

2 avril 2014

Cour de cassation

Pourvoi n° 12-35.361

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00669

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société PLD propreté le 3 décembre 2001 en qualité d'inspectrice ; que les parties ont conclu le 1er mai 2007, suite au déménagement de la salariée à plus de 100 kms de son lieu de travail, un avenant relatif à la prise en charge des frais de déplacement ; qu'ayant été licenciée le 17 mars 2008, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail ainsi qu'aux frais professionnels ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une somme au titre des frais professionnels, alors, selon le moyen :

1°/ que d'une part, si l'employeur doit rembourser les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle, les parties peuvent convenir contractuellement que le salarié en conserve la charge moyennant une contrepartie laquelle peut prendre la forme d'un avantage en nature ; qu'en déclarant inopposable au salarié l'avenant du 1er mai 2007 par lequel les parties ont convenu que la salariée conservait à sa charge les frais de carburants afférents à ses déplacements professionnels dès lors que l'employeur avait mis à sa disposition un véhicule, il supportait dont les frais d'entretien et d'assurance étaient supportés par lui, et avec lequel elle pouvait effectuer ses trajets domicile-lieu de travail, au motif inopérant tiré de l'impossibilité d'évaluer cette contrepartie, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ que, d'autre part, si l'employeur doit rembourser les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle, les parties peuvent convenir contractuellement que le salarié en conserve la charge moyennant une contrepartie laquelle peut prendre la forme d'un avantage en nature, à la seule condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au salaire minimum ; qu'en déclarant inopposable au salarié l'avenant du 1er mai 2007 par lequel les parties ont convenu que la salariée conservait à sa charge les frais de carburants afférents à ses déplacements professionnels dès lors que l'employeur avait mis à sa disposition un véhicule, dont les frais d'entretien et d'assurance étaient supportés par lui, avec lequel elle pouvait effectuer ses trajets domicile-lieu de travail, sans relever que la somme restée à la charge de la salariée avait eu pour effet de réduire sa rémunération en deçà du salaire minimum, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition, d'une part, que cette somme forfaitaire ne soit pas manifestement disproportionnée au regard du montant réel des frais engagés, et, d'autre part, que la rémunération proprement dite du

Et attendu qu'ayant constaté que les parties avaient convenu par l'avenant du 1er mai 2007 que la salariée conserverait à sa charge les frais de carburant afférents à ses déplacements professionnels sur les différents chantiers dont elle était responsable, dispersés sur plusieurs départements, et estimé que la contrepartie fixée, constituée par la mise à disposition du véhicule pour les trajets domicile-lieu de travail et non pour l'ensemble des besoins personnels de la salariée, ne pouvait être évaluée, ce dont il résultait qu'il ne pouvait être vérifié si la rémunération proprement dite du travail restait chaque mois au moins égale au SMIC, la cour d'appel en a exactement déduit que cet avenant ne lui était pas opposable ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les troisième 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 ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles 455 et 458 du code de procédure civile ;

Attendu que tout jugement doit être motivé, à peine de nullité ; que la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut à un défaut de motifs ;

Attendu qu'après avoir énoncé dans ses motifs que la demande de complément d'indemnité de licenciement de la salariée avait été à tort accueillie par le conseil de prud'hommes, l'arrêt confirme le jugement du conseil de prud'hommes condamnant l'employeur à payer une somme à titre de complément d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi la cour d'appel a méconnu les exigences des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société PLD propreté à payer à Mme X... une somme de 7 100, 27 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt rendu le 26 octobre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; 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, autrement composée ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

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

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 deux avril deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Hémerly et Thomas-Raquin, avocat aux Conseils, pour la société PLD propreté

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société PLD PROPLETE à payer à Madame Maryse X... la somme de

AUX MOTIFS QUE « aux termes de l'avenant du 1er mai 2007, la société PLD PROPLETE et Mme X... ont convenu que " la salariée continuera à bénéficier du véhicule z tant pour ses déplacements professionnels que ses déplacements à son domicile situé à 100 km du lieu de son travail. La société continuera de prendre en charge les frais suivants, entretien du véhicule et assurance. En contrepartie de la mise à disposition du véhicule, Madame X... prendra à sa charge les frais de carburant relatifs à ses trajets professionnels et déplacement de son domicile à son lieu de travail, ainsi que les frais d'autoroute concernant les trajets de son domicile à son lieu de travail " ; les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC ; les parties ont convenu par l'avenant du 1er mai 2007 que la salariée conserverait à sa charge les frais de carburant afférents à ses déplacements professionnels sur les différents chantiers dont elle était responsable, dispersés sur plusieurs départements ; la contrepartie fixée, constituée par la mise à disposition du véhicule pour les trajets domicile-lieu de travail, et non pour l'ensemble des besoins personnels de la salariée, ne peut être évaluée, ni par rapport aux termes du contrat, ni par référence aux règles relatives à l'avantage en nature du véhicule, applicables pour une mise à disposition permanente ; il en résulte que la dispense de la société PLD PROPLETE de rembourser les dépenses de carburant afférents aux déplacements professionnels de Mme X..., qui n'est pas conforme aux obligations s'imposant à l'employeur, ne peut être opposée à la salariée, laquelle peut donc prétendre à la prise en charge par l'employeur de ces dépenses ; réformant le jugement déféré qui a fait application de l'avenant, il y a lieu de condamner la société employeur au paiement de la somme de 1. 792, 73 euros, réclamée par Mme X... dont le calcul est étayé par ses relevés de compte bancaire et n'est pas utilement critiqué par l'employeur » (cf. arrêt p. 4, Motifs, § 1-5) ;

