

29 octobre 2013

Cour de cassation

Pourvoi n° 12-22.447

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2013:SO01791

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement - nullité - cas - violation par l'employeur d'une liberté fondamentale - applications diverses - liberté de témoigner - contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre et destinée à être produite en justice - conditions - détermination - protection des droits de la personne - libertés fondamentales - domaine d'application - portée

Le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre et destinée à être produite en justice porte atteinte à la liberté fondamentale de témoigner. Il est en conséquence entaché de nullité sauf en cas de mauvaise foi du salarié licencié

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 15 septembre 2003 par l'Etablissement Union mutualiste retraite en qualité d'animateur de réseaux; qu'il a été licencié pour faute grave le 29 septembre 2009 après mise à pied conservatoire, l'employeur lui reprochant d'avoir rédigé une attestation mensongère destinée à être produite dans le cadre d'un litige prud'homal concernant un autre salarié et d'avoir informé de cette démarche des collègues de travail ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de rappel de salaire alors, selon le moyen, que constitue une rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ; constitue une modification du contrat de travail, le fait pour l'employeur de réduire unilatéralement le montant de la rémunération sans l'accord du salarié, qu'elle lui soit payée ou qu'elle constitue un avantage en nature, servant de base au calcul des droits et charges sociaux ; que la cour d'appel a rappelé que la fourniture d'un véhicule de fonction constitue un avantage en nature auquel doit être reconnue la nature juridique d'un salaire a constaté que les bulletins de paie ont fait ressortir que la valeur de l'avantage en nature constitué par la mise à

disposition d'un véhicule de fonction, fixé initialement à la somme de 190,27 euros, a été ramenée à 164,08 euros, à compter du mois de novembre 2006, puis à 151,35 euros, à compter du mois d'août 2009 ; que peu important le montant du salaire net perçu, en disant que la réduction de la valeur de l'avantage en nature ne constituait pas une modification de la rémunération, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les dispositions des articles L. 3221- 3, L. 1221-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que, par motifs réputés adoptés, la cour d'appel a constaté que le salarié avait signé, le 16 novembre 2006, les nouvelles conditions de mise à disposition du véhicule de fonction, lesquelles prévoyaient une baisse de la prise en charge des frais litigieux; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles 6 et 10 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu qu'en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice, le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur ;

Attendu que, pour dire qu'il n'y avait pas lieu d'annuler le licenciement et débouter le salarié de sa demande de réintégration, l'arrêt énonce qu'au regard de la lettre de licenciement, le salarié a été licencié pour avoir rédigé une fausse attestation et informé ses collègues de travail de son intention de témoigner en faveur d'un autre salarié, en donnant ainsi une publicité à son opposition envers sa direction, de sorte que le licenciement ne reposant pas sur une atteinte à sa liberté de témoigner, il n'y avait pas lieu de l'annuler ;

Qu'en statuant ainsi la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le deuxième moyen :

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation prononcée du chef des dispositions de l'arrêt attaqué visées au premier moyen entraîne, par voie de dépendance nécessaire, celle des dispositions relatives à l'abus de droit imputé à l'employeur ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ses dispositions relatives au rappel de salaire, l'arrêt rendu le 15 mai 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, sur les autres points restant en litige, 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 Limoges ;

Condamne l'établissement Union mutualiste retraite aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'Etablissement Union mutualiste retraite à payer à M. X... la somme de 3 000 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf octobre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. Jean-David X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes tendant à voir constater la nullité de son licenciement, à voir ordonner sa réintégration et à voir condamner l'UMR au paiement la somme de 161.905,36 euros à titre d'indemnité compensant la perte de sa rémunération pour la période de septembre 2009 à avril 2012, d'acquitter le salaire conventionnel dû à M. X... jusqu'à sa réintégration effective, ainsi que la somme de 50.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices moral et professionnel résultant de sa perte d'emploi.

