

18 mars 2009

Cour de cassation

Pourvoi n° 07-44.185

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2009:SO00558

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement - formalités légales - entretien préalable - convocation - contenu - prononcé d'une mise à pied - portée - contrat de travail, execution - employeur - pouvoir disciplinaire - mise à pied - mise à pied conservatoire - durée - durée déterminée - licenciement pour faute postérieur à la mise à pied - possibilité

La mise à pied prononcée par l'employeur dans l'attente de sa décision dans la procédure de licenciement engagée dans le même temps a un caractère conservatoire. Dès lors, viole l'article L. 122-41, devenu L. 1332-3 du code du travail, la cour d'appel qui retient qu'une mise à pied conservatoire étant nécessairement à durée indéterminée, le salarié qui, par la lettre le convoquant à un entretien préalable à un éventuel licenciement, a été mis à pied à titre conservatoire pour un temps déterminé, puis licencié disciplinairement, a été sanctionné deux fois pour les mêmes faits

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-41, devenu L. 1332-3 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., qui avait été engagé le 28 octobre 1987 par la société Berger en qualité de représentant et dont le contrat avait été repris le 7 juin 1995 par la société Marie Brizard, a été convoqué le 9 décembre 2003 à un entretien préalable fixé au 12 décembre pour un éventuel licenciement avec mise à pied conservatoire de trois jours ; qu'après vérification de ses explications par l'employeur, il a été licencié le 9 janvier 2004 pour faute grave ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de diverses sommes au titre de la rupture ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'un rappel de salaire pour la période de mise à pied et de diverses indemnités au titre du licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt énonce qu'une mise à pied conservatoire est nécessairement à durée indéterminée, quelle que soit la qualification que lui donne l'employeur, et que dès lors, la mise à pied prononcée pour un temps déterminé présente un caractère disciplinaire, si bien que le salarié, licencié pour le même motif que celui retenu pour justifier la mise à pied, a été sanctionné deux fois pour les mêmes faits ;

Attendu, cependant, que la mise à pied prononcée par l'employeur dans l'attente de sa décision dans la procédure de licenciement engagée dans le même temps a un caractère conservatoire ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 mai 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ; 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 de Nancy ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 dix-huit mars deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau, avocat aux Conseils pour la société Marie Brizard et Roger international ;

MOYEN UNIQUE DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit et jugé que le licenciement de M. X... ne reposait sur aucune cause réelle ni sérieuse, d'AVOIR requalifié la mise à pied conservatoire en mise à disciplinaire, d'AVOIR en conséquence condamné l'exposante à lui verser les sommes de 4299, 16 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis (outre les congés payés), 8254, 80 à titre de d'indemnité de licenciement ; 77386, 32 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse ; 260, 18 euros à titre de paiement pour la période de mise à pied disciplinaire (outre les congés payés), 1000 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile ; et de l'AVOIR condamnée à rembourser à l'ASSEDIC les indemnités de chômage dans la limite de six mois.

