

6 mai 2014

Cour de cassation

Pourvoi n° 12-27.049

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00906

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 4 septembre 2012), que M. X... a été engagé par la société Institut Esthederm international, aux droits de laquelle se trouve la société Institut Esthederm, le 7 janvier 2008, en qualité de directeur développement new business ; qu'il a été licencié pour faute grave le 8 octobre 2008 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement du salarié était de nature économique et de le condamner à lui verser diverses sommes alors, selon le moyen :

1°/ qu'en présence d'un licenciement prononcé pour un motif disciplinaire, le juge prud'homal ne peut retenir que ce licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse sans avoir examiné l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement ; que l'existence de difficultés économiques ne prive pas l'employeur de son pouvoir disciplinaire et, en particulier, du droit de prononcer un licenciement pour faute en cas de manquement du salarié à ses obligations rendant impossible la poursuite de l'exécution du contrat ; qu'en conséquence, pour retenir que la véritable cause du licenciement est de nature économique, le juge ne peut se borner à relever que l'entreprise connaissait des difficultés économiques ou qu'elle n'avait pas les moyens de financer les missions confiées au salarié ; que le juge doit également avoir constaté que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ne sont pas établis ou pas suffisamment sérieux pour justifier le licenciement ; qu'en l'espèce, le licenciement pour faute grave du salarié était motivé par plusieurs griefs matériellement précis tenant à la falsification de notes de frais, à l'engagement de dépenses somptuaires en méconnaissance des règles et procédures internes au groupe et en contradiction avec les intérêts de l'entreprise et à l'absence de développement stratégique des zones commerciales dont il était chargé ; que, pour dire que ces motifs d'ordre personnel n'étaient pas le véritable motif du licenciement, la cour d'appel s'est bornée à relever, d'une part, que le salarié, après avoir « analysé ce que devraient être les moyens nécessaires à la bonne fin de sa mission », a pris « rapidement conscience que la société Institut Esthederm international, bien qu'insérée dans un Groupe, avait une surface financière limitée » « alors qu'il avait été recruté pour ouvrir de nouveaux marchés à l'exportation » et, d'autre part, que l'épouse du salarié affirmait que ce dernier avait été informé, par téléphone, de ce qu'en raison d'une compression de budget, il avait été décidé de prononcer son licenciement avec des griefs « de pure mise en scène » ;

qu'en déduisant de ces seules constatations que le licenciement résultait de ce « qu'en réalité l'employeur souffrait de difficultés économiques dont il voulait nier l'évidence, allant, pour fonder artificiellement le licenciement, jusqu'à jeter le discrédit sur l'éthique professionnelle de Youcef X... », sans avoir procédé à l'examen des griefs de la lettre de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ qu'en se bornant à relever que, selon l'analyse du salarié, la société Institut Esthederm international n'avait pas les moyens nécessaires pour financer la mission qui lui était dévolue et que, selon l'attestation de son épouse, le salarié avait été informé de ce qu'« un licenciement pour des griefs de pure mise en scène » allait être prononcé à son encontre en raison d'une compression budgétaire, pour dire qu'« en réalité l'employeur souffrait de difficultés économiques dont il voulait nier l'évidence », la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé des difficultés économiques, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-3 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les conclusions des parties ; que dans ses conclusions d'appel, la société Institut Esthederm contestait la teneur de l'attestation établie par l'épouse du salarié et soutenait que cette attestation était sans aucune valeur juridique ; qu'en affirmant que l'attestation de l'épouse du salarié n'était pas « remise en question judiciairement » pour en déduire que le licenciement du salarié était de nature économique, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'exposante, en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement la valeur des éléments de preuve qui lui étaient soumis et recherchant la véritable cause du licenciement sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a considéré que le salarié n'avait pas été licencié à cause de son comportement mais pour supprimer son emploi et que le licenciement notifié pour motif disciplinaire présentait ainsi la nature d'un licenciement pour motif économique et était, en conséquence, dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le second moyen :

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Institut Esthederm aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Institut Esthederm