AUX MOTIFS QUE sur le licenciement ; que la lettre de licenciement est rédigée comme suit : "(¿) En ce qui concerne les motifs de ce licenciement, il s'agit de ceux qui vous ont été exposés lors de l'entretien (¿) du 23 septembre 2009, à savoir : D'une part, dans le cadre du litige qui nous oppose à Monsieur Jean-Paul Y... suite au prononcé de son licenciement, vous avez établi au soutien des intérêts de ce dernier une attestation dans le cadre de laquelle vous dites témoigner sur l'honneur qu'à l'occasion d'un petit déjeuner qui s'est tenu le 4 février 2009, M. Jean-Paul Y... n'avait à aucun moment dénigré ni insulté le Directeur de Développement et le Directeur Général de l'UMR ; vous ajoutez que Monsieur Jean-Paul Y... ne vous avait jamais traité d'incompétent ni utilisé cet argument pour critiquer et démontrer qu'il s'agit du motif se trouvant à l'origine de la réorganisation territoriale dont il querellait la qualité. La rédaction de cette attestation n'a pas manqué de nous surprendre quant à la fausseté des termes qu'elle comporte. En effet, alors que nul au sein de l'UMR n'ignore vos liens d'amitié avec Monsieur Jean-Paul Y..., les termes utilisés dans votre attestation sont totalement contradictoires avec ceux qui nous avaient été rapportés par M. Serge Z..., ce même 4 février 2009. après qu'il ait, par hasard, entendu les propos échangés entre M. Jean-Paul Y..., Mme A... et vous-même, prenant son petit-déjeuner à une table voisine de la vôtre, A cette occasion, M. Serge Z... nous avait fait part que M. Jean-Paul Y... avait qualifié M. Charles B... de "guignol" et avait simulé un interrogatoire tenu par l'UMR à son encontre au sujet des notes de frais, en indiquant que l'UMR s'était comportée "comme les flics" et en adoptant un accent allemand caricatural et évoquant la "gestapo". Les termes rapportés par Monsieur Z... nous ont d'ailleurs été confirmés dans une attestation établie par celui-ci récemment, le 17 juin 2009, ce qui a emporté notre conviction quant à la fausseté de vos propos. Face à cette situation, nous vous avons sollicité lors de la réunion des personnels commerciaux qui s'est tenue le 8 septembre 2009 pour vous rencontrer individuellement, afin que vous nous confirmiez que vous étiez bien l'auteur de l'attestation datée du 15 mars 2009. Vous nous avez répondu par l'affirmative. Ce "témoignage", le maintien de votre position et sa totale contradiction avec les propos tenus par M. Serge Z... et confirmé par attestation établie dans le cadre des dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, émanant de la part d'une personne n'ayant aucun intérêt à établir cette attestation, sinon

que son honnêteté intellectuelle de rapporter à l'UMR des propos tenus à rencontre de la direction générale et de la hiérarchie dans des termes inadmissibles, constituent, à l'évidence, un manquement à l'obligation de loyauté qui vous lie à l'UMR et génère irrémédiablement une perte de confiance en la loyauté et le dévouement que vous devez à l'égard de votre employeur ce d'autant plus que, de par vos missions, vous assurez la représentation de l'UMR sur le territoire qui vous est confié, dans le cadre d'activités itinérantes et parfaitement autonomes. D' autre part, il s'avère que non seulement vous avez pris la responsabilité d'établir cette attestation comportant des propos mensongers, au soutien des intérêts de M. Jean-Paul Y... dans le cadre du litige prud'homal introduit par celui-ci à l'encontre de l'UMR, mais qui plus est vous vous en êtes ouvert auprès de vos collègues de travail, sans aucune raison particulière. En effet alors que votre démarche aurait pu demeurer cantonnée à vos relations avec M. Jean-Paul Y..., vous avez estimé utile d'en faire état auprès d'autres salariés de l'UMR, tant sur votre démarche que sur son contenu, en faisant ainsi en sorte de prendre position au vu et au su du plus grand nombre comme étant en opposition avec l'UMR et sa direction générale, manquant également par là même à votre obligation de loyauté (..). Votre volonté de nuire à rencontre de votre hiérarchie est démontrée par l'évidente inutilité d'une telle ouverture vers l'extérieur d'une décision qui vous était strictement personnelle. Ce licenciement, prononcé pour ces deux raisons, prend effet immédiatement (...)" ; a) sur la demande de nullité du licenciement : que pour justifier de cette demande, Jean-David X... se fonde sur les articles L. 2281-3 du code du travail et 1131 du code civil, et soutient essentiellement que son licenciement a été prononcé en raison de son refus de revenir sur l'attestation litigieuse, ce qui constitue pour lui une atteinte à sa liberté d'expression ; Mais d'abord que l'article L. 2281-1 du code du travail n'est pas applicable en la cause, dès lors que l'écrit et les propos reprochés à Jean-Davis X... ne procèdent pas de l'expression d'une opinion dans le cadre du droit d'expression réglementé par cet article ; Que la nullité du licenciement ne peut davantage se fonder sur les dispositions de l'article 1131 du code civil, dont les conditions d'application sont étrangères au présent litige ; ensuite qu' au regard de la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige. Jean-David X... a été licencié, à l'exclusion de tout autre motif, pour avoir d'une part rédigé une fausse attestation, et d'autre part informé ses collègues de travail de son intention de témoigner en faveur de M. Y... en donnant ainsi une publicité à son opposition envers sa direction ; qu'en conséquence le licenciement ne reposant pas sur une atteinte à sa liberté de témoigner, et par conséquent sur une violation de sa liberté d'expression, il n'y a pas lieu de l'annuler, et Jean-David X... sera débouté de sa demande de réintégration, ainsi que de toutes ses demandes subséquentes ;