AUX MOTIFS PROPRES QU'une mise à pied conservatoire qui ne peut être justifiée que par une faute grave est nécessairement à durée indéterminée, quelle que soit la qualification que lui donne l'employeur ; que dès lors la mise à pied prononcée pour un temps déterminé présente un caractère disciplinaire et le salarié, licencié pour le même motif que celui retenu pour justifier la mise à pied, a été sanctionné deux fois pour les mêmes faits ; qu'en l'espèce, il convient de constater que dans le cadre de la lettre du 9 décembre 2003, la SA MARIE BRIZARD ET ROGER INTERNATIONAL a prononcé à l'encontre de M. Gérard X... une mise à pied pour une durée de trois jours ; que le bulletin de paie de décembre 2003 établit qu'une retenue sur salaire pour cette même raison a été effectuée au cours de ce même mois, soit avant même le licenciement de M. Gérard X... ; que les faits qui motivaient cette mise à pied étaient constitués par la prise de contact direct opérée par M. Gérard X... en direction de la SARL LA VILLA M. Gérard X... en direction de la SARL LA VILLA, en totale violation de l'accord de partenariat passé entre la centrale HORIZON et MARIE BRIZARD ; que cette mise à pied présente, en conséquence un caractère disciplinaire ; qu'il résulte des termes mêmes de la lettre de licenciement et des explications des parties que les faits qui motivent le licenciement de M. X... sont les mêmes que ceux qui ont été à l'origine de la mise à pied ; qu'il convient de préciser qu'au vu même des explications de la SA MARIE BRIZARD et ROGER INTERNATIONAL, un seul motif justifie le licenciement de M. Gérard X... ; qu'il s'ensuit que M. Gérard X..., déjà sanctionné par la mise à pied prononcée à son encontre, ne saurait l'être une seconde fois pour les mêmes faits au titre du licenciement dont il a fait l'objet, de sorte qu'il convient de confirmer le jugement entrepris quant à la qualification de la rupture, que M. X... ayant une ancienneté supérieure à deux ans dans l'entreprise dont il est constant qu'elle emploie habituellement plus de dix salariés, ce dernier est fondé à se voir indemniser le préjudice résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse justifiant son licenciement par application de l'article L. 122-14-4 du Code du Travail ; que compte tenu de son âge, de son ancienneté dans l'entreprise, des circonstances de son licenciement et de ses conséquences directes notamment caractérisées par une situation de chômage indemnisé persistante depuis 2004, ce dernier justifie

d'un préjudice que ne saurait réparer l'allocation d'une somme égale aux salaires des six derniers mois et que les premiers juges ont justement fixé à la somme de 77 386, 32, de sorte qu'il convient de confirmer le jugement entrepris de ce chef ; que dans la mesure où le licenciement de Monsieur Gérard X... n'est pas justifié par une faute grave, il convient de dire fondée la demande de ce dernier au titre de l'indemnité de licenciement, de sorte qu'il convient de confirmer le jugement entrepris à ce titre et alors que la SA MARIE BRIZARD ET ROGER INTERNATIONAL ne formule aucune contestation quant à la détermination du montant de cette indemnité ; que dans la mesure où le licenciement de Monsieur Gérard X... n'est pas justifié par une faute grave, il convient de dire fondée la demande de ce dernier au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés y afférents, de sorte qu'il convient de confirmer le jugement entrepris à ce titre et alors que la SA MARIE BRIZARD ET ROGER INTERNATIONAL ne formule aucune contestation quant à la détermination du montant de cette indemnité ; sur la sanction de mise à pied et la demande en paiement au titre de cette période de mise à pied que l'article L 122-41 dispose que lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié ; en l'espèce que dans la mesure où la mise à pied prononcée par l'employeur avait une incidence sur la rémunération de Monsieur Gérard X..., il appartenait à la SA MARIE BRIZARD ET ROGER INTERNATIONAL de convoquer son salarié à un entretien préalablement à la sanction ; que tel n'a pas été le cas puisque la sanction a été directement notifiée à Monsieur Gérard X... par la lettre du 9 décembre 2003 ; par ailleurs qu'en application de l'article L 122-43 du Code du travail, le juge peut annuler une sanction irrégulière en la forme ; que le non respect de la formalité de l'entretien préalable justifie l'annulation de la sanction de mise à pied dans la mesure où Monsieur Gérard X... n'a pas été en mesure de s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés avant le prononcé de cette sanction et alors même que les faits qui lui étaient reprochés sont toujours contestés par l'intéressé ; qu'en conséquence, c'est à juste titre que les premiers juges ont condamné l'employeur au paiement des salaires et accessoires afférents à la période de mise à pied, avec cependant cette précision que la mise en pied en question présente un caractère disciplinaire et non conservatoire, de sorte qu'il convient de réformer le jugement entrepris en ce sens ;