1/ ALORS QUE, d'une part, si l'employeur doit rembourser les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle, les parties peuvent convenir contractuellement que le salarié en conserve la charge moyennant une contrepartie laquelle peut prendre la forme d'un avantage en nature ; qu'en déclarant inopposable au salarié l'avenant du 1er mai 2007 par lequel les parties ont convenu que la salariée conservait à sa charge les frais de carburants afférents à ses déplacements professionnels dès lors que l'employeur avait mis à sa disposition un véhicule, il supportait donc les frais d'entretien et d'assurance étaient supportés par lui, et avec lequel elle pouvait effectuer ses trajets domicile-lieu de travail, au motif inopérant tiré de l'impossibilité d'évaluer cette contrepartie, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2/ ALORS QUE, d'autre part, si l'employeur doit rembourser les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle, les parties peuvent convenir contractuellement que le salarié en conserve la charge moyennant une contrepartie laquelle peut prendre la forme d'un avantage en nature, à la seule condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au salaire minimum ; qu'en déclarant inopposable au salarié l'avenant du 1er mai 2007 par lequel les parties ont convenu que la salariée conservait à sa charge les frais de carburants afférents à ses déplacements professionnels dès lors que l'employeur avait mis à sa disposition un véhicule, dont les frais d'entretien et d'assurance étaient supportés par lui, avec lequel elle pouvait effectuer ses trajets domicile-lieu de travail, sans relever que la somme restée à la charge de la salariée avait eu pour effet de réduire sa rémunération en deçà du salaire minimum, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement déféré sauf en ce qu'il a débouté Mme X... de sa demande en paiement de frais professionnels ;

AUX MOTIFS QUE « la société PLD PROPLETE a calculé l'indemnité de licenciement pour une ancienneté débutant lors de l'embauche de Mme X... dans sa société soit le 3 décembre 2001, la salariée soutient que son ancienneté dans la société ONET PROPLETE depuis le 1er juin 1989 a été reprise par son nouvel employeur ; elle fonde sa demande sur le contrat

de travail supérieur qu'elle bénéficiait d'une prime d'expérience de 5 % à la date de 1989 et sur ses bulletins de salaire mentionnant une ancienneté calculée à compter de juin 1989 ; toutefois, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, il résulte des dispositions combinées des articles 9. 02 et 9. 08. 3 de la convention collective nationale des entreprises de propriété qu'il n'est tenu compte de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail en cours ; dès lors que le contrat de travail de Mme X... au sein de la société ONET PROPLETE n'a pas été transféré à la société PLD PROPLETE, mais a pris fin, ainsi que cela résulte du certificat de travail, et qu'elle a conclu avec la société PLD PROPLETE un contrat de travail distinct, l'indemnité de licenciement a été exactement calculée en fonction de l'ancienneté acquise depuis 2001, de sorte que la demande de la salariée a été à tort accueillie par le conseil de prud'hommes » (cf. arrêt p. 5, sur le complément d'indemnité de licenciement, § 1-4) ;

ALORS QUE l'arrêt confirme le jugement du Conseil de prud'hommes du 8 juillet 2010 lequel avait notamment condamné la société PLD PROPLETE à payer à Madame X... la somme de 7. 100, 27 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement tout en relevant que la demande de complément d'indemnité de licenciement de la salariée a été à tort accueillie par le Conseil de prud'hommes ; qu'en statuant ainsi, par des motifs contradictoires, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société PLD PROPLETE à payer à Madame X... la somme de 100 € au titre des dommages et intérêts pour absence de visite médicale de reprise ;

AUX MOTIFS QUE « ainsi que cela est exactement indiqué dans les conclusions déposées devant la cour le 4 septembre 2012 par Mme X..., elle a été absente pour cause de maladie non professionnelle du 30 octobre au 3 décembre 2006 puis du 30 juillet au 5 août 2007 ; l'employeur ne conteste pas qu'elle n'a pas fait l'objet de visite de reprise à l'issue du premier arrêt d'une durée supérieure à 21 jours et qu'elle a cependant repris le travail ; il résulte de l'article L230-2, devenu l'article L. 4121-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive CE n° 89/ 391 du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, ainsi que de l'article R. 241-51 devenu les articles R 4624-21 et R4624-22 du code du travail que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité, qu'il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie non professionnelle sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et l'autre de ces mesures (...) c'est avec pertinence que les premiers juges ont décidé que l'absence de visite de reprise a nécessairement causé un préjudice à la salariée dont le droit à la sécurité dans le travail a été méconnu, préjudice qui a été justement évalué à 100 euros » (cf. arrêt p. 5, sur l'absence de visite de reprise ; p. 6, § 1 & 4) ;

