif en cas d'urgence et sur demande d'un client ; qu'il s'en déduit que la société [Établissement 3] ne justifie pas avoir versé à M. [G] la totalité de la contre-partie du travail exécuté en qualité de gardien et avoir ainsi satisfait à sa principale obligation d'employeur ; que

M. [G] sollicite, en réparation de la carence de l'employeur, la somme de 30 000 euros mais ne peut se prévaloir, compte tenu de la fourniture d'un logement sur l'année, de l'absence totale de rémunération ; que la cour s'estime suffisamment informée, compte tenu des éléments de fait déjà discutés, pour limiter à 5 000 euros l'indemnisation du préjudice subi par M. [G] en raison de ce manquement de l'employeur ; qu'en conséquence la cour réformera la décision déférée en ce sens.

ALORS QUE l'attribution d'un logement à titre gratuit peut constituer une modalité de rémunération de l'astreinte dès lors qu'elle résulte d'une stipulation écrite, peu important qu'elle ne soit pas reportée comme telle sur les bulletins de paie ; qu'en l'espèce, il résultait des divers contrats de gardiennage produits aux débats comme de l'avenant au contrat de travail à durée indéterminée en date du 3 janvier 2007 que M. [G] bénéficierait d'un logement gratuit sur le camping en contrepartie de sa mission de gardiennage en dehors des heures d'ouverture du bureau d'accueil (productions n° 7 à 11) ; qu'en se bornant à relever que les bulletins de paie produit aux débats « ne mentionnent pas un avantage nature correspondant à la fourniture de ce logement en contrepartie des fonctions de gardiennage exécutées » pour en déduire que l'employeur ne justifiait pas avoir versé à M. [G] la « totalité de la contrepartie du travail exécuté en qualité de gardien », lorsqu'elle avait elle-même admis que le salarié était autorisé à occuper le logement toute l'année « en contrepartie » de ses missions de gardien, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-7 du code du travail.