

27 mai 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-16.117

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00626

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Formalités préalables - Prescriptions du guide mémento des règles de gestion RH PX 10 de La Poste - Respect - Défaut - Portée

Le guide mémento des règles de gestion RH PX 10 de La Poste constitue un document interne à cette entreprise se bornant à expliciter les règles de droit, à destination des délégués du pouvoir disciplinaire en charge de les appliquer. Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui retient que l'absence d'indication des fautes reprochées dans la lettre de convocation du salarié à l'entretien préalable au licenciement, en méconnaissance du point 221 du guide mémento précité, n'est pas de nature à affecter la validité de ladite mesure

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Prescriptions du guide mémento des règles de gestion RH PX 10 de La Poste - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 27 mai 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 626 FS-P
sur le premier moyen

Pourvoi n° M 19-16.117

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 27 MAI 2021

Mme [R] [A], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° M 19-16.117 contre l'arrêt rendu le 11 mars 2019 par la cour d'appel de Limoges (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société La Poste, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prache, conseiller référendaire, les observations de la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés, avocat de Mme [A], de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société La Poste, et l'avis de Mme Trassoudaine-Verger, avocat général, après débats en l'audience publique du 30 mars 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Leprieur, conseiller doyen, Mme Prache, conseiller référendaire rapporteur, M. Pietton, Mmes Le Lay, Mariette, MM. Barincou, Seguy, conseillers, Mme Duvallet, M. Le Corre, Mme Marguerite, conseillers référendaires, Mme Trassoudaine-Verger, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Limoges, 11 mars 2019), Mme [A] a été engagée par La Poste selon contrat d'apprentissage du 1er septembre 2012, puis selon contrat à durée indéterminée à temps plein à compter du 14 août 2014 en qualité de chargée développement clientèle.

2. Le 10 juillet 2015, elle a été mise à pied à titre conservatoire et convoquée à un entretien préalable prévu le 22 juillet 2015. Le 20 août 2015, elle a été invitée à se présenter le 1er septembre devant la commission consultative paritaire de

La Poste, puis a été licenciée pour faute grave le 4 septembre 2015.

3. Contestant son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen des moyens

Sur le second moyen, ci-après annexé

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement n'est pas nul et de la débouter de ses demandes, alors :

«1°/ que lorsque les faits sanctionnés par le licenciement ont été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement des poursuites ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de l'arrêt que les fautes reprochées à la salariée à l'appui de la lettre de licenciement du 4 septembre 2015, à savoir de nombreux mouvements de compte à compte entre le mois de janvier et le mois de juin 2015 et deux augmentations de seuil de découvert autorisé les 11 et 18 février 2015, ont été commis, pour la plupart d'entre eux, plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, le 10 juillet 2015 ; qu'en retenant, dès lors, pour écarter le moyen tiré de la prescription des faits fautifs, soulevé par la salariée qui soulignait avoir prévenu la cellule risque dès le 24 avril 2015, qu'il n'est pas démontré que l'employeur a eu connaissance des faits à l'origine du licenciement avant le signalement du 1er juillet 2015, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve, en violation de l'article L. 1332-4 du code du travail, ensemble l'article 1315, devenu 1353, du code civil ;

2° / qu'il résulte de l'article 221 du guide mémento PX 10, qui constitue une norme collective contraignante qui s'impose dans l'entreprise La Poste en qualité de droit disciplinaire conventionnel et accorde une garantie de fond au salarié, que la convocation à l'entretien préalable « doit indiquer l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur. Elle doit donc mentionner, ou[tre] la ou les faute(s) reprochée(s), qu'une mesure disciplinaire autre que l'avertissement et le blâme est envisagée et ne pas se borner à viser l'éventualité d'une sanction. Lorsqu'un licenciement est envisagé, le salarié doit en être informé » ; qu'en retenant, dès lors, pour écarter le moyen tiré de la violation des droits de la défense, que la « lettre de convocation à un entretien préalable s'accompagnant d'une mise à pied conservatoire » du 10 juillet 2010 ne comportait pas l'énoncé de la ou des faute(s) reprochée(s), peu important qu'elle renvoie à la remise en main propre de la mise à pied conservatoire intervenue le même jour, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. D'abord, la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait qui lui étaient soumis, a, sans inverser la charge de la preuve, constaté que l'employeur n'avait eu connaissance des faits reprochés à la salariée que le 1er juillet 2015.

7. Elle en a exactement déduit que les poursuites, engagées le 10 juillet 2015, par la convocation à l'entretien préalable au licenciement, l'avaient été dans le délai de deux mois prévu à l'article L. 1332-4 du code du travail.

8. Ensuite, le guide mémento des règles de gestion RH PX 10 de La Poste constitue un document interne à cette entreprise se bornant à expliciter les règles de droit, à destination des délégués du pouvoir disciplinaire en charge de les appliquer.