ALORS QUE le juge ne peut modifier l'objet du litige lequel est déterminé par les prétentions respectives des parties ; qu'en énonçant, pour condamner la société PLD PROPLETE à indemniser sa salariée faute d'avoir organisé une visite médicale de reprise après une absence pour maladie non professionnelle de plus de vingt-et-un jours, que Madame X... avait été absente, ainsi qu'elle l'avait soutenue dans ses conclusions du 4 septembre 2012 pendant la période du 30 octobre au 3 décembre 2006 et que l'employeur ne contestait pas ne pas avoir organisé une telle visite, quand la salariée n'a jamais fait état d'une absence au cours de cette période au titre de sa demande de dommages et intérêts mais seulement d'une absence durant la période de juillet à octobre 2007, ce que contestait l'employeur qui énonçait que la salariée n'avait été absente que du 30 juillet 2007 au 5 août 2007, la cour d'appel a dénaturé les conclusions des parties, en violation de l'article 4 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture des relations contractuelles entre la société PLD PROPLETE et Madame Maryse X... est de l'entière responsabilité de l'employeur et qu'elle doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'AVOIR condamnée à payer à Madame X... la somme de 25. 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR condamnée à rembourser à POLE EMPLOI les indemnités de chômage versées à Mme X... dans la limite de six mois.

"- Gestion du site du GAUMONT WILSON à Toulouse :

° Gestion du personnel. Au cours de ma visite du 13 février 2008 à 9h00 sur le site du GAUMONT WILSON, j'ai constaté que Mme Z... n'était pas à son poste ;

. Les agents de Service présents sur le site m'ont informé que Mme Z..., Chef d'Equipe, quittait son poste tous les lundis, mercredi et vendredi à 9h00 au lieu de 10h00 comme le stipule son contrat de travail ;

. Lorsque je vous ai demandé des explications sur ce point, vous avez nié les faits et m'avez maintenu que, selon vous, Mme Z... effectuait les horaires prévus à son contrat (de 6h à 10h00). Afin de continuer les éléments en ma possession, j'ai demandé au client INRA de me transmettre les pointages de nos agents de service ;

. A l'analyse des documents reçus, j'ai ainsi pu constater qu'au moins depuis le mois d'octobre 2007, Mme Z... arrivait sur le site de l'INRA entre 09h15 et 9h45 (rappel de ses horaires au GAUMONT (6h00- 10h00) ;

. Lorsque je vous ai fait part de ces résultats, vous m'avez répondu que les pointages remis par l'INRA étaient faux ;

. Le 5 mars 2008, j'ai donc demandé des explications à Mme Z... ; elle m'a confirmé en présence d'Olivier B..., qu'elle quittait le site du GAUMONT WILSON le plus souvent à 8h00 ;

Lors de notre entretien vous m'avez dit, je cite : « si Mme Z... dit qu'elle quitte le site à 9h00 c'est que cela doit être vrai » ;

° Gestion du matériel.

Pour préparer le démarrage du chantier « Mutuelles VIA SANTE » qui démarrait le 3 mars 2008, j'ai demandé à Serge C... de rassembler le matériel nécessaire dont l'aspirateur brosser qui se trouve à l'agence (utilisation pour des travaux exceptionnels) ;

. Ce matériel étant introuvable, j'ai demandé à l'équipe d'exploitation qui l'avait emprunté ? Personne n'avait utilisé ce matériel récemment. Vous avez-vous-même contacté la Chef d'équipe - Madame D... à la Caisse d'Epargne - afin de localiser ce matériel : l'aspirateur brosser n'était pas sur ce Site. Le 05 mars 2008, en la croisant dans nos locaux de Labège, j'ai demandé à Mme Z... si ce matériel était sur le site du GAUMONT WILSON : elle a répondu par la négative ;

. Le 07 mars 2008, Mme Z... appelait Serge C..., inspecteur et l'informait que cet aspirateur se trouvait bien sur le site du GAUMONT WILSON ;

. Après l'avoir récupéré et testé avant dépôt de ce matériel sur le site « Mutuelles VIA SANTE », nous avons demandé une intervention de notre fournisseur pour non fonctionnement.

. Le 13 mars dernier, Monsieur me confirmait que cet aspirateur est en réparation pour câble et roues défectueux et donc utilisé et inutilisable depuis un certain temps !

J'en conclus donc que le site n'est pas correctement suivi :

Contrôle :

3 jours par semaine les 6 agents de service ne sont pas encadrés pendant au moins 1 heure et nous n'avons donc aucune maîtrise du travail effectivement réalisé.