1. ALORS QU'est conservatoire la mise à pied prononcée à l'occasion d'une procédure de licenciement engagée pour des faits identiques et nécessitant des investigations complémentaires, notifiée dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, et couvrant la durée restant à courir jusqu'àudit entretien ; qu'en l'espèce, il était constant que la mise à pied de M. X... avait été prononcée à l'occasion d'une procédure de licenciement engagée pour des faits identiques, ayant justifié des investigations complémentaires, qu'elle avait été notifiée dans la lettre de convocation à l'entretien préalable en date du 9 décembre 2003 et que sa durée de trois jours correspondait à celle restant à courir jusqu'à l'entretien préalable, fixé au 12 décembre suivant ; qu'en décidant néanmoins que la mise à pied présentait, eu égard à sa durée limitée, un caractère disciplinaire épuisant le pouvoir disciplinaire de l'employeur, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-40 du Code du travail ;

2. ET ALORS QU'en cas de licenciement pour faute grave, la mise à pied n'est pas rémunérée ; que dès lors, en se fondant sur la circonstance que la mise à pied de M. X... n'avait pas été rémunérée, pour en déduire qu'elle revêtait un caractère disciplinaire, alors même que M. X... avait été licencié pour faute grave, la Cour d'appel a statué par motifs inopérants en violation des articles L. 122-6, L. 122-8, L. 122-9 et L. 122-40 du Code du Travail ;

ET AUX MOTIFS A LES SUPPOSER ADOPTES, QU'« au soutien de la mesure, la partie défenderesse a versé aux débats l'attestation de M. Géry A..., directeur commercial France du groupe MARIE BRIZARD, qui certifie « j'ai été contacté téléphoniquement le 9 décembre 2003 par M. B..., directeur des achats NORD EST DISTRIBUTION et acheteur de la centrale d'achat HORIZON (30 % des volumes du circuit hors domicile de MARIE BRIZARD) pour me faire part de son intention de supprimer la gamme de nos produits en raison de la concurrence que nous lui faisons en livrant directement ses clients par l'intermédiaire des commandes passées par M. X... ; qu'il y a lieu de constater que ce motif a fait l'objet de la première convocation à l'entretien préalable du 12 décembre 2003 ; qu'il ressort du compte-rendu établi par M. Didier C..., délégué du personnel, que M. X... a remis à l'employeur une lettre de M.

D...

; qu'à la lecture de la lettre de M. D... Martial, responsable de la SARL LA VILLA datée du 11 décembre 2003, il s'avère que celui-ci a donné rendez-vous à M. X... pour travailler ensemble sur des produits MARIE BRIZARD, en direct et sans l'intermédiaire d'un grossiste ; et que, de plus, n'étant pas tenu par contrat, il a le loisir de travailler en direct avec qui il

veut quelque soient les produits et les sociétés avec qui il veut travailler ; que de ce fait, M. X... entre dans le cadre de l'exception indiquée par l'employeur dans le courrier daté du 9 décembre 2003 précisant de ne prendre en direct que les clients refusant formellement ce type de partenariat ; que de plus, lors de l'entretien du 12 décembre 2003, M. X... a indiqué qu'il avait prévenu le commercial de M. B... que de sa visite chez M.

D...