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... est de nature économique et d'AVOIR condamné la société INSTITUT ESTHEDERM SAS à verser à Monsieur X... diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 1235-5 du code du travail, de dommages et intérêts pour défaut de proposition d'une convention de reclassement personnalisé, de dommages et intérêts pour défaut de mention de la priorité de réembauche sur la lettre de licenciement et au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « procédant à une analyse du contexte économique de son embauche au sein de la société INSTITUT ESTHEDERM INTERNATIONAL, puis de la rupture de son contrat de travail, Youcef X... soutient un moyen tendant à remettre en question la cause de son licenciement en considérant qu'en réalité il est de nature économique et devrait donc être requalifié en ce sens. Il invoque à ce titre le fait que, peu de temps après son embauche, l'employeur a oeuvré pour lui faire accepter un avenant à son contrat de travail qui modifierait à terme (2009) les conditions d'attribution de la part variable de son salaire en la liant à un objectif de performance (pièce n° 3) . Ensuite, le salarié prendra conscience de ce que la société INSTITUT ESTHEDERM INTERNATIONAL n'apparaissait pas être en mesure d'assurer, sur le plan financier, ses objectifs de développement et partant de lui fournir tout simplement les moyens de sa mission à l'international. C'est à ce stade qu'il est permis, au vu des éléments du dossier, de constater que le curriculum vitae de Youcef X... est pleinement en phase avec la fonction de cadre dirigeant, membre du comité de direction de l'entreprise, qui lui a été confiée. En effet, le dossier révèle que postérieurement à son embauche, le salarié va se mettre légitimement en devoir d'analyser ce que devraient être les moyens nécessaires à la bonne fin de la mission qui lui a été confiée pour prendre ensuite rapidement conscience que la société INSTITUT ESTHEDERM INTERNATIONAL, bien qu'insérée dans un Groupe, avait une surface financière limitée. En effet, alors que l'appelant était recruté pour ouvrir de nouveaux marchés à l'exportation dans le domaine de la cosmétique de luxe, le directeur de la société intimée lui faisait savoir que "ESTHEDERM est une petite entreprise avec un résultat très fragile. La stratégie de développement est toujours la même. Nous ouvrons un pays en commençant doucement ". Confronté à ce paradoxe et toujours en sa qualité de cadre dirigeant et membre du comité de direction de la société INSTITUT ESTHEDERM INTERNATIONAL, Youcef X... a pris contact avec la société holding NAOS pour étudier une nouvelle approche de sa fonction au regard des capacités réelles de financement ; il résulte sur ce point d'une attestation, non remise en question judiciairement, de Mme Y... épouse X... (pièce n° 40) que M. Z..., directeur marques et opérations internationales d'ESTHEDERM, avait précisé par téléphone à son époux dans un message laissé sur le téléphone du domicile familial, que les pourparlers ayant eu lieu avec NAOS devaient déboucher désormais, pour des raisons de compression de budget, sur un recentrage de la mission de Youcef X... sur l'achat de sociétés en Amérique du Sud et sur la mise en place d'un réseau "d'esthéticienne de luxe au Moyen-Orient". Il est ajouté dans ce témoignage que, dès lors, selon le directeur marques et opérations internationales d'ESTHEDERM, un licenciement est envisagé avec des griefs "de pure mise en scène", lequel constituerait une "méthode plus avantageuse pour Youcef X..." qu'un licenciement pour motif économique. C'est ainsi, après une remise en question substantielle annoncée de la mission originaire de Youcef X... sur le plan du développement international (il n'est plus question ni des Etats-Unis, ni du Canada, ni du Royaume-Uni ou encore de l'Afrique du Sud), que la procédure de rupture est lancée avec la convocation à un entretien préalable en date du 23 septembre 2008. La lettre de licenciement qui figure à ce dossier est ainsi remise en cause en ce qui concerne sa motivation d'ordre personnel portant notamment sur des excès quant au montant des frais professionnels engagés-naturellement soumis à l'arbitrage de l'employeur sur justificatifs- par Youcef X... dans le cadre de ses missions d'une part et sur des défauts de reporting alors que les éléments contraires sont versés aux débats (voir paragraphe précédent) et que le salarié a une ancienneté de quelques mois. La seule mention de nature économique, au sens du code du travail, figurant dans la lettre de rupture est un tableau évoquant les chiffres d'affaires réalisés sur les trois quarts de l'année 2008 pour les USA, le Canada et le Moyen-Orient. Du seul fait de l'absence de comparaison pertinente avec le chiffre d'affaires N-1 pour les deux premiers secteurs et aussi de l'absence de toute référence antérieure sur le dernier des secteurs cités, les budgets prévisionnels affichés étant, au surplus, basés également sur une année civile,