Notre Chef d'Equipe n'est pas assurée lors de son départ anticipé Economique :

- Immobilisation de matériel (donc pas d'optimisation des méthodes de travail),
- Perte de temps pour vos collègues de l'exploitation engendrée par votre méconnaissance du matériel sur le site.
- Perte de temps pour les salariés oeuvrant puisque :

. le matériel actuellement sur le site n'est pas adapté à la surface à traiter (en attente de la réparation du matériel adéquat) ;

. la balayeuse autotractée permettant des cadences de travail plus rapide (surtout en période de pointe) n'a toujours pas été retirée du site pour réparation comme demandé (aucune demande d'intervention)

- Gestion du site de la CAISSE D'EPARGNE :

Mme D..., Chef d'équipe sur ce site, confirme avoir géré seule l'ensemble de la prestation shampoing ;

Depuis le 8 janvier 2003, vous savez que Mme D... se doit d'être présente sur le site pour surveiller le personnel intervenant le vendredi soir pour les shampoings : non seulement ce n'est que le 12 mars 2008 que vous lui faites un avenant pour régulariser les heures de Février mais encore c'est Mme D... elle-même qui doit vous donner le temps exact effectué ;

Nous ne pouvons donc que nous appuyer sur la loyauté et l'honnêteté des salariés et non sur votre rigueur et votre professionnalisme pour rémunérer les heures de travail effectivement réalisées : dans le cas contraire ce laxisme peut mettre l'entreprise en danger ;

- Contrats de travail - Demande de congés - Divers documents administratifs :

En date du 27 février 2008, vous venez déposer dans mon bureau le dossier de M. E... Joël (CDD du 2/ 02/ 08 au 3/ 02/ 08 au GAUMONT WILSON) car, selon vous, vous n'arrivez pas à contacter cette personne et donc à lui faire signer son contrat de travail ;

Très surpris par votre démarche je mets en doute votre professionnalisme en vous rappelant les règles juridiques de base que vous êtes tenue de connaître et qui, non suivies, mettent la société en danger ;

J'analyse ce contrat et je remarque :

- Déclaration d'embauche N° LS2B1 faite le 4 février 2008 (démarrage du contrat le 2 Février 2008) : ce salarié est non seulement déclaré h00 après le début de son contrat mais également le lendemain de la fin de sa mission ;
- Demande d'établissement du contrat de travail faite au secrétariat le 05 Février 2008 (soit h00 après la fin du contrat) : vous n'avez pas fait la déclaration d'embauche dans le délai légal et vous n'avez pas remis à ce salarié son contrat de travail ;
- 3 Semaines après (le 27 février 2008) vous déposez ce dossier entre mes mains pour que je mène une action à votre place (le contrat aurait dû être remis au salarié la veille ou au plus tard le jour même de la prise de poste soit le 2/ 02/ 2008 à 6h00) ;

Ce dérapage semble récurrent :

. Avenant de reprise de Mme F... Pierrette sur RSI Carcassonne : demande de contrat de travail faite le 09 janvier 2008

. Solde de tout compte pour les CDD de Mme G...

H... Ludmilla :

Demande remise au service paye le 2 janvier 2008 pour établissement du solde de tout compte avec régularisation d'heures effectuées sur les périodes des 2 au 6 octobre 2007 et du 9 au 15 octobre octobre 2007 ;

. Demande de congés :

Certaines demandes ne sont pas signées par le salarié mais par vous en reprenant le nom du salarié ;

Vous m'avez répondu ne pas toujours avoir sur vous les formulaires de demande de congés Quand le cas se présente, à la demande du salarié, une fois de retour au bureau, vous remplissez le document type et signez pour le salarié ;

S'il y a contestation du salarié, nous n'avons aucun recours ;

. Avenants au contrat de travail :

Les avenants de Mme I... Anissa ne portent pas la même signature. Vous nous avez répondu que vous confiez à Mme I... Khadidja les contrats ou avenants à faire signer ;

Je vous rappelle que vous êtes responsable du personnel sur les sites qui vous sont confiés et que vous devez contrôler leur travail, le retour et la conformité des documents qu'ils vous remettent.

Les points soulevés ci-dessus m'amènent à penser que vous traitez avec légèreté non seulement les salariés mais également les règles de la législation du travail ;

Vous mettez la société en situation irrégulière dans la mesure où, en ne respectant pas les consignes qui vous sont imposées, vos actes peuvent aboutir à du travail dissimulé ce qui es totalement illégal.

Vous ne semblez pas mesurer l'importance et la gravité de ces litiges puisque vous m'avez répondu « que vous n'alliez pas courir après le personnel » ;

- Démarrage du Client « Mutuelles VIA SANTE »

Le 14 Février 2008, au sortir de la réunion avec notre client SNCF Raisins, en présence de Karine J... (inspectrice sur Albi) de Serge C... et de Sébastien K... (inspecteurs sur Labège) je vous ai informée verbalement du :

Démarrage le 3 mars 2008 du site « Mutuelles Via santé » à Carcassonne rendez-vous pris avec le Client le 15 février 2008 à 16h00 par Mme L..., notre commerciale.

Votre réponse a été catégorique : NON sans aucune explication ;

Mme L... Cécile a dû annuler le rendez-vous pris avec le Client.

Le 15 Février 2008, je vous ai fait parvenir un courrier en recommandé pour vous confirmer cette affectation qui se trouve dans votre secteur géographique depuis avril 2006 ;

Le 25 Février 2008, nous vous envoyons une mise en demeure de prendre ce chantier.

