

16 décembre 2009

Cour de cassation

Pourvoi n° 08-43.982

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2009:SO02511

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Antigona, aux droits de laquelle se trouve la société Ifiim a, par contrat écrit du 1er juin 1998, engagé M. X... en qualité de téléprospecteur à temps partiel à compter du 1er mai 1998 ; que l'évolution de la carrière du salarié au sein de l'entreprise l'a vu exercer diverses fonctions à temps plein ; qu'il s'est plaint début 2006 d'un non paiement d'heures supplémentaires, de harcèlement moral et de menaces de certains salariés, ce qu'a contesté l'employeur dans une lettre du 7 avril 2006 par laquelle il lui a infligé un avertissement ; que convoqué par lettre du 13 avril 2006 à un entretien préalable à un licenciement, il s'est vu notifier par lettre du 28 avril 2006 un licenciement pour faute grave ; qu'il avait auparavant saisi, le 19 avril 2006, la juridiction prud'homale d'une demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail et à la condamnation de l'employeur à lui payer des heures supplémentaires, des rappels de primes, des dommages-intérêts pour harcèlement moral, des indemnités en suite de la résiliation de son contrat de travail ;

Sur les deuxième et troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens, qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen pris en ses deux premières branches :

Vu les articles 4 et 455 du code de procédure civile et L. 1231-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter M. X... de ses demandes indemnitaires afférentes à la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a retenu que le salarié ne poursuivait plus la résiliation de son contrat de travail mais contestait le bien-fondé de son licenciement, et que les griefs de l'employeur, avérés, justifiaient le licenciement pour faute grave prononcé le 28 avril 2006 ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait relevé que les conclusions d'appel de M. X... développées à l'audience comportaient la demande de résiliation judiciaire formée dès le 19 avril 2006 devant le conseil de prud'hommes, et que lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du premier moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, l'arrêt rendu le 24 janvier 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Toulouse ;

Condamne la société Ifiim aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Ifiim à payer à M. X... la somme de 242,65 euros, et vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, la condamne à payer la somme de 2 200 euros à Me Y... ;

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 seize décembre deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Y..., avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de ses demandes indemnitaires afférentes à la rupture du contrat de travail,

