

13 mars 2013

Cour de cassation

Pourvoi n° 11-28.997

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2013:SO00488

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 novembre 2011), que M. X... a été engagé le 18 octobre 2000 par la société Agapes en qualité de directeur opérationnel, moyennant un salaire mensuel forfaitaire de 34 000 francs sur 13 mois ; que selon avenant du 5 janvier 2004, le salarié est devenu directeur général adjoint de la société Les Trois Brasseurs créée en 2002 par la société Agapes pour exploiter une chaîne de micro brasseries ; qu'il a été nommé directeur général opérationnel de la société Les Trois Brasseurs le 1er août 2004, que le salarié a été convoqué le 26 mai 2009 à un entretien préalable pour le 9 juin, dans l'attente duquel il a été mis à pied à titre conservatoire ; qu'il a été licencié pour faute grave le 12 juin 2009 ; que contestant le bien-fondé de son licenciement, l'intéressé a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail ;

Sur les premier, deuxième et quatrième moyens :

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

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de sommes à titre de salaire correspondant à la période de mise à pied outre congés payés afférents ainsi qu'au titre de la rupture du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que le délai de prescription de deux mois ne court qu'à compter du jour où l'employeur a une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié ; qu'en l'espèce, la société Les Trois Brasseurs expliquait que c'est suite à la remise du compte-rendu d'audit sur ses comptes au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2008, soit le 22 mai 2009, qu'elle avait découvert les abus de M. X... et qu'elle avait procédé en interne et sur le champ à un examen complémentaire de la situation de l'intéressé pour l'année 2009, non couverte par le rapport, en analysant notamment les dernières notes de frais de M. X... exposées lors d'un déplacement à Dinard intervenu entre le 15 et le 18

mars 2009, comptabilisé le 1er avril 2009, et remboursées le 15 avril 2009 ; que ce n'est donc qu'à l'issue de ce rapport et du complément d'enquête interne qu'elle avait eu une connaissance précise, exacte et complète des faits litigieux reprochés à M. X... soit moins de deux mois avant l'envoi du courrier de convocation à entretien préalable, le 26 mai 2009 ; qu'en jugeant prescrits les faits fautifs ayant justifié la procédure de licenciement diligentée à l'encontre de M. X... au motif inopérant que la société Les Trois Brasseurs ne justifiait pas de la date à laquelle elle avait mandaté le cabinet d'audit, qui traduisait à tout le moins une certaine suspicion de l'employeur envers M. X..., lorsqu'elle devait s'attacher à la date à laquelle l'employeur avait pu effectivement avoir une connaissance exacte et complète des faits, la cour d'appel a violé l'article L.1332-4 du code du travail ;

2°/ qu'il appartient à celui qui conteste la date d'un écrit qu'on lui oppose de prouver la fausseté de celle-ci ; qu'en jugeant les faits prescrits aux motifs que l'employeur ne justifiait pas de la date à laquelle le rapport d'audit lui avait été transmis, lorsque ledit rapport étant daté du 22 mai 2009, c'est au salarié qu'il appartenait de démontrer la fausseté de cette date, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