A ce jour, nous n'avons reçu aucune réponse de votre part ;

Lors de notre entretien du 12 mars 2008, vous m'informiez que le démarrage de ce chantier le 03 mars 2008 vous aurait

Nous vous rappelons tout de même, que depuis le 14 Février 2008 nous vous demandons de prendre contact avec le client ;

Par votre refus d'obéir aux consignes transmises vous avez délibérément entravé le bon déroulement du démarrage du chantier (méconnaissance par l'inspecteur réaffecté sur le site du personnel à reprendre et inadéquation du matériel sur le site) ;

- Demandes de courrier à l'encontre des salariés

Le 18 Février 2008 vous me déposiez une demande de sanction pour Mme M... affectée sur le Centre Hospitalier de Villefranche sur Rouergue ;

Surpris par votre demande, puisque cette salariée à votre demande assistait régulièrement aux réunions mensuelles avec le Client et vous-même j'ai demandé à M. Gérard T... de contacter la salariée ;

lors de leur conversation téléphonique, Mme M... a précisé que la texture des sols avait changé (passage de sols en moquette à des sols en thermoplastique) mais que la fiche de poste n'avait toujours pas été mise à jour ;

Le 25 février 2008 en réunion hebdomadaire je vous demandais de bien vouloir mettre à jour les documents sur site, informer la salariée des modifications et de contrôler que tout avait été bien compris avant de déclencher une démarche administrative à l'encontre de la salariée ;

Le 19 février 2008, le service Qualité a ouvert la fiche de non-conformité N° 53 compte tenu des anomalies de prestation que vous avez mentionnées lors du contrôle contradictoire du 18 février 2008. Vous avez confirmé que toutes les actions correctives avaient été réalisées semaine 8/ 2008 et contrôlées par Mme O...Anne-Marie semaine 9/ 2008 ;

Le 13 mars 2008, le Client Centre hospitalier de Villefranche de Rouergue nous faisait part de son mécontentement sur la qualité des prestations sur le Secteur de Mme M... ;

Etonnés de ce dysfonctionnement compte tenu de la clôture de la FNC 53/ 08 le 20/ 2/ 08 et donc de la vérification et du suivi du rattrapage des prestations, nous étions en mauvaise position pour justifier cette nouvelle dégradation dans la qualité des prestations ;

Nous notons une nouvelle fois la volonté de ne pas suivre les consignes qui vous sont transmises par votre Direction et la gestion peu rigoureuse du personnel et des sites qui vous sont confiés ;

Votre comportement Il est à relever que votre comportement au sein de notre société est systématiquement mis en cause : Vous contestez systématiquement toutes les nouvelles procédures à mettre en place.

Vous êtes négative par votre attitude vis-à-vis de la Direction et nous devons subir régulièrement votre perte de maîtrise de soi ;

Pour preuve, le 18 février 2008 vous avez eu une alternation avec un cadre de la société. Comme vous avez continué à crier dans les locaux et à empêcher le personnel de travailler correctement, Mme P...Marie-Pierre seul cadre à ce moment-là dans la société, vous a demandé de vous calmer et au personnel de reprendre son activité ;

De plus, certains de nos salariés sont au courant des tensions existant au sein de notre société et des remarques diffamatoires que vous proférez à notre encontre ;

Ne devez-vous pas préserver l'image de marque de la société vis-à-vis de notre personnel et par là même de nos Clients ?

Pour l'ensemble de ces raisons, nous avons totalement perdu confiance en vous et nous ne pouvons pas vous conserver

Au vu des motifs exposés ci-dessus, nous avons le regret de vous signifier votre licenciement pour cause réelle et sérieuse "

Certains des faits reprochés à la salariée sont qualifiés de suivi incorrect des chantiers, de laxisme, de manque de professionnalisme et de rigueur, de légèreté, de sorte qu'ils relèvent de l'insuffisance professionnelle, mais d'autres constituent le non-respect délibéré des consignes ou un comportement négatif et perturbateur, caractérisant des manquements fautifs, si bien que ces derniers sont seuls soumis à la prescription de deux mois, laquelle n'est pas atteinte car aucun des faits n'est plus ancien que début janvier 2008 alors que la lettre de convocation à l'entretien préalable est du 29 février 2008 ;

il y a lieu de déterminer, au vu des éléments fournis par les parties, si les faits énoncés dans la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, ou certains d'entre eux sont établis et constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

il convient en préalable d'indiquer que Mme X... avait pour mission en sa qualité d'inspectrice d'assurer l'encadrement, le suivi et le contrôle des équipes sur un nombre important (76 selon la salariée, 68 selon l'employeur) de chantiers de nettoyage situés dans plusieurs départements (Haute Garonne, Aude, Tarn et Garonne, Aveyron) ; pour chaque chantier, elle était chargée de procéder au recrutement, aux formalités d'embauche (notamment la déclaration unique d'embauche à l'URSSAF), à la transmission des fiches comportant les renseignements nécessaires à l'établissement des contrats de travail et avenants, d'effectuer l'évaluation du personnel, de mettre en place les techniques et matériels adaptés, notamment à l'aide de contrôles réguliers selon une fréquence prédéterminée (entre 1 fois par mois et une fois par trimestre pour les contrôles contradictoires) ;

l'ensemble des pièces versées aux débats par les parties permet de déterminer que plusieurs des faits reprochés à Mme X... ne sont pas établis ou ne lui sont pas imputables, alors que d'autres sont justifiés ;