9. La cour d'appel a dès lors retenu à bon droit, par motifs adoptés, que l'absence d'indication des fautes reprochées dans la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement, en méconnaissance du point 221 du guide mémento précité, n'était pas de nature à affecter la validité de ladite mesure.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [A] aux dépens ;

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

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés, avocat aux Conseils, pour Mme [A]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement du 4 septembre 2015 n'était pas nul et partant d'avoir débouté Mme [A] de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'il résulte des dispositions des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, et qu'en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ; que si un doute subsiste, il profite au salarié ; qu'ainsi, l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables et la lettre de licenciement fixant les limites du litige ; que toutefois, la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, l'employeur devant en rapporter la preuve s'il l'invoque pour licencier, les dispositions des articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail prévoyant que lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement ; que la mise en oeuvre de la rupture du contrat de travail doit dans ce cas intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; qu'à défaut de grief ou d'éléments nouveaux des faits déjà sanctionnés ne peuvent faire l'objet d'une seconde sanction, en vertu de la règle « non bis in idem » ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement adressée à Mme [R] [A] le 4 septembre 2015 par la SA La Poste est ainsi libellée : « (?) Nous avons eu à déplorer de votre part un comportement professionnel de nature à rendre impossible la poursuite de votre contrat de travail. Le 2 juillet 2015, nous avons découvert que vous aviez commis plusieurs manquements à la déontologie : - opérations de virement : au premier semestre 2015, vous avez réalisé 21 virements vers le CCP de votre compagnon, M. [L] collaborateur du centre financier pour la somme de 7 580 ? ainsi que 24 virements du CCP de M. [L] vers le vôtre pour un montant de 18.883 ?. Ces opérations ont permis d'augmenter artificiellement le montant du découvert autorisé calculé par le système d'information de la banque postale. - Opérations sur votre propre compte : le 11 février 2015, vous avez réalisé avec votre identifiant et mot de passe professionnels une augmentation de votre découvert autorisé de 1600 ? à 2500 ? et vous avez renouvelé cette opération le 18 février 2015 en augmentant votre découvert autorisé de 2500 à 4000 ?. Votre compte a été clôturé le 6 juillet 2015, laissant un

préjudice de 3 620,53 euros à la banque postale. Votre comportement est d'autant plus inadmissible que vous avez suivi une formation sur la déontologie. En outre vous n'êtes pas sans savoir que le règlement intérieur de La Poste interdit notamment et sans que cela ne soit limitatif d'agir pour son propre compte (article 19 bis et annexe 4) et précise que tout manquement à la déontologie constitue une faute (article 19). Par lettre recommandée avec accusé de réception, vous avez été convoquée à un entretien préalable le 22 juillet 2015 auquel vous vous êtes présentée et vous avez à cette occasion, reconnu les faits reprochés. Conformément aux dispositions de la convention commune, nous avons recueilli l'avis de la commission consultative paritaire le 1er septembre 2015. Les explications que vous avez fournies lors de la procédure disciplinaire ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation au regard des faits que vous avez commis. Par conséquent, au regard des éléments évoqués, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave. Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible y compris pendant la durée de votre préavis, le licenciement sera donc effectif dès la date d'envoi de la présente lettre, sans indemnité de préavis ni de licenciement (?) » ; que Mme [R] [A] invoque à titre principal la nullité de ce licenciement en faisant valoir plusieurs moyens ; que s'agissant du non-respect de la règle « non bis in idem », il apparaît des pièces produites aux débats qu'à la suite d'un signalement réalisé le 1er juillet 2015 par un chargé de clientèle Risques, Mme [R] [A] a eu les entretiens suivants : le 10 juillet 2015 avec M. [S], directeur clientèle, et Mme [O], directrice des ressources humaines, pour être entendue sur les dysfonctionnements relevés par le service Risques, le 25 juillet 2015 avec M. [U], assistant social, pour recueillir les éléments relatifs à sa situation personnelle, le 22 juillet 2015 par Mme [Z], responsable [E] du centre financier de Limoges, en présence de Mme [P], responsable [Adresse 3], et de M. [N], représentant CFDT assistant Mme [R] [A] pour l'entretien préalable, et le 1er septembre 2015 par la commission consultative paritaire prévue par les dispositions des articles 68 et 74 de la convention commune préalablement à la rupture d'un contrat de travail ; qu'aucun de ces entretiens, qui s'inscrivaient tous, soit, dans les investigations menées suite au signalement du 1er juillet 2015, soit, dans la procédure disciplinaire que l'employeur a fait le choix d'engager, ne peut être qualifié de sanction disciplinaire ; que par ailleurs, le 10 juillet 2015, la SA La Poste a remis en main propre contre décharge de Mme [R] [A], un courrier comportant, d'une part, la confirmation d'une mise à pied conservatoire notifiée oralement le même jour, d'autre part, la signification de la mise en place d'une enquête, de sa convocation prochaine à un entretien préalable et de l'attente de l'avis de la commission consultative paritaire ; qu'elle a été convoquée le même jour à un entretien préalable par un courrier dont elle a accusé réception le 11 juillet 2015 ; que n'étant pas discuté que cette mise à pied, au cours de laquelle la salariée a bénéficié du maintien de sa rémunération en application de l'article 75 de la convention, s'est poursuivie jusqu'à son licenciement, aucun des éléments du dossier ne permet de considérer qu'elle a perdu son caractère explicitement conservatoire entre le 10 juillet et le 4 septembre 2015, la circonstance que 12 jours se soient écoulés entre la notification de la mesure et l'entretien préalable proprement dit étant à cet égard indifférent ; qu'il ressort des courriers qui ont été adressés le 23 juin et le 3 juillet 2015 par la banque à Mme [R] [A], en sa qualité de cliente, que son compte courant présentait un solde débiteur depuis le 22 mai 2015 et qu'elle avait été invitée à approvisionner son compte dans les meilleurs délais ; qu'il n'est pas contesté que le 6 juillet, date à laquelle la banque lui a notifié la clôture de son compte courant, elle n'avait pas régularisé le découvert ; qu'ainsi nonobstant la saisie de la commission de surendettement des particuliers de la Haute-Vienne le 12 juin 2015, la clôture du compte à raison du découvert prolongé ne peut s'apparenter à une sanction pécuniaire déguisée, pas plus que le recours exercé à l'encontre de la décision de recevabilité prononcée par la commission surendettement le 28 juillet 2015, la banque ne faisant qu'user des voies de recours qui lui sont offerts par la loi ; qu'il s'en déduit que Mme [R] [A] ne peut valablement invoquer le bénéfice de la règle « non bis in idem » dans la mesure où elle n'a pas été sanctionnée pour les faits visés dans le licenciement antérieurement ; que s'agissant de la délégation de pouvoir, la lettre de licenciement a été signée le 4 septembre 2015 par M. [C] [D], directeur du centre financier, lequel bénéficiait à cette date d'une délégation de pouvoir en date du 1er juin 2015, dont l'article 2, précise que les délégataires disposent de l'ensemble des pouvoirs « en matière de ressources humaines et notamment, du recrutement, de la nomination, la gestion, de la discipline, de la cessation de fonction et de la rupture de contrat de travail », cette délégation de pouvoir ayant été acceptée le 1er juin 2015 par M. [D] ; que les entretiens d'enquête et l'entretien préalable étant susceptibles d'être valablement menés par des personnes salariées de l'entreprise, en l'occurrence le supérieur hiérarchique de la salariée, la directrice des ressources humaines, et l'assistant social, qui n'ont pas à justifier d'une quelconque délégation de pouvoir pour le faire, aucune irrégularité chef ne peut être invoquée ; que s'agissant de la prescription tirée de l'article L. 1332-4 du code du travail qui prévoit qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales, force est de constater qu'en l'espèce il n'est pas démontré que l'employeur a eu connaissance des faits à l'origine du licenciement avant le signalement du 1er juillet 2015 ; qu'or il a

