

Attendu que M. X... a été embauché le 1er juillet 1982 par la société "La Ligne blanche", aux droits de laquelle se trouve la société Cessi, en qualité d'aide applicateur ; qu'il a été nommé chef d'équipe le 1er février 1992 ; qu'il a été licencié pour faute grave par lettre du 7 novembre 1997 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté ses demandes en paiement de la prime d'ancienneté et d'un rappel de salaire, alors, selon le moyen :

1 / que la rémunération des ouvriers du bâtiment prise en compte pour la détermination du revenu minimum conventionnel, inclut seulement les primes et indemnités relatives aux prestations effectuées par ceux-ci, à l'exclusion des primes qui ne rémunèrent pas le travail mais qui sont liées à la présence ou à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;

qu'en ne recherchant pas, au cas d'espèce, si le salaire effectivement versé à M. X... était au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti augmenté de la prime d'ancienneté dont bénéficiait le salarié, motif pris de ce que ce dernier avait perçu un salaire excédant amplement le minimum conventionnel garanti, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 135-1, L. 135-2 du Code du travail, ensemble au regard de l'article IV-1 de la convention collective nationale des employés et ouvriers des entreprises de bâtiment ;

2 / qu'à supposer que la prime de chantier eût constitué la contrepartie d'un travail, les clauses de la convention collective ne pouvaient s'appliquer qu'à défaut de contrat de travail plus favorable ;

qu'en ne recherchant pas, ainsi qu'elle y était invitée, si aux termes du contrat de travail signé le 1er janvier 1992, les primes de chantier ne devaient pas s'ajouter à la rémunération brute mensuelle du salarié, de sorte qu'elles ne pouvaient s'imputer sur le salaire minimum conventionnel garanti, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil, L. 121-1 et L. 135-2 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé, d'une part, que la prime d'ancienneté avait été intégrée dans le salaire par avenant au contrat de travail du 29 mars 1989 et, d'autre part, que la prime de chantier était versée mensuellement au salarié et constituait la contrepartie d'un travail ; qu'ayant vérifié que la rémunération tant mensuelle qu'annuelle excédait amplement le minimum conventionnel garanti, elle a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 131-6 du Code de l'organisation judiciaire ;

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi, tel qu'annexé au présent arrêt ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 122-44 du Code du travail ;

Attendu que, pour décider que le licenciement de M. X... était fondé sur une faute grave, la cour d'appel énonce que, certes, il résulte des pièces versées aux débats par M. X... que M. Y..., représentant la société Cessi, a, le 30 janvier 1997, déposé à la brigade de gendarmerie de Toul une plainte du chef d'abus de confiance à l'encontre du salarié et ce, au vu d'investigations opérées en octobre 1996 par la gendarmerie d'Albestroff ayant révélé les faits ; qu'il résulte cependant des mêmes pièces que M. X... n'avait à cette date pas encore été entendu par les enquêteurs et ne l'a été que le 22 avril 1997, reconnaissant alors les faits de manière circonstanciée ; que l'employeur ne pouvait procéder à un licenciement sur la base de simples soupçons, la société à responsabilité limitée Cessi soutient dès lors à bon droit que le point de départ du délai de l'article L. 122-44 du Code du travail se situait à la date où le procès-verbal d'audition de son salarié, et de ce fait la réalité des faits, a été porté à sa connaissance ; que les pièces de la procédure démontrant que copie du dossier pénal n'a été délivrée à l'appelante par le parquet de Nancy que le 30 septembre 1997, il apparaît que les faits fautifs ont donné lieu à poursuites disciplinaires dans le délai de deux mois suivant le moment où l'employeur en a eu une connaissance effective ;

Attendu, cependant, qu'il résulte des termes de l'article L. 122-44 du Code du travail que si l'exercice de poursuites pénales suspend le délai de prescription de deux mois, c'est à condition que lesdites poursuites aient été engagées avant l'expiration du délai de deux mois ;

Qu'en décidant que le délai de prescription avait été interrompu, après avoir constaté que les faits étaient connus de l'employeur en octobre 1996 et que les poursuites pénales avaient été engagées le 30 janvier 1996, soit plus de deux mois après la connaissance des faits, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a décidé que le licenciement de M. X... était fondé sur une faute grave, l'arrêt rendu le 10 avril 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ;

remet, en conséquence, quant à ce, 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 Colmar ;

Condamne la société Cessi aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de M. X... ;

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 cinq février deux mille trois.