° Les griefs non justifiés

La gestion du site Gaumont Wilson

les premiers juges ont considéré avec pertinence qu'en raison du nombre de chantiers éloignés les uns des autres dont Mme X... devait assurer le contrôle, elle ne pouvait physiquement vérifier si un salarié quittait son poste avant l'heure et elle était obligée de faire confiance aux fiches de pointage contrôlées par le chef d'équipe ;

en conséquence, il ne peut lui être reproché de ne pas avoir découvert les heures réelles de départ du site Gaumont Wilson de Mme Z... alors que celle-ci, en sa qualité de chef d'équipe, établissait elle-même les fiches mentionnant d'autres horaires, et qu'elle ne pouvait savoir que cette salariée arrivait en avance sur le chantier INRA dont elle n'avait pas la charge ;

il ne peut, non plus, être fait grief à Mme X... de ne pas avoir su qu'un aspirateur brosser se trouvait sur le site Gaumont Wilson, alors que Mme Z... l'ignorait elle-même, qu'en tout état de cause cet appareil n'était pas indispensable, puisque le client était satisfait des prestations fournies, enfin que la réparation de cet appareil a été rapidement effectuée en quelques jours ; en outre, il apparaît que Mme X... avait procédé aux inventaires des matériels fin décembre 2007 ;

Le contrat de travail de M. E...:

Mme X... ne conteste pas que M. E...a travaillé sans contrat de travail les 2 et 3 février 2008, mais il résulte de l'attestation de Mme Z..., chef d'équipe du chantier concerné, qu'elle a été obligée de faire appel à ce salarié pour remplacer une personne absente, comme elle y est autorisée en cas d'urgence, le samedi 2 février, jour non travaillé pour Mme X..., qu'elle a informé dès le lundi 4 février cette dernière qui a immédiatement procédé à la déclaration d'embauche, puis à la transmission du dossier au secrétariat pour l'établissement du contrat de travail ; ce contrat n'a pas pu être signé car le salarié qui n'a pas pu être joint ;

Le démarrage du client Mutuelles Via Santé

s'il apparaît que, dans le courrier du 17 février 2008, Mme X... refusait de prendre en charge à compter du 3 mars de nouveaux chantiers situés à Carcassonne, ce refus, motivé par l'augmentation de sa dépense de carburant, était légitime, puisque, ainsi que cela a été explicité plus haut, la société PLD PROPLETE ne remplissait pas son obligation de rembourser les frais de déplacement, et ce d'autant qu'elle demandait à l'employeur dans ce même courrier de trouver une solution concernant ses déplacements ;

Les demandes de courrier à l'encontre des salariés

ce grief ne concerne en réalité qu'une salariée, Mme M..., pour laquelle Mme X... a établi le 18 février 2008 une fiche de " courrier salarié " en raison de la non-conformité de son travail (poussière, sol mal lavé, aspiration irrégulière) ;

il est établi par la fiche de contrôle contradictoire signée par le client que ces non conformités ont été corrigées dans les jours qui ont suivi et qu'un nouveau contrôle a été prévu pour le 17 mars ; or ce jour-là, le travail de Mme M... était à nouveau mal exécuté ;

par ailleurs, cette dernière ayant indiqué que la moquette avait été remplacée par du sol plastique, de sorte que sa fiche de poste n'était pas à jour, M.

T...

, le directeur de l'entreprise, a demandé à Mme X... de procéder à cette mise à jour, et n'a pas adressé de « courrier » à Mme M... ;

les griefs fait à Mme X... de ne pas suivre les consignes et de gérer le personnel de manière peu rigoureuse ne sont pas établis dans ce cas ;

en effet, à supposer que la fiche de poste n'ait pas été mise à jour, ce qui n'est pas établi par la seule attestation de l'inspecteur en charge du chantier concerné après le départ de Mme X..., cela n'empêchait pas Mme M... de réaliser correctement son travail ;

or, Mme X... a effectivement contrôlé la quantité des prestations fournies par cette salariée et ne peut être tenue pour responsable de la réitération d'une mauvaise exécution, alors que sa demande de rappel à l'ordre n'a pas été suivie d'effet ;

- Le comportement

les griefs faits à Mme X... de ce chef ne sont pas établis, dans la mesure où la société PLD PROPLETE produit seulement une attestation d'une salariée disant qu'elle était « caractérielle » et « très dure avec les employés » et une autre relatant de la secrétaire relatant qu'une altercation verbale a eu lieu le 18 février 2008 entre M.

T...

et l'intéressée, sans autre précision sur le sujet de la discussion et les termes employés ;

° Les griefs justifiés

La gestion du site de la Caisse d'épargne :

il ressort des pièces versées par les parties que Mme X... a laissé le soin à Mme D... la chef d'équipe du site de décider du nombre d'heures de travail nécessaires à l'exécution de travaux supplémentaires (nettoyage de moquettes) et de déclarer après leur exécution les heures qu'elle-même avait effectuées, sans procéder à un contrôle de la réalité de ces heures ;

Le contrat de travail de Mme F...

alors que cette salariée était reprise (en provenance d'une autre entreprise) à compter du 4 janvier 2008, Mme X... a établi sa fiche de renseignements le 9 janvier, de sorte que le contrat de travail a été signé avec retard le 28 janvier suivant ;

elle ne fournit pas de justification de ce retard, son explication sur des renseignements inexacts fournis par M. T... n'étant corroboré par aucun élément ;