cette relation à des données économiques est sans objet. Dans l'ensemble, ce tableau, malgré son imperfection substantielle, met en évidence une activité non sujette à critique, apparaissant comme stable malgré l'absence de prise en compte du dernier trimestre 2008, période pendant laquelle il ne saurait être contesté que l'essentiel du chiffre d'affaires des cosmétiques de luxe est généralement réalisé aux USA et au Canada. Il résulte donc de ce qui précède que c'est à bon droit que le salarié demande à la cour de requalifier son licenciement initialement prononcé pour motifs personnels disciplinaires mélangés d'insuffisance professionnelle en un licenciement pour cause économique qui s'avère dès lors être dépourvu de cause réelle et sérieuse en ce qu'il ne répond pas aux exigences légales énoncées notamment par l'article L.1233-3 du code du travail, le jugement étant réformé sur ce point. Il est réclamé par Youcef X..., sur ce point, la somme de 120 000 € à titre de dommages et intérêts. La société INSTITUT ESTHEDERM SAS conclut au rejet de cette demande, sans faire d'offre subsidiaire. Il doit être relevé que le salarié présentait, lors de la rupture, une faible ancienneté d'environ une année et était âgé de 41 ans. Youcef X... insiste sur l'impact moral du licenciement en ce qu'il a, selon lui, quitté spécialement un précédent emploi de niveau élevé auprès de sociétés américaines mais ne s'explique pas, pour autant sur les éléments de son devenir professionnel après la rupture si ce n'est une attestation émanant de POLE EMPLOI qui montre qu'il a été indemnisé au titre du chômage du 10 novembre 2008 au 31 août 2009 (pièce 36). La cour ne peut que considérer que le préjudice est constitué par les circonstances de la rupture pour faute grave alors qu'en réalité l'employeur souffrait de difficultés économiques dont il voulait nier l'évidence, allant, pour fonder artificiellement le licenciement, jusqu'à jeter le discrédit sur l'éthique professionnelle de Youcef X... qui verse aux débats des témoignages récents vantant son professionnalisme et sa rectitude. Le préjudice ainsi causé est justement réparé par l'octroi d'une somme de 30 000 € de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L.1235-5 du code du travail » ;

1. ALORS QU' en présence d'un licenciement prononcé pour un motif disciplinaire, le juge prud'homal ne peut retenir que ce licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse sans avoir examiné l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement ; que l'existence de difficultés économiques ne prive pas l'employeur de son pouvoir disciplinaire et, en particulier, du droit de prononcer un licenciement pour faute en cas de manquement du salarié à ses obligations rendant impossible la poursuite de l'exécution du contrat ; qu'en conséquence, pour retenir que la véritable cause du licenciement est de nature économique, le juge ne peut se borner à relever que l'entreprise connaissait des difficultés économiques ou qu'elle n'avait pas les moyens de financer les missions confiées au salarié ; que le juge doit également avoir constaté que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ne sont pas établis ou pas suffisamment sérieux pour justifier le licenciement ; qu'en l'espèce, le licenciement pour faute grave de Monsieur X... était motivé par plusieurs griefs matériellement précis tenant à la falsification de notes de frais, à l'engagement de dépenses somptuaires en méconnaissance des règles et procédures internes au groupe et en contradiction avec les intérêts de l'entreprise et à l'absence de développement stratégique des zones commerciales dont il était chargé ; que, pour dire que ces motifs d'ordre personnel n'étaient pas le véritable motif du licenciement, la cour d'appel s'est bornée à relever, d'une part, que Monsieur X..., après avoir « analysé ce que devraient être les moyens nécessaires à la bonne fin de sa mission », a pris « rapidement conscience que la société INSTITUT ESTHEDERM INTERNATIONAL, bien qu'insérée dans un Groupe, avait une surface financière limitée » « alors qu'il avait été recruté pour ouvrir de nouveaux marchés à l'exportation » et, d'autre part, que l'épouse de Monsieur X... affirmait que ce dernier avait été informé, par téléphone, de ce qu'en raison d'une compression de budget, il avait été décidé de prononcer son licenciement avec des griefs « de pure mise en scène » ; qu'en déduisant de ces seules constatations que le licenciement résultait de ce « qu'en réalité l'employeur souffrait de difficultés économiques dont il voulait nier l'évidence, allant, pour fonder artificiellement le licenciement, jusqu'à jeter le discrédit sur l'éthique professionnelle de Youcef X... », sans avoir procédé à l'examen des griefs de la lettre de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du Code du travail ;

2. ALORS, AU SURPLUS, QU'en se bornant à relever que, selon l'analyse de Monsieur X..., la société INSTITUT ESTHEDERM INTERNATIONAL n'avait pas les moyens nécessaires pour financer la mission qui lui était dévolue et que, selon l'attestation de son épouse, Monsieur X... avait été informé de ce qu' « un licenciement pour des griefs de pure mise en scène » allait être prononcé à son encontre en raison d'une compression budgétaire, pour dire qu' « en réalité l'employeur souffrait de difficultés économiques dont il voulait nier l'évidence », la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé des difficultés économiques, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-3 et L. 1235-1 du Code du

travail ;