3°/ que ne donne pas à sa décision une véritable motivation le juge qui procède par voie de simple affirmation sans donner à ses constatations de fait une précision suffisante ; qu'en l'espèce, la société Les Trois Brasseurs soutenait n'avoir connu les abus de son directeur général adjoint, M. X... dans l'établissement de ses notes de frais qu'après avoir reçu, le 22 mai 2009, un rapport d'audit relatif à l'exercice 2008 et procédé à un examen complémentaire portant notamment sur les notes de frais ultérieures ; qu'elle versait aux débats le rapport d'audit indiquant expressément sur la première de couverture la date du « 22 mai 2009 » et la lettre de licenciement de M. X... qui visait une note de frais relative au déplacement effectué à Dinard du 15 au 18 mars 2009, enregistré en comptabilité le 1er avril 2009, soit une période non couverte par l'audit ce qui était de nature à démontrer la réalité d'un examen complémentaire ; que pour juger prescrits les faits objets du licenciement, la cour d'appel a cru pouvoir affirmer que « le 22 juin 2009 (lire le 22 mai) étant un vendredi, la société Les Trois Brasseurs ne peut sérieusement soutenir en avoir pris connaissance le jour même, et avoir effectué, avant de convoquer son collaborateur à un entretien préalable le mardi 26, des vérifications approfondies » ; qu'en statuant ainsi, sans justifier en quoi il eut été impossible à la société de prendre connaissance du rapport d'audit à la date qu'il comportait et d'effectuer en 3 jours, week-end compris, des recherches complémentaires portant sur quelques notes de frais émises au début de l'exercice 2009, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que la réitération de faits fautifs autorise l'employeur à se prévaloir des fautes similaires antérieurement commises par le salarié, peu important que ces fautes antérieures soient prescrites ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que le dernier fait reproché à M. X... consistant à avoir mis en remboursement à la charge de l'entreprise, le 1er avril 2009, et obtenu paiement le 15 avril 2009, les frais liés à la présence de son épouse lors d'un déplacement professionnel à Dinard intervenu entre le 15 et le 18 mars 2009 était survenu moins de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires diligentées à l'encontre du salarié dès le 26 mai 2009, ce qui autorisait l'employeur à se prévaloir des fautes similaires antérieurement commises par le salarié ; qu'en ne s'expliquant pas sur ce moyen péremptoire des conclusions de la société Les Trois Brasseurs, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, a répondu par une décision motivée aux conclusions dont elle était saisie que l'employeur avait eu connaissance des manquements imputés au salarié plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires ; qu'elle en a exactement déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen, inopérant en sa dernière branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société les Trois Brasseurs aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Les Trois Brasseurs à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Les Trois Brasseurs

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SAS LES TROIS BRASSEURS à payer Monsieur X... la somme de 66.122,82 € à titre de prime de treizième mois des années 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 et 2009 outre 6.612,28 € au titre des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « I-1: Le treizième mois: A l'appui de ce chef de demande, M. X... fait valoir que c'est sans son accord qu'un changement de convention collective est intervenu, ce dont il s'est rendu compte à la lecture de ses bulletins de paye, et qu'il a été rémunéré sur 12 mois au lieu de 13, alors qu'il s'agissait de modifications substantielles. La société Les Trois Brasseurs ne le conteste pas, mais réplique que le 13ème mois dont il bénéficiait chez Agapes Services a été intégré dans son salaire de base qui a été simultanément augmenté (passant de 6 857 € à 7 625 €) et que cette novation a fait l'objet, en date du 5 janvier 2004, d'un avenant à son contrat de travail. Elle indique que c'est tout naturellement que, changeant d'employeur, M. X... a changé de convention collective.

Il est exact qu'à l'occasion du changement d'employeur, l'appelant a bénéficié d'une augmentation de sa rémunération annuelle brute, qui est passée de 89 141 € (6 857 € x13) à 91 500 € (7 625 € x12), ce qui traduisait une forte hausse par rapport au salaire versé par Agapes Services. L'avenant du 5 janvier 2004 ne prévoyait toutefois ni changement de convention collective ni modification des modalités de rémunération, stipulant au contraire formellement que « les autres éléments du contrat demeurent inchangés ». En l'absence de renonciation de sa part au bénéfice du 13ème mois, alors que l'accord des parties ne portait pas sur une rémunération annuelle mais sur une rémunération mensuelle brute, il sera fait droit aux prétentions de M. X... qui ne sont pas discutées en leur montant » ;