engagé la procédure par la convocation à l'entretien préalable du 10 juillet 2015, de sorte que la prescription n'est pas encourue ; qu'enfin, s'agissant des mentions contenues par la convocation à l'entretien préalable du 10 juillet 2015, celle-ci visant en effet les articles L. 1232-2 et L. 1232-4 du code du travail, la lecture du courrier litigieux permet de relever le lien fait avec la mise à pied à titre conservatoire suite à l'entretien du 10 juillet 2015, au cours duquel il est constant que la salariée a eu connaissance des faits qui lui étaient reprochés, l'information selon laquelle l'employeur envisageait à son égard une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement et la possibilité pour Mme [R] [A] de se faire assister par une personne de son choix, droit dont la salariée a fait usage ; qu'ainsi, il importe peu que le guide mémento des règles de gestion RH PX 10 n'ait pas été expressément visé par la convocation, dès lors que cette dernière comporte les mentions prévues et qu'in fine les droits de la défense de Mme [R] [A] ont pu être préservés ; qu'or tel est bien le cas en l'occurrence puisqu'elle était informée des faits qui lui étaient reprochés, de la sanction envisagée et a pu être assistée par une personne de son choix, aucune irrégularité ne pouvant être valablement invoquée à ce titre ; qu'aucun des moyens soulevés par Mme [R] [A] à l'appui de sa demande en nullité de son licenciement n'étant opérant, elle doit être déboutée de sa demande de ce chef et de celles qui en découlent ; que le jugement sera donc confirmé sur ce point ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE Sur la nullité du licenciement 1-Sur le défaut de motivation de la lettre de licenciement que Mme [A] soutient que la lettre de licenciement n'est pas motivée au regard de l'avis de la Commission Consultative Paritaire du premier septembre 2015 qui s'est traduit par un vote partagé et égalitaire (2 voix pour et deux voix contre) ; qu'elle indique qu'aucune des parties en présence n'a fait de propositions subsidiaires contrairement, selon ses dires, à ce que prescrit les articles 16 et 24 de la Convention Commune de La Poste (organisation, attributions et fonctionnement des commissions consultatives paritaires de La Poste) du 2 février 2015 ; que Sur quoi il résulte de l'article 16 de la Convention susvisée que « tout membre présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par La Poste » ; qu'il résulte encore de l'article 24 que « (?) Si plusieurs propositions de sanctions sont présentées, le président met aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré. Si cette proposition ne recueille pas l'accord de la majorité des membres présents, le président met aux voix les autres sanctions proposées lors des débats. Dans l'hypothèse où aucune des propositions soumises au conseil de discipline, y compris, celle consistant à ne pas prononcer de sanction, n'obtient l'accord de la majorité des membres présents, le Conseil est considéré comme ayant été consulté et ne s'étant prononcé en faveur d'aucune de ces propositions. Son président informe alors de cette situation l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Lorsque cette autorité prend une décision autre que celle proposée par le conseil elle doit informer celui-ci des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre sa proposition » ; qu'il résulte de ces dispositions que dans le cas où la proposition de sanction n'a pas obtenu l'accord de la majorité des membres, ce qui est le cas en l'espèce du fait du partage de voix, le président de la Commission est seulement tenu d'en informer l'autorité compétente ; qu'il sera précisé au surplus qu'il résulte du troisième alinéa de la Convention : « qu'une commission consultative paritaire n'a pas de pouvoir de décision. Elle rend des avis. Quel que soit l'avis qu'elle rend, la décision appartient toujours à l'autorité compétente » ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que la lettre de licenciement n'avait pas à être motivée en réponse à l'avis de la Commission Consultative paritaire du premier septembre 2015 ; que par ailleurs, force est de constater que les articles 16 et 24 de la Convention n'édicte à aucun moment le caractère obligatoire des propositions subsidiaires qui demeurent à la discrétion de l'employeur ; que le licenciement ne saurait encourir la nullité de ce chef ; 2-Sur la requalification de la mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire Mme [A] soutient que compte tenu du délai entre la mise à pied intervenue le 10 juillet 2015 et l'entretien préalable intervenu le 22 juillet 2015, soit 12 jours, la mise à pied doit être qualifiée de disciplinaire ; qu'elle en déduit que les faits qui lui sont reprochés ne peuvent être sanctionnés une nouvelle fois, comme en l'espèce par un licenciement ; que Sur quoi, si les faits reprochés au salarié paraissent d'une gravité telle qu'ils justifient sa mise à l'écart immédiate de l'entreprise, l'employeur peut prononcer une mise à pied dans l'attente de la décision à intervenir ; que cette mesure conservatoire, distincte de la mise à pied disciplinaire doit être suivie immédiatement de l'ouverture de la procédure disciplinaire ; qu'en l'espèce, il n'est pas contesté par les parties s'est vue notifier sa mise à pied conservatoire le 10 juillet 2015, soit le même jour que le courrier de convocation à l'entretien préalable en vue du licenciement ; qu'en conséquence, il y a lieu de considérer que l'ouverture de la procédure de licenciement a eu lieu le même jour que la notification de la mise à pied conservatoire, laquelle ne saurait en conséquence encourir la requalification en mise à pied disciplinaire ; que le licenciement ne saurait donc encourir la nullité de ce chef ; 3-Sur la nullité du licenciement pour absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement Mme [A] produit une délégation de pouvoirs à la Directrice des Ressources Humaines lui donnant qualité pour licencier les salariés de la classe I à III ? qui concerne effectivement la salariée ; que Sur quoi s'il n'est pas imposé de forme particulière à la délégation de pouvoirs pour que celle-ci produise ses effets, force