ALORS QUE l'obligation sans cause, ou reposant sur une cause fausse, ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet ; qu'un licenciement est nul lorsque sa cause est illicite, soit qu'elle est prohibée par la loi, soit qu'elle viole une liberté fondamentale ; que pour rejeter la demande de nullité du licenciement de M. X..., la cour d'appel s'est bornée à énoncer que la nullité du licenciement ne peut se fonder sur les dispositions de l'article 1131 du code civil au motif que les conditions d'application sont étrangères au présent litige ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher quelles étaient les conditions d'application des dispositions qui justifiait l'exclusion d'application de ces dispositions légales, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1131 du code civil.

ALORS QUE le juge prononce la nullité d'un licenciement, soit lorsque la loi prévoit expressément cette possibilité, soit en cas de violation d'une liberté fondamentale ; que caractérise une atteinte à la liberté fondamentale d'expression, le licenciement qui, motivé par la rédaction d'un témoignage justice en faveur d'un ancien collègue de travail qui conteste son licenciement, intervient immédiatement après que l'attestation querellée ait été produite ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé, les dispositions de l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 1131 du code civil.

ALORS QUE le juge prononce la nullité d'un licenciement lorsque la loi prévoit expressément cette possibilité ou en cas de violation d'une liberté fondamentale ; que tout citoyen doit pouvoir participer à la manifestation de la vérité, à et qu'un employeur ne peut, à peine d'entraver le fonctionnement de la justice et priver la personne en faveur de laquelle le salarié pourrait témoigner d'un procès équitable, user de son pouvoir disciplinaire pour empêcher la contribution à la manifestation de la vérité dans une instance en justice le mettant en cause ; qu'une telle entrave constitue une violation de la liberté fondamentale du droit d'assurer un procès équitable et d'en bénéficier; qu'en déboutant le salarié de sa demande de nullité de licenciement quand elle a relevé que M. X... a été licencié pour avoir témoigné en justice en faveur

d'un collègue, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 1131 du code civil.

ALORS surtout QUE l'établissement d'un témoignage en justice, dont la fausseté n'est pas démontrée, ne peut servir de base à une sanction sans qu'il soit porté atteinte à la liberté d'expression et au droit à un procès équitable ; que la cour d'appel qui a constaté que la fausseté du témoignage n'était pas établie, mais a refusé d'annuler le licenciement n'a pas tiré des ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard des dispositions susvisées

ET ALORS QUE le seul fait d'exprimer une intention de témoigner, même si elle met en évidence une opposition entre le salarié et son employeur, ne caractérise en rien un exercice abusif de sa liberté d'expression, et par voie de conséquence, une faute disciplinaire, qu'ainsi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les dispositions de l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 1131 du code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour abus de droit.

AUX MOTIFS QUE sur la demande de dommages-intérêts pour abus de droit. qu'il ressort de l'attestation rédigée par M. C..., délégué syndical qui a assisté Jean-David X... lors de l'entretien préalable à son licenciement, qu'au cours de cet entretien, le directeur général de l'UMR, M. B... lui a demandé s'il persistait dans sa volonté de maintenir son témoignage ; qu'à cette question, il a apporté une réponse positive; que le seul fait pour l'employeur d'avoir posé une telle question, qui n'était assortie d'aucune condition ou de menace, n'est pas constitutif d'une faute ; que par suite, Jean-David X... sera débouté de ce chef de sa demande.

ALORS QUE l'exercice d'un droit est susceptible de constituer un abus entraînant la responsabilité de l'employeur en cas de faute caractérisée commise par celui-ci ; que lors de l'entretien préalable au licenciement qui en constitue en lui-même la première étape, est nécessairement envisagée la rupture de la relation de travail ; qu'en disant que l'employeur avait pu poser la question de savoir si le salarié persistait dans sa volonté de maintenir son témoignage, lequel a ensuite été retenu comme cause du licenciement, sans condition ni menace, en sorte qu'il n'avait pas commis de faute la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard des articles L. 1232-2 et suivants du code du travail et 1142 du code civil.