1°) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, alors que le contrat du 18 septembre 2000 prévoyait que : «Monsieur Jean-Claude X... percevra une rémunération brute mensuelle de 34.000 Frs x 13 (...)» (V. article 3 – REMUNERATION), l'avenant du 5 janvier 2004, modifiant ces règles, disposait que « la rémunération mensuelle brute de Base de Monsieur Jean-Claude X... sera de 7625 Euros à compter du 1er Janvier. A ce montant viendra s'ajouter une Rémunération Variable Individuelle pouvant s'élever à 17.000 Euros Bruts en fonction de l'atteinte d'objectifs définis avec Monsieur Eric Y... (...) les autres éléments du contrat demeurent inchangés », ce dont il résultait que le treizième mois du salarié avait été intégré dans sa rémunération de base ;qu'en considérant que cet avenant ne prévoyait pas de modification des modalités de la rémunération et ne valait donc pas renonciation du salarié au bénéfice

du treizième mois, la Cour d'appel a violé le principe susvisé ;

2°) ALORS QUE les juges doivent motiver leurs décisions ; qu'en faisant droit aux prétentions du salarié relatives au treizième mois au motif que l'accord des parties ne portait pas sur une rémunération annuelle mais sur une rémunération mensuelle brute sans dire en quoi cette circonstance était exclusive d'une intégration du treizième mois dans le salaire de base « forte ment » augmenté du salarié après transfert et modification de son contrat (arrêt p. 4, §5), la Cour d'appel a privé sa décision de motif en violation de l'article 455 du Code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SAS LES TROIS BRASSEURS à payer Monsieur X... la somme de 17.000 € à titre de rappel de prime sur objectifs outre 1.700€ pour congés payés correspondants et la somme de 17 000 € au titre de la prime sur objectif de l'année 2009 et 1700 à celui des congés payés ;

AUX MOTIFS QUE « I-2: La prime sur objectifs: L'appelant fait plaider que l'absence de fixation par l'employeur d'objectifs conditionnant le versement de la prime correspondante autorise le salarié à revendiquer celle ci au taux maximal. L'intimée ne donne aucune explication sur ce point. L'avenant du 5 janvier 2009 ayant prévu une rémunération variable individuelle pouvant aller jusqu'à 17 000 €, il sera fait droit à ce chef de demande, et à celle en paiement des congés payés afférents » ;

1°) ALORS QUE si l'objectif de résultats dont le contrat de travail fait dépendre la rémunération variable n'a pas été déterminé, il incombe au juge de fixer lui-même des objectifs au regard des éléments de la cause et d'en vérifier la réalisation ; qu'en accordant à Monsieur X... le montant maximal pouvant être versé aux termes du contrat de travail au titre de la prime sur objectifs, soit 17.000€, dès lors que le salarié soutenait que les objectifs conditionnant le versement de la prime n'avait pas été fixés et que l'employeur ne donnait aucune explication sur ce point quand il appartenait au juge de fixer lui-même des objectifs au regard des éléments de la cause puis d'en vérifier la réalisation, la Cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 du Code du travail, ensemble les articles 1131 et 1134 du Code civil ;

2°) ALORS QUE les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; qu'en allouant à Monsieur X... la somme de «17.000€ au titre du « rappel de prime sur objectifs », outre la somme de 1.700€ au titre des congés payés afférents en sus d'une condamnation de « la société Les trois Brasseurs à lui payer la somme de 17.000€ (dix sept mille euros) au titre de la prime sur objectifs de l'année 2009 et 1.700€ (mille sept cents euros) à celui de congés payés » (arrêt p. 9 et 10), lorsque le salarié, comme l'arrêt l'a pourtant constaté (V. arrêt p. 3), ne réclamait qu'une seule fois la prime sur objectifs et les congés payés correspondants (V. conclusions d'appel adverses p. 31, §1 et p. 34 et 35) la Cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du Code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SAS LES TROIS BRASSEURS à payer Monsieur X... la somme de 3.879,69 € à titre de salaire correspondant à la période de mise à pied (1er-13 juin 2009), 387,96 € pour les congés payés afférents, 31.140,86 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 3.114,08 € pour les congés payés afférents, 18.684,51 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 100.000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (24 mois) et la somme 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et non respect des dispositions de l'article L. 4121 du Code du travail, ces sommes portant intérêts au taux légal à dater de la réception par l'employeur de la réception de sa convocation devant le bureau de conciliation pour celles de nature

