

6 octobre 2010

Cour de cassation

Pourvoi n° 09-41.294

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2010:SO01751

Titre

- contrat de travail, duree determinee
- rupture
- rupture anticipée
- cas
- faute grave
- procédure disciplinaire
- mise en oeuvre
- délai restreint
- respect
- recherche
- nécessité
- définition

Sommaire

La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la rupture du contrat de travail à durée déterminée prévue par l'article L. 1243-1 du code du travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués, dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire. Ne donne pas de base légale à sa décision, la cour d'appel qui se borne à retenir que les faits fautifs, non prescrits, rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1243-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la communauté d'agglomération de Saint-Etienne métropole dans le cadre d'un contrat d'avenir à durée déterminée du 2 mai 2006 au 30 avril 2008 ; que le 6 mars 2007, l'employeur a mis fin au contrat de travail pour faute grave ;

Pourvoi N°09-41.294-Chambre sociale
Atteintu que pour dire la rupture du contrat justifiée par une faute grave, l'arrêt, qui retient que les faits, ^{6 octobre 2010} avérés, d'insultes et de menaces commis le 22 décembre 2006 ne sont pas prescrits, se borne à énoncer qu'ils rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Attendu, cependant, que la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ;

Attendu qu'en se déterminant ainsi sans vérifier, comme elle y était invitée par les conclusions du salarié, si la procédure de rupture avait été mise en oeuvre dans un délai restreint, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 juillet 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; 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 Lyon, autrement composée ;

Condamne la communauté d'agglomération Saint-Etienne métropole aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la communauté d'agglomération Saint-Etienne métropole à payer à la SCP Vier, Barthélemy et Matuchansky la somme de 2 500 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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Vier, Barthélemy et Matuchansky, avocat aux Conseils pour M. X...

Le moyen reproche à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué D'AVOIR jugé que le licenciement d'un salarié (monsieur X...) reposait sur une faute grave et débouté ce dernier de ses demandes en dommages et intérêts et en remboursement de frais de formation ;

AUX MOTIFS QUE l'article L.1332-4 du code du travail dispose qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuite disciplinaire au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; que la convocation à l'entretien préalable au licenciement pour motif disciplinaire engage les poursuites ; que la prescription n'est donc pas acquise si un délai inférieur à deux mois sépare la connaissance par l'employeur des faits fautifs de la date de la convocation à l'entretien préalable ; qu'en l'espèce, les griefs invoqués dans la lettre de licenciement dataient du 15 et 22 décembre 2006 et la convocation à l'entretien préalable était du 31 janvier 2007 ; que le délai de deux mois n'étant pas dépassé, les faits fautifs n'étaient pas prescrits ; que l'employeur qui se prévaut d'une faute grave du salarié doit prouver l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre de licenciement et doit démontrer que ces faits constituent une violation des obligations du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié pendant la durée du préavis, dans la mesure où l'employeur a procédé à un licenciement pour faute disciplinaire, il appartient au juge d'apprécier si la faute est caractérisée et si elle est suffisante pour motiver un licenciement ; que la lettre de licenciement qui fixait les limites du litige énonçait deux griefs : en premier lieu, l'employeur reprochait à monsieur X... d'avoir, le 15 décembre 2006, refusé le poste qui lui était affecté, et ainsi, enfreint les consignes de sécurité qui exigeaient que les agents de prévention soient toujours deux, en second lieu, l'employeur accusait monsieur X... d'avoir, lors d'une réunion qui s'était tenue le 22 décembre 2006 relativement à

Pourvoi N°09-41.294-Chambre sociale
l'incluent du 15 décembre, insulté et menacé son supérieur hiérarchique en lui disant « les chefs je les emmerde », «
6 octobre 2010
dégage de là » et en quittant la réunion en faisant à deux reprises un doigt d'honneur ; que monsieur X... contestait les faits mais n'apportait aucun élément susceptible de contredire les trois témoignages précédemment résumés ; qu'au vu de ces éléments, les faits d'insultes et de menaces commis par monsieur X... le 22 décembre 2006 étaient avérés, de tels faits caractérisant la faute grave qui rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis et qui justifiait le licenciement ; qu'en conséquence le licenciement de monsieur X... reposait bien sur une faute grave, monsieur X... devant être débouté de sa demande de dommages et intérêts, étant à l'origine de la rupture du contrat de travail ; qu'il devait également être débouté de sa demande de remboursement de frais de formation, le jugement entrepris devait donc être infirmé (arrêt, p. 3 et 4) ;

ALORS QUE la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'en l'état des conclusions de monsieur X... (pp. 13 et 14) faisant valoir que son comportement avait été irréprochable jusqu'aux incidents mentionnés par la lettre de licenciement et avait témoigné de son important investissement personnel dans son travail, la cour d'appel aurait dû rechercher si le comportement du salarié n'avait pas constitué un simple acte isolé ; qu'en ne procédant pas à cette recherche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1234-1 du code du travail ;

ALORS, DE SURCROIT, QU'en retenant l'existence d'une faute grave sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par le salarié (conclusions, p. 14), si le délai écoulé entre le dernier fait reproché à monsieur X... et l'engagement de la procédure de licenciement, lequel délai était supérieur à un mois, n'établissait pas que le maintien du salarié dans l'entreprise n'avait aucunement été rendu impossible pendant la durée du préavis, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé.

Décision attaquée

Cour d'appel de Lyon
25 juillet 2008

Textes appliqués

article L. 1243-1 du code du travail

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 7 juillet 2004, pourvoi n° 02-44.476, Bull. 2004, V, n° 193 (rejet), et l'arrêt cité

Soc., 25 octobre 2005, pourvoi n° 03-47.335, Bull. 2005, V, n° 302 (rejet)