est de constater qu'elle doit être non ambiguë, précise et limitée ; qu'or, en l'espèce, la décision dont se prévaut la salariée date du 4 mars 2014 et comporte une délégation octroyée non pas par M. [D] mais par M. [E] [F], agissant en qualité de Directeur du Centre Financier de [Localité 1] ; que l'employeur produit la décision du premier juin 2015 par laquelle le Directeur Exécutif des Centres Financiers Adjoint du Directeur des Opérations des Services Financiers de La Poste délègue aux directeurs de Centre Financier des pouvoirs notamment en matière de ressources humaines ; que l'article 2 de cette décision stipule : « Pour les personnels des classes I à III placés sous leur autorité, les Délégués disposent de l'ensemble des pouvoirs en matière de Ressources Humaines et notamment, du recrutement, de la nomination, de la gestion, de la discipline (?) » ; que La Poste produit le courrier d'acceptation de cette délégation par M. [D] daté du premier juin 2015 ; que compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il sera considéré que la salariée, qui ne rapporte pas la preuve d'un défaut de pouvoir de M. [D] sera déboutée de ce chef de demande ; que la salariée sera déboutée de sa demande tendant à ce que le licenciement soit déclaré nul ; Il Sur la contestation du licenciement : 1-Sur la convocation de la salariée à l'entretien préalable Mme [A] soutient que le guide mémento des règles de gestion RH (référéncé PX 10) stipule dans son article 221 que « la convocation doit indiquer l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur. Elle doit donc mentionner, outre la ou les fautes reprochées, qu'une mesure disciplinaire autre que l'avertissement et le blâme est envisagée et ne pas se borner à viser l'éventualité d'une sanction. Lorsqu'un licenciement est envisagé, le salarié doit en être informé » ; qu'elle fait valoir que sa convocation à l'entretien préalable ne mentionne pas les fautes qui lui sont reprochées, ce qui constitue, selon ses dires, une atteinte aux droits fondamentaux de la défense ; que La Poste fait valoir que le mémento dont fait état la salariée date de novembre 2005 alors que ce dernier a été modifié plusieurs fois par la suite, la dernière version datant d'octobre 2014 ; qu'elle souligne, en outre, que ce guide n'a aucune valeur réglementaire ; que Sur quoi, il y a lieu de constater que la dernière version du guide mémento qui date d'octobre 2014 a abandonné l'exigence de la précision, dans le courrier de convocation à l'entretien préalable, de la ou les fautes reprochées ; que Mme [A] produit une copie écran du site interne opérations RH en date du 21 février 2017 qui porte mention du guide mémento du premier novembre 2005 et soutient que les éventuelles nouvelles versions n'ont pas été portées à la connaissance des salariés ; que La Poste produit cependant une copie écran du même site émise le 27 février 2017 qui comporte la mention PX 10 octobre 2014 ; qu'il sera, au surplus, relevé que Mme [A] ne rapporte pas la preuve que la version 2005 du mémento a continué à s'appliquer en dépit des modifications intervenues en août 2012 et octobre 2014 ; qu'en outre, il résulte du document « CORP-DIRAG-2016-0043 du 23 février 2016 » intitulé « Politique de documentation professionnelle du Groupe » que « la documentation professionnelle est l'ensemble des documents de référence, nécessaires à chaque collaborateur afin qu'il puisse assurer les missions qui lui sont confiées (?) » ; qu'il est indiqué que le texte doit être visé par une personne habilitée, ce qui n'est pas le cas en l'espèce et qu'il doit être signé, ce qui fait également défaut en l'espèce ; qu'ainsi, doit-il être considéré que le mémento qui ne constitue qu'un guide de fonctionnement interne établit notamment à l'adresse des personnes en charge de la gestion des ressources humaines, n'a aucune valeur normative ; qu'ainsi, en l'absence de disposition législative réglementaire ou conventionnelle prévoyant cette formalité, le défaut de communication des fautes reprochées dans le courrier de convocation à l'entretien préalable n'est pas de nature à entacher d'irrégularité ladite mesure ;