salariale, du présent arrêt pour elles de nature indemnitaire, d'AVOIR ordonné la rectification du certificat de travail et de l'attestation destinée à Pôle Emploi sur les points indiqués aux motifs du présent arrêt, d'AVOIR la SAS LES TROIS BRASSEURS à rembourser à l'institution Pôle emploi les allocations de chômage versées à ce salarié de la date de son licenciement à celle de l'arrêt, dans la limite de 6 mois et de l'AVOIR condamné à payer à Jean Claude X... 2.500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « I. Sur le licenciement: I.-1: La prescription: Il est reproché, en substance, à Jean Claude X... d'avoir - effectué de nombreux déplacements professionnels en compagnie de son épouse en faisant supporter par l'entreprise les frais découlant de la présence de celle là (repas supplémentaires) - obtenu, en présentant des notes de frais, le remboursement de frais kilométriques alors qu'il disposait d'une carte essence entreprise au moyen de laquelle il avait déjà réglé les dépenses. L'appelant fait plaider que son employeur connaissait au plus tard en janvier 2009 les prétendues fautes dont fait état la lettre de licenciement: il indique qu'une version du rapport d'audit avait été établie courant 2008 et que les conclusions en avaient été évoquées en avril 2009 en réunion du comité de direction; qu'elles étaient déjà connues en février 2009, puisque c'est pour suivre une préconisation qu'elle contenait en matière de congés payés que 55 jours ont été supprimés de son compte; il souligne que l'exercice 2008 devait être clôturé au plus tard le 31 mars; Il relève enfin l'absence, dans les pièces communiquées, du courrier de transmission du rapport litigieux. Il en conclut que les notes de frais qu'il énumère, qui s'échelonnent, pour 8 d'entre elles, du 4 février au 18 novembre 2008, la dernière étant 18 mars 2009 sont atteintes par la prescription de l'article L.1332-4 du Code du travail. L'intimée affirme que c'est à l'occasion du traitement de son arrêt de travail initial que ses services se sont avisés de l'importance du nombre de jours de congés (89,58) restant acquis par M. X..., et que c'est avec l'accord de ce dernier qu'une correction spontanée a été opérée; elle soutient que cette correction est indépendante des conclusions de l'audit, qu'elle ne connaissait pas encore, audit à réception duquel elle a procédé à un examen complémentaire portant notamment sur les notes de frais ultérieures, à l'occasion duquel sont apparues les anomalies de la note relative au déplacement effectué à Dinard du 15 au 18 mars 2009, qui ont été enregistrées en comptabilité le 1er avril; elle affirme, en conclusion, n'avoir eu qu'à la lecture du rapport d'audit du cabinet KPMG daté du 22 mai 2009 une connaissance certaine et complète de l'étendue des manquements commis. La lettre de licenciement énonce à cet égard que le 22 mai 2009, le cabinet KPMG nous a remis la synthèse de l'audit spécifique des comptes' que la direction des Trois Brasseurs lui avait demandé de réaliser. Elle énonce des exemples non exhaustifs de fraudes s'échelonnant - pour le premier grief: du 26 février 2008 (Hôtel Novotel Chartres) au 18 mars 2009 (réunion des chefs et directeurs à Dinard), la date du repas au restaurant Il Ristorante de Saran étant manifestement erronée (22.11.2009 au lieu de 22.11.2008) - pour le second: du 6 juillet au 21 novembre 2008 La société soutient, comme elle l'avait fait en première instance, avoir effectué, à réception du rapport d'audit, de nouvelles vérifications avant d'engager, le 26 mai 2009, la procédure disciplinaire. Elle reconnaît que le cabinet comptable chargé de procéder à la clôture des comptes de l'exercice 2008 avait relevé les quelques largesses que s'était autorisé le directeur général opérationnel, mais affirme que c'est seulement à l'occasion des travaux d'audit spécifiques menés en parallèle à l'audit sur les comptes annuels de l'exercice 2008 que cet état de fait a été découvert ». Le 22 juin 2009 étant un vendredi, la SAS les Trois Brasseurs ne peut sérieusement soutenir en avoir pris connaissance le jour même, et avoir effectué, avant de convoquer son collaborateur à un entretien préalable le mardi 26, des vérifications approfondies. Celles qu'il avait été demandé, à une date inconnue, au cabinet KPMG d'opérer portaient, entre autres, sur les notes de frais, dépenses de voyage et de déplacement ainsi que les provisions de congés payés », soit les postes concernés par les griefs énoncés dans la lettre de licenciement, ce qui traduisait à tout le moins une certaine suspicion de l'employeur envers M. X... En l'absence de production de la lettre de mission du cabinet KPMG et de la lettre de transmission du rapport d'audit litigieux, il faut considérer, compte tenu des éléments indiqués plus haut, que l'employeur a eu connaissance des manquements reprochés plus de 2 mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires. La prescription était donc acquise, de sorte que le licenciement de l'appelant est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, a fortiori qu'aucune faute grave ne peut être retenue. I.-2 : Le montant de dommages et intérêts et des indemnités de rupture: * M. X... réclame, sur le premier point, l'équivalent de 24 mois de salaire. Il fait valoir qu'il était âgé de 58 ans et avait une ancienneté de presque 10 ans à la date de son licenciement, que son nom a été sali, qu'il est actuellement sans emploi et a perdu le bénéfice d'avantages substantiels (réduction sur les frais de bouche, régime de prévoyance). Le montant des dommages intérêts est, conformément à l'article L.1235-3 du Code du travail, au moins égal aux rémunérations cumulées des 6 derniers mois, l'effectif de l'entreprise étant largement supérieur à 10 salariés. En considération notamment de son âge et de son ancienneté à la date de la rupture, de sa qualification et de sa situation actuelle, la cour évalue à 100 000 € le montant de l'indemnité qui lui est due. Il convient