ET AUX MOTIFS à les supposer ADOPTES QUE sur la demande de dommages-et-intérêts pour abus de droit, cette prétention sera rejetée puisque M. X... a été indemnisé de cette faute dans le cadre du préjudice moral

ALORS QUE constitue un préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat celui résultant des pressions exercées sur le salarié pour le pousser à renoncer à l'exercice de son droit de témoigner ; que la cour d'appel a encore violé l'article 1142 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande en rappel de salaire afférent à l'avantage en

nature «voiture»

AUX MOTIFS QUE sur la demande en rappel de salaire afférent à l'avantage en nature « voiture » : que les bulletins de paie font ressortir que la valeur de l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule de fonction, fixé initialement à la somme de 190, 27 euros, a été ramenée à 164,08 euros, à compter du mois de novembre 2006, puis à 151,35 euros, à compter du mois d'août 2009 ; que si la fourniture d'un véhicule de fonction constitue un avantage en nature auquel doit être reconnue la nature juridique d'un salaire, il n'apparaît pas en l'espèce que la modification unilatérale de la valeur de cet avantage a eu pour effet d'entraîner une modification de la rémunération de Jean-David X..., ou de son mode de calcul, dès lors que pour le calcul du salaire net perçu, la valeur de cet avantage est systématiquement déduite ; en outre la somme de 1.071,60 Euros dont le paiement est réclamé ne comprend pas des frais d'entretien, de péage ou de carburants ; dans ces conditions qu'il convient de confirmer le jugement en ce qu'il déboute Jean-David X... de ce chef de sa demande.

ET AUX MOTIFS SUPPOSES ADOPTES QUE sur le rappel au titre des frais d'utilisation du véhicule de fonction. En l'espèce, si le contrat de travail en date du 15 septembre 2003 signé par les parties mentionne qu'un véhicule de fonction sera mis à la disposition de M. X... pour ses déplacements professionnels et privés, les déplacements privés n'étant pas pris en charge par l'UMR, il ressort également dudit contrat que les modalités de cette mise à disposition seront précisées sur la fiche description de poste. Ainsi, eu égard à l'imprécision du contrat de travail sur les modalités de prise en charge de ces frais et à la simple référence à un élément extérieur, le montant de prise en charge de ces frais n'a pas fait l'objet d'une contractualisation entre les parties. Dès lors, la limitation des frais de prise en charge de carburant et de péage par l'UMR ne relève pas d'une modification du contrat de travail et lesdits frais ne constituent pas davantage un élément de la rémunération de M. X..., quand bien même ils étaient mentionnés sur ces bulletins de paie. En tout état de cause, il est relevé que M. X... a signé, le 16 novembre 2006, les nouvelles conditions de mise à disposition de ce véhicule, lesquelles prévoient une baisse de la prise en charge des frais litigieux. En conséquence, M. X... sera débouté de ses demandes en paiement relatives au véhicule de fonction.

ALORS QUE constitue une rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ; constitue une modification du contrat de travail, le fait pour l'employeur de réduire unilatéralement le montant de la rémunération sans l'accord du salarié, qu'elle lui soit payée ou qu'elle constitue un avantage en nature, servant de base au calcul des droits et charges sociaux ; que la cour d'appel a rappelé que la fourniture d'un véhicule de fonction constitue un avantage en nature auquel doit être reconnue la nature juridique d'un salaire a constaté que les bulletins de paie ont fait ressortir que la valeur de l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule de fonction, fixé initialement à la somme de 190,27 euros, a été ramenée à 164,08 euros, à compter du mois de novembre 2006, puis à 151,35 euros, à compter du mois d'août 2009 ; que peu important le montant du salaire net perçu, en disant que la réduction de la valeur de l'avantage en nature ne constituait pas une modification de la rémunération, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les dispositions des articles L. 3221-3, L. 1221-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil

Décision **attaquée**

Cour d'appel de riom
15 mai 2012

Textes **appliqués**

articles 6 et 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 28 mars 2006, pourvoi n° 04-41.016, Bull. 2006, V, n° 126 (1) (cassation), et l'arrêt cité

Soc., 28 mars 2006, pourvoi n° 04-41.695, Bull. 2006, V, n° 127 (cassation partielle)