1°) ALORS QUE lorsque les faits sanctionnés par le licenciement ont été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement des poursuites ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de l'arrêt que les fautes reprochées à la salariée à l'appui de la lettre de licenciement du 4 septembre 2015, à savoir de nombreux mouvements de compte à compte entre le mois de janvier et le mois de juin 2015 et deux augmentations de seuil de découvert autorisé les 11 et 18 février 2015, ont été commis, pour la plupart d'entre eux, plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, le 10 juillet 2015 ; qu'en retenant, dès lors, pour écarter le moyen tiré de la prescription des faits fautifs, soulevé par la salariée qui soulignait avoir prévenu la cellule risque dès le 24 avril 2015, qu'il n'est pas démontré que l'employeur a eu connaissance des faits à l'origine du licenciement avant le signalement du 1er juillet 2015, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve, en violation de l'article L. 1332-4 du code du travail, ensemble l'article 1315, devenu 1353, du code civil ;

2°) ALORS QU'il résulte de l'article 221 du guide mémento PX 10, qui constitue une norme collective contraignante qui s'impose dans l'entreprise La Poste en qualité de droit disciplinaire conventionnel et accorde une garantie de fond au salarié, que la convocation à l'entretien préalable « doit indiquer l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur. Elle doit donc mentionner, ou la ou les faute(s) reprochée(s), qu'une mesure disciplinaire autre que l'avertissement et le