3. ALORS, ENFIN, QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les conclusions des parties ; que dans ses conclusions d'appel, la société INSTITUT ESTHEDERM SAS contestait la teneur de l'attestation établie par l'épouse de Monsieur X... et soutenait que cette attestation était sans aucune valeur juridique (conclusions d'appel, p. 17, al. 5) ; qu'en affirmant que l'attestation de Madame X... n'était pas « remise en question judiciairement » pour en déduire que le licenciement de Monsieur X... était de nature économique, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'exposante, en violation des articles 4 et 5 du Code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société INSTITUT ESTHEDERM SAS à verser à Monsieur X... la somme de 1.751,54 euros au titre d'un reliquat de frais professionnels, outre les intérêts au taux légal et d'AVOIR rejeté la demande de la société INSTITUT ESTHEDERM SAS en remboursement de la somme de 200,96 euros ;

AUX MOTIFS QUE « Sur les comptes relatifs aux frais professionnels ; que Youcef X... réclame à ce titre un solde de remboursement de frais professionnels relatifs notamment à ses activités du mois de septembre 2008 ayant précédé la rupture ; que la pièce 38, versée aux débats, contient un récapitulatif des frais exposés par le salarié avec l'ensemble des justificatifs joints, communiqués à la partie intimée ; qu'après déduction du solde de tout compte déjà réglé (1652,53 €), le solde au bénéfice du salarié s'élève, selon ce document, à 1751,54 € ; que la cour constate que cette somme comprend le billet d'avion Paris-Nice pour une réunion du 5 mai 2008 qui fait à tort l'objet d'une demande distincte du salarié et qui doit, en conséquence, être écartée ; qu'en revanche, la cour considère que l'employeur ne vient pas contester le décompte (pièce 38) présenté par le salarié, étayé de tous les justificatifs, mais se contente de se retrancher derrière le montant objet du solde de tout compte qui, ne mentionnant pas les frais professionnels visés dans la pièce 38, nécessitait une analyse complémentaire de la société INSTITUT ESTHEDERM SAS ; ce qu'elle ne fait pas, tout en réclamant un solde de 200,96 € dont les bases de calcul se révèlent fausses au regard de ce qui précède, la cour retenant le montant du reliquat déterminé par Youcef X... dans son dernier décompte de frais, soit la somme de 1751,54 € que la société INSTITUT ESTHEDERM SAS est condamnée à payer au salarié, toutes les autres demandes présentées par les parties au titre des frais professionnels étant rejetées » ;

1. ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les conclusions des parties ; que, dans ses conclusions d'appel, la société INSTITUT ESTHEDERM SAS contestait la note de frais établie par Monsieur X..., le 14 septembre 2009, correspondant à sa pièce n° 38, en faisant valoir que certaines dépenses n'étaient assorties d'aucun justificatif et que d'autres avaient, soit été déjà remboursées, soit été prises en charge par l'entreprise sur facture émise par l'agence de voyage ; que la société INSTITUT ESTHEDERM SAS soutenait ainsi, qu'aucun justificatif n'était joint pour établir le vol A/R Paris-Luton/Londres, en date du 6 mai 2008, d'un montant de 542,66 euros, que le billet Eurostar A/R Paris-Londres du 5 juin 2008, d'un montant de 605 euros, avait été remboursé sur présentation de la note de frais du 23 juin 2008 et que le billet de TGV A/R Paris-Aix-en-Provence, du 26 août 2008, d'un montant de 274,60 euros, avait été facturé par l'agence de voyage H&P Voyages, le 22 août 2008, à la société et pris en charge par elle (conclusions d'appel de l'exposante, p. 44) ; qu'en affirmant néanmoins que l'exposante ne contestait pas le décompte présenté par le salarié correspondant à sa pièce n°38, mais se contentait de se retrancher derrière le montant du solde de tout compte, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'exposante, en violation des articles 4 et 5 du Code de procédure civile ;

2. ALORS, AU SURPLUS, QU'en s'abstenant en conséquence de rechercher en examinant les éléments produits aux débats à cet égard, ainsi qu'elle y était invitée par l'employeur, si la somme de 542,66 euros correspondant à un billet d'avion Paris-Luton du 6 mai 2008 indiquée par le salarié sur sa note de frais du 14 septembre 2009 était assortie du justificatif correspondant et si les billets de train des 5 juin 2008 et 26 août 2008 n'avaient pas déjà été pris en charge par

l'entreprise, soit en paiement d'une précédente note de frais, soit en règlement d'une facture présentée par l'agence de voyage de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail.

Décision attaquée



Cour d'appel de paris
4 septembre 2012