Le solde de tout compte de Mme G...
H...

ce document a été établi avec retard début janvier 2008 en raison de l'absence de RIB dans son dossier ;

Les contrats de Mme Anissa I...

les contrats de cette personne signés en janvier 2008 portent des signatures différentes, en particulier celle de sa mère, chef d'équipe, à laquelle Mme X... reconnaît avoir remis les contrats pour qu'elle les fasse signer ;

elle ne prouve pas qu'elle était autorisée à ainsi confier la mission de faire signer les contrats de travail aux chefs d'équipe et en tous cas, il est certain qu'elle n'a pas vérifié la régularité des signatures ;

Les congés payés

la société PLD PROPLETE fonde ce grief sur la fiche de demande de congés de Mme U...pour fin mars 2008, qui aurait été remplie par Mme X... ;

celle-ci ne conteste pas qu'il lui arrivait de remplir elle-même (par conséquent de signer) des fiches de demandes de congés pour des salariés lui ayant fait la demande oralement, alors qu'il ressort de plusieurs attestations que les demandes de congés devaient être faites sur des fiches remplies et signées par les salariés eux-mêmes ;

les faits ainsi justifiés caractérisent certainement des lacunes de Mme X... dans l'exercice de ses fonctions, un certain laxisme, un manque de rigueur dans l'établissement de certains documents ;

toutefois, alors que les quelques anomalies ainsi reprochées à la salariée ont été commises sur une courte période (janvier et février 2008) et concernent une infime parties de ses tâches, l'employeur n'apporte pas la preuve du caractère « récurrent » des « dérapages » qu'il invoque. A cet égard, il fait état seulement d'un retard dans l'établissement du contrat de travail à durée déterminée de Mme V...en date du 30 avril 2007 ;

en outre, le nombre important de chantiers que Mme X... devait contrôler sur un secteur géographique étendu ne lui permettait pas une rigueur parfaite, ce que l'employeur n'ignorait pas ;

d'ailleurs, la société PLD PROPLETE n'a adressé à l'intéressée aucun courrier d'observation ou de rappel à l'ordre relatif à de telles anomalies, qui, si elles avaient été commises de longue date et en grand nombre, étaient nécessairement connues ; en effet, elle lui a seulement notifié un avertissement pour des faits de nature différente (l'initiative de faire

de plus, il ressort des diverses pièces que les prestations réalisées sur les chantiers dont Mme X... avait la charge donnaient généralement satisfaction aux clients pour des résultats économiques corrects ;

dès lors, la cour considère que les faits ainsi établis à l'encontre de Mme X... ne justifiaient pas, sans un rappel à l'ordre préalable qui lui aurait permis de corriger son manque de rigueur, la rupture de son contrat de travail ;

il y a lieu en conséquence de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a dit que le licenciement de Mme X... est dénué de cause réelle et sérieuse ;

il le sera également en ce qu'il a évalué le préjudice de l'intéressée à 25 000 euros en effet, elle justifie qu'elle n'a retrouvé une activité professionnelle qu'à partir d'octobre 2008, date où elle a ouvert un commerce » (cf. arrêt p. 6, sur le licenciement p. 13) ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'« ATTENDU qu'en application de l'article L 1235-1 du Code du travail, en cas de litige sur le licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et, au besoin, après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que, si un doute subsiste, il profite au salarié ;

ATTENDU qu'en vertu de l'article L 1232-6 du Code du travail, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les termes du litige ;

ATTENDU qu'en l'espèce, Mme X... a été licenciée pour cause réelle et sérieuse essentiellement pour les motifs suivants : " mauvaise gestion du personnel, mauvaise gestion du matériel, défaillance dans la gestion des contrats de travail " ;

ATTENDU que, sur le premier grief, Mme X... indique que son employeur lui reproche de ne pas avoir remarqué qu'une salariée, Mme Z..., quittait son poste avant l'heure ; le contrôle des horaires étant assuré par des fiches de pointage dûment complétées par les salariés, Mme X... rappelle, de plus fort, qu'elle avait en charge la surveillance de 76 chantiers disséminés sur un territoire important, qu'elle ne pouvait, en conséquence, physiquement pas vérifier si un salarié quittait son poste avant l'heure, qu'elle était, par conséquent, obligée de faire confiance aux fiches de pointages déjà contrôlées par les chefs d'équipe ;

il convient, d'autre part, de noter que son employeur n'a pas jugé utile de sanctionner Mme Z... pour le non-respect de ses horaires de travail et la falsification de fiches de contrôle ;

ATTENDU que son employeur lui reproche également de ne pas avoir contrôlé la feuille de pointage de Mme D..., chef d'équipe sur le site « Caisse d'Epargne », ce qui aurait eu pour conséquence de retarder le paiement des heures complémentaires effectuées par cette salariée ;

or, il se trouve que Mme D..., en qualité de chef d'équipe, est notamment en charge de gérer les fiches de pointage des heures effectuées, y compris par elle-même. En conséquence, il paraît difficile de reprocher à Mme X... les négligences commises par Mme D... ;