d'ordonner d'office, par application de l'article L.1235-4 du Code précité, le remboursement des allocations du régime d'assurance chômage qui ont été versées à ce salarié, de la date de son licenciement à celui du présent arrêt, dans la limite de 6 mois. * S'agissant de l'indemnité compensatrice de préavis, il sera fait droit à la demande de l'appelant: compte tenu d'un délai congé de 3 mois, la créance de celui-ci est de 31 140,86 € brut, à laquelle il convient d'ajouter 3 114,08 € pour les congés. * Il en sera de même de l'indemnité conventionnelle de licenciement, pour le calcul de laquelle doit être retenue la moyenne des 12 mois précédant la rupture (plus favorable à l'autre branche de l'option), étant observé que l'appelant n'a mis en compte que les années pleines, le calcul étant le suivant: $(10\,380,28\ € \times 1/5) \times 9 = 18\,684,51\ €$ * En l'absence de faute grave, le salarié avait droit au salaire correspondant à la période de mise à pied conservatoire soit 3 879,69 € ; (...) I.-4: La rectification des documents de rupture: Le certificat de travail mentionne les dates d'entrée et de sortie de M. X... ainsi que la fonction de directeur général adjoint qu'il aurait exercée depuis le 1er janvier 2004, à l'exclusion de celle de directeur général opérationnel. Il y a lieu d'en ordonner la rectification en ce sens. L'attestation destinée à Pôle Emploi indique à l'inverse correctement la fonction occupée en dernier lieu, et mentionne exactement que le contrat a été rompu par un licenciement pour faute grave. Il convient toutefois d'ordonner sa rectification s'agissant des rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois civils qui servent de base au calcul des allocations de chômage. Il n'est toutefois pas nécessaire, en l'état, d'assortir ces condamnations d'une astreinte que le juge de l'exécution pourra ordonner si besoin est. I. Sur les dépens et les frais irrépétibles: Les prétentions du salarié étant pour l'essentiel fondées, l'intimée sera condamnée aux dépens, conformément à l'article 696 du Code de procédure civile, ce qui interdit de faire application à son profit des dispositions de l'article 700 du même Code. Il serait inéquitable de laisser à la charge de l'appelant l'intégralité des frais irrépétibles (honoraires d'avocat notamment) qu'il a du exposer pour faire valoir ses droits » ;