blâme est envisagée et ne pas se borner à viser l'éventualité d'une sanction. Lorsqu'un licenciement est envisagé, le salarié doit en être informé » ; qu'en retenant, dès lors, pour écarter le moyen tiré de la violation des droits de la défense, que la « lettre de convocation à un entretien préalable s'accompagnant d'une mise à pied conservatoire » du 10 juillet 2010 ne comportait pas l'énoncé de la ou des faute(s) reprochée(s), peu important qu'elle renvoie à la remise en main propre de la mise à pied conservatoire intervenue le même jour, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement du 4 septembre 2015 reposait sur une faute grave et partant d'avoir débouté Mme [A] de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE En ce qui concerne sa demande subsidiaire relative à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement il ressort des écritures et des pièces produites que l'existence de nombreux mouvements de compte à compte entre le mois de janvier et le mois de juin 2015 est un fait constant ; que Mme [R] [A] ne les a pas discutés mais a indiqué ne pas avoir eu conscience que ces opérations étaient assimilables à de la cavalerie alors que son compagnon a précisé, lors de son entretien du 10 juillet 2015 l'avoir avertie que ces opérations n'étaient pas réglementaires, ce qu'elle ne conteste pas ; qu'il n'est en outre pas sérieusement discuté par la salariée que ce fonctionnement atypique a eu pour conséquence de modifier artificiellement le compteur des crédits de chaque compte et partant, le calcul du découvert autorisé ; que compte tenu du poste qu'elle occupait, la salariée ne pouvait ignorer que ce fonctionnement était irrégulier, alors qu'elle avait été embauchée en contrat d'apprentissage en septembre 2012, puis dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée un an auparavant et qu'elle avait alors reçu la formation adéquate et son habilitation, de sorte qu'elle ne peut valablement en outre opposer qu'elle n'avait pas reçu suffisamment de formation ; que le premier grief est donc établi ; qu'il n'est pas sérieusement contesté que les augmentations de seuil de découvert autorisé ont été réalisées les 11 et 18 février 2015 avec les identifiants et le mot de passe de Mme [R] [A], qui a tout au long de la procédure d'enquête interne affirmé ne les avoir confiés à personne ; que par ailleurs, si au cours de l'entretien du 10 juillet 2015, elle a nié avoir procédé elle-même aux modifications du seuil de son découvert autorisé, au cours de l'entretien préalable du 22 juillet suivant, ainsi qu'au cours de l'entretien le 24 juillet avec l'assistant social, elle a fini par admettre avoir elle-même réalisé la deuxième manipulation et a indiqué ne pas se souvenir d'avoir réalisé la première ; qu'en outre ses collègues Mmes [W] et [M], mises en cause dans un premier temps par la salariée, ont été interrogées le 16 juillet 2015 et ont affirmé ne pas avoir réalisé les augmentations de découvert, a fortiori avec les identifiants et le mot de passe de leur collègue ; qu'il s'ensuit que le deuxième grief doit être considéré comme établi ; que chargée de clientèle à compter du 18 août 2014, Mme [R] [A] a admis lors des entretiens des mois de juillet 2015 avoir reçu le livret de déontologie et avoir suivi la formation relative à la lutte anti-fraude ; qu'elle ne conteste pas en outre avoir eu connaissance du règlement intérieur de La Poste (instruction du 31 août 2009), lequel rappelle à plusieurs reprises notamment, que la réalisation d'opérations postales pour son propre compte n'est pas autorisée, que tout postier doit s'interdire de traiter seul toutes opérations entre lui-même et la banque postale et doit s'interdire, pour son propre compte ou pour un compte sur lequel il a la capacité d'intervenir, d'émettre ou de transmettre un ordre portant sur des instruments financiers à partir des installations professionnelles de La Poste ; que compte tenu du poste qu'elle occupait et de ses obligations déontologiques, le seul fait d'avoir procédé aux manipulations nécessaires à l'augmentation de son découvert autorisé est en soi constitutif d'une faute grave interdisant le maintien de la relation de travail, a fortiori lorsque s'y rajoute la réalisation en 6 mois de 45 opérations de crédits-débits sur deux comptes à des fins difficilement contestables de modification du seuil de calcul du découvert autorisé ; que s'il est vraisemblable que ces transgressions trouvent leur origine dans une situation financière délicate induite par la prodigalité de son compagnon et un surendettement progressif, pour autant le manquement aux règles déontologiques qui s'imposaient à elle est de nature à proscrire le maintien à son poste de travail qui nécessite un comportement exemplaire pour maintenir la confiance de son employeur et des clients, de sorte que la sanction prononcée est proportionnée aux fautes commises ; qu'il s'en déduit que le licenciement de Mme [R] [I] est bien fondé sur une faute grave et que le jugement doit être confirmé en ce qu'il a débouté la salariée de l'intégralité de ses demandes subsidiaires ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE 2.-Sur les griefs imputés à la salariée il est constant que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits, imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie son départ immédiat ; que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter

la preuve, le doute profitant au salarié ; que la lettre de licenciement, qui fixe le cadre du litige, est ainsi rédigée : « Madame, Nous avons eu à déplorer de votre part un comportement professionnel de nature à rendre impossible la poursuite de votre contrat de travail. Le 2 juillet 2015, nous avons découvert que vous aviez commis plusieurs manquements à la déontologie : - Opérations de virement : Au premier semestre 2015, vous avez réalisé 21 virements vers le CCP de votre compagnon, M. [L] collaborateur du centre financier pour la somme de 7 580 ? ainsi que 24 virements du CCP de M. [L] vers le vôtre pour un montant de 18.883 ?. Ces opérations ont permis d'augmenter artificiellement le montant du découvert autorisé calculé par le système d'information de la banque postale. - Opérations sur votre propre compte : le 11 février 2015, vous avez réalisé avec votre identifiant et mot de passe professionnels une augmentation de votre découvert autorisé de 1600 ? à 2500 ? et vous avez renouvelé cette opération le 18 février 2015 en augmentant votre découvert autorisé de 2500 à 4000 ?. Votre compte a été clôturé le 6 juillet 2015, laissant un préjudice de 3 620,53 euros à la banque postale. Votre comportement est d'autant plus inadmissible que vous avez suivi une formation sur la déontologie. En outre, vous n'êtes pas sans savoir que le règlement intérieur de La Poste interdit notamment et sans que cela ne soit limitatif d'agir pour son propre compte (article 19 bis et annexe 4) et précise que tout manquement à la déontologie constitue une faute (article 19). Par lettre recommandée avec accusé de réception, vous avez été convoquée à un entretien préalable le 22 juillet 2015 auquel vous vous êtes présentée et vous avez à cette occasion, reconnu les faits reprochés. Conformément aux dispositions de la convention commune, nous avons recueilli l'avis de la commission consultative paritaire le 1er septembre 2015. Les explications que vous avez fournies lors de la procédure disciplinaire ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation au regard des faits que vous avez commis. Par conséquent, au regard des éléments évoqués, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave. Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible y compris pendant la durée de votre préavis, le licenciement sera donc effectif dès la date d'envoi de la présente lettre, sans indemnité de préavis ni de licenciement (?) » ; que les faits reprochés au salarié doivent être établis et reposer sur des griefs matériellement vérifiables ; que sur les opérations de virement il résulte du relevé des opérations effectuées du premier janvier 2015 au 30 juin 2015 par Mme [A] les éléments suivants : - 24 virements de montants variables ont été effectués du compte n°0824294Y027 de M. [L] vers le compte n°0861059K027 de la salariée pour un montant total de 18 883 euros, - 21 virements de montants également variables ont été effectués du compte n°0861059K027 de la salariée vers le compte n°0824294Y027 de M. [L] pour un montant total de 7 580 euros ; que les bascules de compte à compte ont eu pour effet de permettre comptablement l'augmentation du découvert autorisé ; que ces faits sont donc établis ; que Sur les deux opérations d'augmentation du découvert autorisé la liste des modifications des découverts produits par l'employeur fait état de deux augmentations de découverts autorisés de 1 600 à 2 500 euros le 11 février 2015 et de 2 500 euros à 4 000 euros le 18 février 2015 ; que ces faits sont établis ; que Sur quoi, Mme [A] ne saurait soutenir que les opérations de virement de compte à compte entre la salariée et son compagnon ne peuvent être qualifiées de fraude assimilée à de la cavalerie ; qu'en effet, la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige n'emploie à aucun moment ce qualificatif ; que de la même manière, la salariée ne saurait faire valoir que la clôture financière est interdite dans le cadre d'un licenciement, alors que la lettre de licenciement n'en fait pas mention, la clôture du compte devant alors s'analyser comme relevant non pas de la relation de travail mais d'une relation banque-client exclusive de la compétence du Conseil de Prud'hommes ; que l'employeur souligne que le règlement intérieur stipule dans son article 19 bis, dernier alinéa que « par principe, la réalisation d'opérations postales pour son propre compte n'est pas autorisé » et fait valoir que la terminologie « par principe » démontre qu'il ne s'agit pas d'une interdiction répréhensible ; qu'or, le caractère absolu de cette interdiction résulte de l'annexe 4 du règlement intérieur qui stipule au chapitre des principes fondamentaux que « il est attendu des personnels qu'ils appliquent les principes fondamentaux suivants : la transparence à l'égard de l'employeur ou de son représentant légal en ce qui concerne les opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels la personne bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision. Par ailleurs, tout postier doit également s'interdire de traiter seul toute opération entre lui-même et la Banque Postale » ; qu'il stipule encore au chapitre des règles de comportement que « tout postier s'interdit, pour son compte ou pour un compte sur lequel il a la capacité d'émettre ou de transmettre un ordre portant sur des instruments financiers à partir des installations professionnelles de La Poste. Notamment, les opérateurs de salle de marché ne peuvent négocier pour leur propre compte dans le cadre de leurs fonctions » ; que l'article 19 du règlement intérieur stipule encore que : « dans le cadre des relations entre La Poste et la Banque Postale, tout postier agissant au nom et pour le compte de la banque est soumis à la déontologie bancaire, financière et d'assurance. Cette déontologie constitue un ensemble de principes et de règles de conduite individuelle ou collective destinée à être appliquée par le personnel concerné. Ces règles de conduite constituent une obligation professionnelle dont le manquement est constitutif d'une faute (?) » ; que la salariée qui soutenait dans ses