ATTENDU que, sur la mauvaise gestion du matériel, son employeur lui reproche notamment de ne pas avoir envoyé en réparation un aspirateur-brosse et une balayeuse autotractée, situés sur le site « GAUMONT WILSON » ; Or, elle n'avait pas connaissance de la présence et de l'existence de ces matériels puisqu'ils n'étaient pas mentionnés sur les fiches d'inventaire du site, étant précisé que la responsabilité des inventaires incombait à son directeur ;

ATTENDU qu'il apparaît que Monsieur E...a été embauché en urgence, le samedi 2 février 2008, par Mme Z... ; que Mme X... n'a eu connaissance de cette embauche que le lundi 4 février ; qu'elle a immédiatement procédé à la déclaration unique d'embauche et demandé l'établissement du contrat de travail ; qu'elle a essayé, le jour-même, de contacter en vain Monsieur E...pour lui faire signer son contrat de travail. En conséquence, elle ne peut être accusée de négligence dans la gestion de ce dossier alors même que son directeur, averti par le chef d'équipe du site, de la nécessité

ATTENDU qu'il apparaît, au final, que la société PLD tente de faire supporter à son inspectrice, Mme X..., l'entière responsabilité des dysfonctionnements et carences engendrés par une organisation défailante ;

en résumé, le Conseil considère qu'au vu des débats et des pièces versées au dossier, le licenciement de Mme Maryse X... est abusif et ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse ;

ATTENDU que le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, le Conseil, conformément aux dispositions de l'article L 123-5 du Code du Travail, octroie à Mme X... la somme de 25. 000 euros au titre des dommages et intérêts, en fonction du préjudice subi » (cf. jugement p. 5, motifs p. 6, § 7) ;

1°/ ALORS QUE, l'appréciation de l'insuffisance professionnelle relève du pouvoir de direction de l'employeur ; qu'est constitutive d'une insuffisance professionnelle l'exécution défectueuse des tâches effectuées par la salariée ayant la qualité d'inspectrice responsable de l'encadrement, du suivi et du contrôle d'équipes qui, à plusieurs reprises, n'a pas procédé au contrôle de la réalité des heures de travail effectué par des salariés, a fait signer des contrats de travail avec retard, a fait signer des contrats de travail par une personne non habilitée à le faire et donc sans en vérifier la régularité et a rempli des demandes de congés payés en lieu et place des salariés ; qu'en considérant que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse après avoir constaté la réalité de ces insuffisances professionnelles car celles-ci n'auraient concerné qu'une « infime partie de ses tâches », commises « sur une courte période », quand elle avait auparavant relevé que la salariée avait pour mission « de procéder au recrutement, aux formalités d'embauche (notamment la déclaration unique d'embauche à l'URSSAF), à la transmission des fiches comportant les renseignements nécessaires à l'établissement des contrats de travail et avenants, d'effectuer l'évaluation du personnel, de mettre en place les techniques et matériels adaptés, notamment à l'aide de contrôles réguliers selon une fréquence prédéterminée (entre 1 fois par mois et une fois par trimestre pour les contrôles contradictoires) » ce dont il s'évinçait que les griefs dénoncés par l'employeur et qu'elle a considéré établis couvraient l'ensemble de tâches dont la salariée avait la charge, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article 1134 du code civil ensemble l'article L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE l'appréciation de l'insuffisance professionnelle relève du pouvoir de direction de l'employeur ; que est constitutive d'une insuffisance professionnelle l'exécution défectueuse des tâches effectuées par la salariée ayant la qualité d'inspectrice responsable de l'encadrement, du suivi et du contrôle d'équipes qui, à plusieurs reprises, n'a pas procédé au contrôle de la réalité des heures de travail effectué par des salariés, a fait signer des contrats de travail avec retard, a fait signer des contrats de travail par une personne non habilitée à le faire et donc sans en vérifier la régularité et a rempli des demandes de congés payés en lieu et place des salariés ; qu'en considérant que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse car le secteur géographique étendu sur lequel devait s'exercer le contrôle de la salariée ne lui permettait pas une « rigueur parfaite », la cour d'appel a violé l'article L 1232-1 du code du travail ;

3°/ ALORS QUE, l'appréciation de l'insuffisance professionnelle relève du pouvoir de direction de l'employeur ; qu'est constitutive d'une insuffisance professionnelle l'exécution défectueuse des tâches effectuées par la salariée ayant la qualité d'inspectrice responsable de l'encadrement, du suivi et du contrôle d'équipes qui, à plusieurs reprises, n'a pas procédé au contrôle de la réalité des heures de travail effectué par des salariés, a fait signer des contrats de travail avec retard, a fait signer des contrats de travail par une personne non habilitée à le faire et donc sans en vérifier la régularité et a rempli des demandes de congés payés en lieu et place des salariés ; qu'en considérant que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison des prétendus dysfonctionnements et d'une organisation défailante de l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail ;

4°/ ALORS QUE, l'appréciation de l'insuffisance professionnelle relève du pouvoir de direction de l'employeur ; qu'en considérant que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif inopérant que l'employeur n'avait pas adressé de rappels à l'ordre relatif à ces exécutions défectueuses de ses tâches par la salarié qu'elle avait pourtant constatées, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail.



Cour d'appel de toulouse
26 octobre 2012