1°) ALORS QUE le délai de prescription de deux mois ne court qu'à compter du jour où l'employeur a une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié ; qu'en l'espèce, la SOCIÉTÉ LES TROIS BRASSEURS expliquait que c'est suite à la remise du compte-rendu d'audit sur ses comptes au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2008, soit le 22 mai 2009, qu'elle avait découvert les abus de Monsieur X... et qu'elle avait procédé en interne et sur le champ à un examen complémentaire de la situation de l'intéressé pour l'année 2009, non couverte par le rapport, en analysant notamment les dernières notes de frais de Monsieur X... exposées lors d'un déplacement à Dinard intervenu entre le 15 et le 18 mars 2009, comptabilisé le 1er avril 2009, et remboursées le 15 avril 2009 ; que ce n'est donc qu'à l'issue de ce rapport et du complément d'enquête interne qu'elle avait eu une connaissance précise, exacte et complète des faits litigieux reprochés à Monsieur X... soit moins de deux mois avant l'envoi du courrier de convocation à entretien préalable, le 26 mai 2009; qu'en jugeant prescrits les faits fautifs ayant justifié la procédure de licenciement diligentée à l'encontre de Monsieur X... au motif inopérant que la société LES TROIS BRASSEURS ne justifiait pas de la date à laquelle elle avait mandaté le cabinet d'audit, qui traduisait à tout le moins une certaine suspicion de l'employeur envers Monsieur X..., lorsqu'elle devait s'attacher à la date à laquelle l'employeur avait pu effectivement avoir une connaissance exacte et complète des faits, la Cour d'appel a violé l'article L. 1332-4 du Code du travail ;

2°) ALORS QU' il appartient à celui qui conteste la date d'un écrit qu'on lui oppose de prouver la fausseté de celle-ci; qu'en jugeant les faits prescrits aux motifs que l'employeur ne justifiait pas de la date à laquelle le rapport d'audit lui avait été transmis, lorsque ledit rapport étant daté du 22 mai 2009, c'est au salarié qu'il appartenait de démontrer la fausseté de cette date, la Cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil ;

3°) ALORS QUE ne donne pas à sa décision une véritable motivation le juge qui procède par voie de simple affirmation sans donner à ses constatations de fait une précision suffisante; qu'en l'espèce, la société LES TROIS BRASSEURS soutenait n'avoir connu les abus de son Directeur Général Adjoint, Monsieur X... dans l'établissement de ses notes de frais qu'après avoir reçu, le 22 mai 2009, un rapport d'audit relatif à l'exercice 2008 et procédé à un examen complémentaire portant notamment sur les notes de frais ultérieures ; qu'elle versait aux débats le rapport d'audit indiquant expressément sur la première de couverture la date du « 22 mai 2009 » et la lettre de licenciement de Monsieur X... qui visait une note de frais relative au déplacement effectué à Dinard du 15 au 18 mars 2009, enregistré en comptabilité le 1er avril 2009, soit une période non couverte par l'audit ce qui était de nature à démontrer la réalité d'un examen complémentaire ; que pour juger prescrits les faits objets du licenciement, la Cour d'appel a cru pouvoir affirmer

que « le 22 juin 2009 (lire le 22 mai) étant un vendredi, la SAS les Trois Brasseurs ne peut sérieusement soutenir en avoir pris connaissance le jour même, et avoir effectué, avant de convoquer son collaborateur à un entretien préalable le mardi 26, des vérifications approfondies » ; qu'en statuant ainsi, sans justifier en quoi il eut été impossible à la société de prendre connaissance du rapport d'audit à la date qu'il comportait et d'effectuer en 3 jours, week-end compris, des recherches complémentaires portant sur quelques notes de frais émises au début de l'exercice 2009, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