AUX MOTIFS QUE, par lettre du 28 avril 2006, l'employeur a notifié à M. X... son licenciement immédiat pour faute grave, pour les motifs suivants : « Cette mesure est motivée par l'insubordination que vous avez manifestée à compter du 7 avril 2006 en refusant d'effectuer les tâches relevant de vos fonctions. Alors que vous êtes en charge dans l'entreprise du traitement des retours des clients de nos prescripteurs, depuis le 7 avril vous avez cessé de vous en occuper. La semaine suivante vous avez été sollicité à plusieurs reprises et il vous a été demandé de traiter ces retours afin de respecter nos obligations commerciales à l'égard des entreprises pour lesquelles nous travaillons. Or, malgré ces demandes, vous avez continué à refuser de vous en occuper, à traiter les appels téléphoniques de ces mêmes clients et à faxer certaines ventes... Vous avez persisté dans ce comportement alors que je vous avais adressé un courrier le 8 avril précisant vos tâches et demandant à ce que vous traitiez les retours avec davantage de professionnalisme que vous ne le faisiez jusqu'alors » ; qu'à l'appui de son appel du jugement du conseil de prud'hommes le déboutant de toutes ses demandes, M. X..., par conclusions écrites développées à l'audience auxquelles il convient de se référer, demande à la cour d'infirmier le jugement et de prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, de constater que le passage de la fonction conventionnellement acquise de superviseur à celle de "contrôleur qualité" a constitué une modification de son contrat de travail n'ayant pas fait l'objet d'une acceptation de sa part, et que la lettre d'avertissement du 7 avril 2006 et les modifications des attributions qu'elle contient sont sans effet, de constater que les griefs allégués à l'appui de l'avertissement ne sont pas établis et que la lettre d'avertissement du 7 avril 2006 constitue une modification du contrat de travail qu'il était en droit de refuser, et que le licenciement pour faute grave n'est pas fondé, le refus d'une modification du contrat de travail n'étant pas constitutive d'une faute grave ; que l'employeur prétend qu'il n'y a pas lieu de distinguer entre les fonctions d'animateur et de superviseur ou contrôle de qualité ; que M. X... prétend au contraire qu'il y a eu une modification des conditions essentielles de son contrat de travail puisqu'il a exercé des fonctions de superviseur jusqu'en mars 2004, puis celles de contrôleur qualité à compter de cette date jusqu'à son licenciement, et que les fonctions d'animateur, superviseur et contrôleur de qualité sont distinctes ; qu'il est exact que les bulletins de salaires distinguent les fonctions d'animateur de celles de superviseur, sans mentionner le contrôle qualité ; que l'employeur ne produit aux débats aucun tableau précisant l'organisation spécifique du travail dans son entreprise en distinguant les différents postes, et que les fonctions de contrôleur qualité sont distinctes de celles de superviseur, puisque le superviseur est, selon la note interne de mai 2003, défini "comme un chef d'équipe d'au maximum 15 téléopérateurs,... la charge de l'encadrement, du coaching, et d'une partie de la formation..." réalisant "un contrôle qualité quantitatif" des résultats de l'équipe, alors que le responsable qualité a, dans le cadre de la gestion administrative, pour responsabilité, le tableau des retours par équipe, le rapport des retours à rembourser, la facturation, et, dans le cadre de la gestion et relation client, la responsabilité d'envoi de tous les fax, du rapport récapitulatif des retours pour la facturation client, le règlement de tout litige..., la gestion du contrôle qualité de tout nouveau client ; que, cependant, dans le cadre de son pouvoir propre de direction, le chef d'entreprise peut faire évoluer les fonctions du salarié, sauf abus ou modification des conditions essentielles du contrat de travail ; que c'est dans ce cadre que l'employeur a apporté des précisions dans sa lettre du 7 avril 2006 ; qu'il résulte d'attestations concordantes que M. X... avait un comportement vexatoire à l'égard de ses collègues ou subordonnés ; que, dans ces circonstances, l'employeur a pu confier le contrôle qualité à M. X... sans qu'il soit justifié d'un abus, tout en maintenant le principe de ses responsabilités et son salaire de base ; que, pour ce qui concerne les primes, la différence des primes entre les superviseurs chargés des ventes et la fonction de contrôle qualité exercée par M. X... se justifie par l'activité respective des uns et de l'autre ; qu'il convient de noter que M. X... ne poursuit plus la résiliation de son contrat de travail mais conteste le bien-fondé de son licenciement, étant précisé à cet égard qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave énoncée dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, et que la faute grave est définie comme celle qui justifie la cessation immédiate des relations de travail ; que l'avertissement du 7 avril 2006 était justifié dès lors que l'essentiel des griefs émis par le salarié dans son courrier du 16 janvier 2006 ne sont pas fondés ; que le licenciement est justifié par le mail du 10 avril 2006 s'inquiétant du fait qu'aucun retour n'a été récupéré, par le fait que, dans le courrier du 7 avril 2006, il avait été demandé à M. X... de traiter les retours, par le fait que des ventes n'ont pas été passées, dont celle de la société Eismann, nécessitant la réforme du 12 avril 2006, et par l'insubordination

caractéristique de la faute grave dont a continué de faire preuve M. X... après l'avertissement (arrêt attaqué, pp. 4, 5, 6, 8, 9 et 11) ;

1) ALORS QU'en énonçant que M. X... ne poursuivait plus la résiliation de son contrat de travail (arrêt attaqué, p. 11), quand, comme il était d'ailleurs relevé par l'arrêt lui-même (p. 4), « par conclusions écrites développées à l'audience », M. X... demandait expressément à la cour d'appel d'infirmier le jugement entrepris et de « prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts de la société IFIIM », la cour d'appel a entaché sa décision d'une flagrante dénaturation des conclusions de M. X... et violé ainsi l'article 4 du Code de procédure civile ;

2) ALORS QUE, de surcroît, en énonçant que M. X... ne poursuivait plus la résiliation de son contrat de travail, tout en relevant pas ailleurs que, pas ses conclusions écrites développées à l'audience, M. X... demandait le prononcé de cette résiliation, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs, violant ainsi l'article 455 du Code de procédure civile ;

3) ALORS QU' en se bornant, pour estimer que l'avertissement du 7 avril 2006 était justifié, à énoncer que « l'essentiel des griefs émis par le salarié dans son courrier du 16 janvier 2006 ne sont pas fondés », quand l'absence de fondement de griefs adressés par un salarié à son employeur ne permet pas par elle-même de caractériser à la charge de celui-ci un fait ou une faute de nature à justifier une sanction, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L.122-43, devenu l'article L.1333-1, du Code du travail ;

