

Texte de la décision

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 25 janvier 1994), que la société Jean-Louis Z... a, suivant contrat en date du 12 octobre 1989, prenant effet le 1er mai de la même année, engagé M. X..., en qualité de vice-président salarié chargé de " maintenir l'image de marque de la maison... et plus généralement assurer son développement " ; que la société a engagé le 25 juillet 1990 à son encontre une procédure de licenciement motivée par le comportement du salarié au cours d'un dîner professionnel, le 23 mai 1990, au Japon ; que le salarié, ayant été licencié pour faute grave par lettre du 6 septembre 1990, a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement de sommes à titre d'indemnité de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir fait droit à ces demandes, alors, selon le moyen, d'une part, que, selon l'article L. 122-44 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; que l'employeur au sens de cette disposition est la personne investie du pouvoir de sanctionner et s'entend, lorsqu'il s'agit d'une personne morale, de son représentant légal, titulaire naturel du pouvoir de direction et de sanction ; qu'en l'espèce il est constant que à la date du 23 mai 1990, la société Jean-Louis Z..., employeur de M. X..., était représentée par son président-directeur général M. Dumas, et non plus par M. Jean-Louis Z..., démissionnaire de ce poste et exerçant désormais la fonction salariée de directeur artistique de la société ; que c'est du reste en sa qualité de représentant légal de la société, employeur de M. X..., que M. Dumas a licencié le salarié qui n'a pas contesté sa qualité à agir et n'a nullement revendiqué la compétence exclusive de M. Jean-Louis Z..., son supérieur hiérarchique ; qu'en retenant, dans ces conditions, la connaissance par M. Jean-Louis Z..., salarié de la société, des faits fautifs, au lieu d'examiner à quelle date l'employeur, représenté par M. Dumas, avait été informé de ces mêmes faits, la cour d'appel a violé l'article L. 122-44 du Code du travail ; et alors, d'autre part, qu'à défaut d'être le représentant légal de la société employeur, un salarié de l'entreprise n'est investi des pouvoirs de direction et de sanction appartenant à l'employeur qu'à la double condition, d'une part, d'avoir reçu une délégation expresse en ce sens et, d'autre part, d'avoir, eu égard à sa compétence, son autorité et les moyens dont il dispose, qualité pour agir au nom de l'employeur ; qu'en l'espèce la cour d'appel s'est bornée à relever que M. Jean-Louis Z... était le supérieur hiérarchique de M. X..., lequel était placé sous son autorité exclusive selon une clause formelle de son contrat de travail, pour en déduire que M. Jean-Louis Z... était le représentant de l'employeur au moment des faits litigieux habilité à sanctionner le salarié ; qu'en statuant de la sorte sans constater l'existence d'une délégation donnée à M. Jean-Louis Z..., et sans rechercher si ses fonctions salariées de directeur artistique subordonné au directeur général M. Y... et au président-directeur général, M. Dumas, l'habilitaient à licencier M. X..., vice-président de la société, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-44 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, ayant relevé que M. Jean-Louis Z..., directeur artistique de la société et supérieur hiérarchique direct de M. X..., était présent lors de l'incident du 23 mai 1990 et en avait donc eu connaissance, en a exactement déduit que l'employeur ne pouvait engager des poursuites disciplinaires au-delà du délai de 2 mois à compter du jour de cet incident ; que le moyen n'est donc pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.