; qu'au surplus, il y a lieu de constater, à la lecture d'une correspondance datée du 19 janvier 2004 de M. Eric F..., directeur centrale, que les produits MARIE BRIZARD doivent être achetés en direct et non par un grossiste ; que de surcroît, lors de la réunion du comité d'entreprise du 18 décembre 2003, l'employeur a indiqué que « juridiquement et sauf exceptions précises, le refus de vente est interdit (...) que M. G... qui atteste que malgré ses relances, M. B... n'a toujours pas accepté à ce jour de le recevoir, ne rapporte pas le moindre élément de preuve, que ce dernier a remis en cause l'accord de partenariat ; Que par ailleurs, il ressort du compte rendu de l'entretien préalable du 6 janvier 2004, établi par Monsieur H... représentant syndical, que l'employeur a reproché à Monsieur X... d'avoir omis de dire, lors de l'entretien préalable du 12 décembre 2003, qu'il avait écrit à Monsieur B... le 11 décembre 2003 ; qu'il y a lieu de constater que ce motif ne figure pas dans la lettre de licenciement ; en conséquence, il résulte de ce qui précède, que le licenciement dont a fait l'objet Monsieur X... n'est pas justifié par une faute grave et qu'il est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; sur la demande à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en application de l'article L 122-14-4 du Code du Travail, " Si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le Tribunal octroie au salarié une indemnité ; cette indemnité ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois " ; qu'en l'espèce, Monsieur X... avait plus de 16 ans d'ancienneté au service de son employeur au moment de la rupture effective du contrat de travail ; que la SA MARIE BRIZARD ET ROGER INTERNATIONAL occupe plus de 11 salariés ; que Monsieur X... réclame à ce titre la somme de 77 386, 32 correspondant à 3 ans de salaire ; qu'il est patent que la perte d'un emploi stable et bien rémunéré a créé un préjudice pécuniaire important à Monsieur X... ; que par ailleurs, étant âgé de 55 ans, il aura les plus grandes difficultés pour retrouver un emploi stable ; en conséquence, il convient de lui allouer la somme réclamée à ce titre (...) ».

3. ET ALORS QUE l'employeur soutenait que la lettre de M.

D...

était d'une crédibilité douteuse et qu'il avait en vain sommé le salarié d'en produire l'original ; que dès lors en se fondant sur cette lettre sans répondre à ce chef des conclusions de l'employeur, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Nouveau Code de procédure civile ;

4. ET ALORS QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer les pièces du dossier ; que dès lors, en considérant qu'il résultait des termes de la lettre de M.

D...

que ce dernier avait formellement refusé tout partenariat avec les centrales d'achat, quand dans la lettre suscitée dont la Cour d'appel a rappelé les termes, M.

D...

s'était contenté de faire état de sa liberté de choisir les sociétés avec lesquelles il souhaitait traiter, la Cour d'appel a dénaturé ladite lettre et a ainsi violé l'article 1134 du Code civil ;

5. ET ALORS QUE l'employeur avait précisé, sans être contredit, que le mail mentionnant que les produits MARIE BRIZARD « devaient être achetés en direct » ne concernait que la centrale d'achat du « CLUB MEDITERRANEE », ainsi que cela ressortait de l'adresse du destinataire du mail (« @ club. med. com ») ; qu'en se fondant néanmoins sur un tel mail qui était sans rapport avec le contrat de partenariat passé entre l'exposante et la centrale HORIZON, la Cour d'appel a statué par des motifs inopérants et a ainsi violé l'article 455 du Nouveau code de procédure civile ;

6. ET ALORS QU'en se fondant également sur le compte-rendu de la réunion du comité d'entreprise du 18 décembre 2003 précisant que le refus de vente était interdit, ce qui ne préjugait en rien de l'existence d'un partenariat avec une centrale d'achat, alors surtout que ledit compte rendu avait bien précisé qu'une telle interdiction se comprenait « sauf exceptions », la Cour d'appel a à nouveau statué par des motifs inopérants et violé l'article 455 du Nouveau Code de procédure civile ;

7. ET ALORS QUE nul ne peut se constituer de preuve à lui-même ; que dès lors en se fondant sur les déclarations faites

par le salarié lors de son entretien préalable pour considérer que les faits qui lui étaient reprochés n'étaient pas établis, la Cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil ;

8. ET ALORS enfin QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; que dès lors en reprochant à l'employeur de ne pas rapporter la preuve d'une rupture du contrat de partenariat avec la centrale HORIZON, quand ce dernier reprochait au salarié d'avoir mis en péril un tel accord, non d'avoir contribué à une rupture qu'il n'a pas évoqué, la Cour d'appel a excédé les limites du litige en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-14-2 du Code du Travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de metz
21 mai 2007

Textes appliqués

article L. 122-41, alinéa 3, devenu L. 1332-3 du code du travail

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 30 septembre 2004, pourvoi n° 02-44.065, Bull. 2004, V, n° 241 (rejet)