4°) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE la réitération de faits fautifs autorise l'employeur à se prévaloir des fautes similaires antérieurement commises par le salarié, peu important que ces fautes antérieures soient prescrites ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que le dernier fait reproché à Monsieur X... consistant à avoir mis en remboursement à la charge de l'entreprise, le 1er avril 2009, et obtenu paiement le 15 avril 2009, les frais liés à la présence de son épouse lors d'un déplacement professionnel à Dinard intervenu entre le 15 et le 18 mars 2009 était survenu moins de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires diligentées à l'encontre du salarié dès le 26 mai 2009, ce qui autorisait l'employeur à se prévaloir des fautes similaires antérieurement commises par le salarié (V. conclusions d'appel de l'exposante p. 13, §4 et 5); qu'en ne s'expliquant pas sur ce moyen péremptoire des conclusions de la société LES TROIS BRASSEURS, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SAS LES TROIS BRASSEURS à payer Monsieur X... la somme 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et non respect des dispositions de l'article L. 4121 du Code du travail ;

AUX MOTIFS QUE « I.-3: Les dommages et intérêts complémentaires: Le préjudice dont l'appelant réclame réparation à ce titre est celui résultant - de l'absence de visite médicale d'embauche - de l'absence de visite périodique - de l'absence de visite de reprise, alors qu'il a été en arrêt de travail pour maladie du 30 janvier au 18 mars 2009, après avoir été opéré le 27 janvier d'une lombo sciatique - de l'atteinte à son honnêteté et à son intégrité résultant des motifs invoqués pour le licenciement disciplinaire. La société Les Trois Brasseurs ne fournissant aucune explication, il faut considérer qu'elle s'est effectivement abstenue - de faire passer au salarié, préalablement à sa prise de fonction, une visite médicale d'embauche - de lui faire passer les visites périodiques et, après un arrêt de travail de 6 semaines, la visite de reprise obligatoire, en violation des articles R. 4624-16 et R. 4624-21 du Code du travail. L'atteinte à l'honneur de M. X... étant en outre établie, ces divers manquements justifient une condamnation à 5 000 € de dommages et intérêts » ;

ET AUX MOTIFS QUE « M. X... réclame, sur le premier point, l'équivalent de 24 mois de salaire. Il fait valoir qu'il était âgé de 58 ans et avait une ancienneté de presque 10 ans à la date de son licenciement, que son nom a été sali, qu'il est actuellement sans emploi et a perdu le bénéfice d'avantages substantiels (réduction sur les frais de bouche, régime de prévoyance). Le montant des dommages intérêts est, conformément à l'article L.1235-3 du Code du travail, au moins égal aux rémunérations cumulées des 6 derniers mois, l'effectif de l'entreprise étant largement supérieur à 10 salariés. En considération notamment de son âge et de son ancienneté à la date de la rupture, de sa qualification et de sa situation actuelle, la cour évalue à 100 000 € le montant de l'indemnité qui lui est due » ;

1°) ALORS QUE si l'employeur peut être condamné à des dommages et intérêts distincts de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est à la condition que soit constatée d'une part, l'utilisation de procédés vexatoires dans la mise en oeuvre ou les circonstances du licenciement, et d'autre part l'existence d'un préjudice distinct de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ; qu'en accordant à Monsieur X... la somme de 5000€ à titre de dommages-et-intérêts complémentaires pour l'indemniser notamment du préjudice né de l'atteinte à son honneur lorsqu'elle avait déjà tenu compte de l'atteinte à l'honneur qu'il avait prétendument subie (« son nom a été sali » V. arrêt

p. 7, §6) pour lui allouer la somme globale de 100.000€ à titre de dommages-et-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a violé l'article 1382 du Code civil ;

2°) ALORS QU'en se bornant à affirmer que l'atteinte à l'honneur de Monsieur X... était établie sans caractériser en quoi le nom du salarié avait été sali, la Cour d'appel a privé sa décision base légale au regard de l'article 1382 du Code civil

Décision attaquée



Cour d'appel de douai
30 novembre 2011