écritures ne pas avoir elle-même procédé à la mise en place des découverts autorisés n'a pas maintenu ce moyen à l'audience ; qu'en effet, il résulte du compte-rendu de l'entretien préalable du 22 juillet 2015 que Mme [A] a reconnu avoir procédé elle-même à l'augmentation de découvert à 4 000 euros en précisant qu'elle avait demandé dans un premier temps à Mme [M] ; qu'au cours dudit entretien, elle a précisé que selon elle, l'augmentation du découvert à 2 500 euros avait été faite par une collègue Mme [W] fin 2014 à sa demande ; qu'interrogée, Mme [W] a contesté avoir procédé à cette modification ; qu'en outre, il résulte du rapport d'enquête établi par l'employeur le 3 août 2015 que la salariée avait concédé avoir elle-même réalisé l'augmentation du 11 février (passage de 1 600 à 2 500 euros) lorsque le listing mentionnant son identifiant lui avait été présenté ; que Mme [A] fait valoir que la sanction est disproportionnée dans la mesure où elle n'a bénéficié d'aucune formation et qu'alors un simple avertissement aurait été plus approprié ; qu'il résulte des pièces versées aux débats par l'employeur que Mme [A] a reçu, dès son entrée en apprentissage, outre la communication du règlement intérieur, une formation « sensibilisation LCB-FT Base SF Clients », ce qu'elle ne conteste pas ; qu'elle soutient qu'elle n'a reçu aucun recyclage ou formations depuis son embauche dans le cadre de son embauche en contrat à durée indéterminée ; qu'également embauché au sein de La Poste en qualité de gestionnaire moyen de paiement au centre financier de [Localité 1], M. [L], compagnon de Mme [A] a fait l'objet d'un entretien le 10 juillet 2015 par son employeur ; qu'il résulte du compte rendu de l'entretien que M. [L] a déclaré : « Mme [A] faisait des mouvements de compte à compte pour que les deux comptes restent à zéro. Il affirme aussi qu'il lui a dit qu'il s'agissait de malversation. Il confirme aussi avoir suivi la formation sur la déontologie et la fraude. Il explique aussi qu'il joue au PMU mais qu'il a diminué lorsque la situation est devenue critique (?) » ; qu'ainsi, Mme [A] ne saurait valablement soutenir avoir été dans l'ignorance de la gravité de ces agissements alors qu'elle a reçu une formation sur la déontologie et la fraude, thématiques qui trouvaient nécessairement à s'appliquer dans le cadre de ses nouvelles fonctions, et alors qu'au surplus, son compagnon n'était pas sans ignorer le caractère non autorisé des agissements de sa compagne ; que Mme [A] évoque d'importantes difficultés financières l'ayant conduite à la saisine de la Commission de surendettement des particuliers de la Haute-Vienne, laquelle a rendu le 28 juillet 2015 une décision de recevabilité vers un réaménagement des dettes ; qu'il n'est pas exclu que les difficultés financières rencontrées par Mme [A] aient été notamment à l'origine des actes que lui reproche son employeur ; qu'au moment de sa clôture, le compte bancaire de Mme [A] présentait un débit de 3 620,53 euros, montant au demeurant inclus dans le plan de surendettement dont elle a bénéficié ; que cet état de fait ne saurait cependant minimiser la gravité des opérations réalisées, alors que Mme [A], en sa qualité de chargé de développement clientèle, n'était pas sans ignorer l'importance des règles déontologiques applicables spécifiquement aux activités de maniement de fonds dont la finalité est de garantir la totale fiabilité des opérations financières ; que compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il y a lieu de considérer que les faits reprochés à Mme [A] sont établis, qu'ils lui sont parfaitement imputables et qu'ils revêtent enfin un degré suffisant de gravité pour justifier un licenciement pour faute grave ;