4) ALORS QUE l'employeur ne tient pas de son pouvoir de direction le droit d'imposer au salarié une modification de son contrat de travail ; qu'une insubordination résultant du refus du salarié d'accepter une telle modification ne peut légalement justifier un licenciement pour faute grave et ne peut donc conférer à un tel licenciement une cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de la cour d'appel que les fonctions de contrôleur qualité dont l'employeur a entendu imposer l'exercice à M. X... sont, par la nature des tâches y afférentes, différentes de celles de superviseur que le salarié exerçait jusqu'alors, et qu'il existe par ailleurs une différence dans les primes entre les superviseurs chargés des ventes et la fonction de contrôle qualité que l'employeur a décidé unilatéralement d'attribuer à M. X... ; que, de ces constatations, il résultait que l'employeur avait imposé au salarié une modification de son contrat de travail, et non pas un simple changement des conditions de travail susceptible d'être décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction ; qu'ainsi, en jugeant que l'insubordination reprochée par l'employeur à M. X... pour avoir refusé d'effectuer les tâches qui lui étaient nouvellement assignées justifiait son licenciement pour faute grave, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil et les articles L.122-6, L.122-8, L.122-9 et L.122-14-3, devenus respectivement les articles L.1234-1, L.1234-5, L.1234-9 et L.1235-1, du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de ses demandes en paiement de sommes au titre des heures supplémentaires, du repos compensateur et des congés payés afférents, et, en conséquence, de sa demande indemnitaire pour travail dissimulé,

AUX MOTIFS QUE, par application de l'article L.212-1-1 du Code du travail : "En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande le juge forme sa conviction..." ; que, toutefois, il appartient au salarié d'apporter des éléments propres à étayer sa demande ; qu'en l'espèce, jusqu'à la note du 23 avril 2005, M. X... jouissait d'une grande liberté dans l'organisation de son travail, faisait de nombreuses poses injustifiées selon deux attestations concordantes ; que la salariée qui a remplacé M. X...

atteste aussi de son côté qu'elle effectuait un horaire normal de travail pour un même travail ; que, dans ces circonstances, M. X... ne justifie pas d'éléments propres à étayer sa demande et doit donc de ces chefs être débouté de ses demandes (arrêt attaqué, p. 10) ;

ALORS QU'il résulte de l'article L.212-1-1, devenu l'article L.3171-4, du Code du travail, que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties, l'employeur devant fournir au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, tandis qu'il appartient à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande ; que, toutefois, le juge ne peut rejeter une demande en paiement d'heures supplémentaires aux motifs que les éléments produits par le salarié ne prouvent pas le bien-fondé de sa demande, mais doit examiner les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et que l'employeur est tenu de lui fournir ; que, par ailleurs, l'existence d'une liberté du salarié d'organiser son travail ne suffit pas à exclure le droit au paiement des heures supplémentaires ; que les circonstances, à les supposer établies, que M. X... ait fait « de nombreuses pauses injustifiées » et que la salariée l'ayant remplacé ait déclaré qu'elle effectuait un horaire normal de travail pour un même travail, sont inopérantes, n'étant pas de nature à établir que M. X... n'avait pas effectué d'heures supplémentaires ; qu'ainsi, en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les articles L.212-1-1 et L.212-5, devenus respectivement les articles L.3171-4 et L.3121-22, du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour délivrance tardive de l'attestation ASSEDIC, AUX MOTIFS QUE l'employeur a remis dans un premier temps à M. X... une attestation ASSEDIC en copie ; que M. X... prétend avoir subi un préjudice au motif que la remise d'une attestation dans ces conditions lui a fait perdre une chance de créer sa propres entreprise ; que toutefois aucun élément sérieux ne vient établir la réalité de cette perte de chance (arrêt attaqué, p. 11) ;

ALORS QU'en statuant ainsi, quand la remise tardive à un salarié des documents ASSEDIC lui permettant de s'inscrire au chômage entraîne nécessairement pour lui un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond, la cour d'appel a violé l'article R.351-5 devenu l'article R.1234-9, du Code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de bordeaux
24 janvier 2008