1°) ALORS QU'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'en l'espèce, La Poste reprochait, en premier lieu, à la salariée d'avoir effectué de nombreux mouvements de compte à compte entre le mois de janvier et le mois de juin 2015, ce qui avait permis d'augmenter artificiellement le montant du découvert autorisé calculé par le système d'information de la banque postale ; qu'en jugeant que ce premier grief était établi, quand les modalités de fonctionnement des comptes de Mme [A] et de son concubin ne caractérisaient nullement un manquement de la salariée à ses obligations professionnelles mais s'inscrivaient exclusivement dans le cadre de sa relation personnelle de cliente de la banque, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail ;

2°) ALORS QU'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'il résulte des dispositions du règlement intérieur de La Poste, en particulier de son annexe 4 relative aux personnels agissant au nom et pour le compte de la Banque postale que s'agissant des principes fondamentaux, « Il est attendu des personnels qu'ils appliquent les principes fondamentaux suivants : (?) La transparence à l'égard de l'employeur ou de son représentant légal en ce qui concerne les opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels la personne bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision. Par ailleurs, tout postier doit également s'interdire de traiter seul toute opération entre lui-même et la Banque Postale » et qu'en ce qui concerne les règles de comportement « Tout postier s'interdit, pour son compte ou pour un compte sur lequel il a la capacité d'émettre ou de transmettre un ordre portant sur des instruments financiers à partir des installations professionnelles de La Poste. Notamment, les opérateurs de salle de marché ne peuvent négocier pour leur

propre compte dans le cadre de leurs fonctions » ; qu'ainsi, la prohibition des opérations pour son propre compte ne concerne que les opérations réalisées à partir des installations professionnelles de La Poste ; que s'agissant des opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels la personne bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision, le salarié n'est tenu qu'à une obligation de transparence à l'égard de son employeur ; qu'or, en l'espèce, les virements reprochés à Mme [A] n'ont pas été effectués à partir des installations professionnelles de La Poste mais à titre personnel via son compte ou celui de son concubin ; qu'il suit de là qu'à supposer que le fonctionnement atypique des comptes bancaires de Mme [A], ayant eu pour conséquence de modifier artificiellement le calcul du découvert autorisé, puisse être qualifié de fautif, un tel comportement ne saurait pour autant caractériser un manquement de l'intéressée à une obligation découlant de son contrat de travail, en particulier un manquement à ses obligations déontologiques, alors même qu'aucun manquement à la transparence ne lui était reproché ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail, ensemble les articles 19 et 19bis ainsi que l'annexe 4 du règlement intérieur de La Poste ;

3°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en retenant que les collègues de Mme [A] « Mmes [W] et [W] [M], mises en cause dans un premier temps par la salariée, ont été interrogées le 16 juillet 2015 et ont affirmé ne pas avoir réalisé les augmentations de découvert, a fortiori avec les identifiants et le mode passe de leur collègue », lorsqu'il ressort des comptes rendus du 16 juillet 2015 que Mmes [W] et [M] avaient simplement déclaré ne pas se souvenir d'avoir modifié le découvert de Mme [A] les 11 et 18 février 2015, la cour d'appel a manifestement dénaturé ces documents, en violation du principe susvisé ;

4°) ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en jugeant que le licenciement de Mme [A] reposait sur une faute grave, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée par la salariée, si l'absence d'antécédent disciplinaire n'était pas de nature à atténuer la faute la gravité de la faute commise par la salariée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du code du travail ;

5°) ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en jugeant que le licenciement de Mme [A] reposait sur une faute grave, alors pourtant que le seul fait pour la salariée, occupant un poste de chargée de clientèle, d'avoir procédé aux manipulations nécessaires à l'augmentation de son découvert autorisé, lequel ne peut intervenir que dans les limites déterminées et fixées par La Poste, sans pouvoir dépasser certains montants, ne rendaient pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de Limoges
11 mars 2019 (n°18/00475)

Textes **appliqués**

Article L. 1332-4 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 27-05-2021
- Cour d'appel de Limoges 11-03-2019