

8 septembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-15.039

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00960

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Procédure disciplinaire - Procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur - Irrégularité

La consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle ou d'un règlement intérieur, de donner son avis sur un licenciement envisagé par un employeur constitue une garantie de fond, en sorte que le licenciement prononcé sans que cet organisme ait été consulté ne peut avoir de cause réelle et sérieuse. L'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur, est assimilée à la violation d'une garantie de fond et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a privé le salarié de droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Formalités préalables - Formalités prévues par une convention collective ou un règlement intérieur - Saisine d'une instance disciplinaire - Procédure conventionnelle - Irrégularité - Assimilation à la violation d'une garantie de fond - Conditions - Détermination - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Sanction - Formalités préalables - Formalités prévues par une convention collective ou un règlement intérieur - Consultation d'un organisme pour avis - Nature - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 septembre 2021

Cassation

M. CATHALA, président

Arrêt n° 960 FS-B

Pourvoi n° Q 19-15.039

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 SEPTEMBRE 2021

La caisse régionale de Crédit agricole mutuel (CRCAM) Nord Midi-Pyrénées, société coopérative à capital variable, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Q 19-15.039 contre l'arrêt rendu le 19 décembre 2018 par la cour d'appel de Montpellier (4e A chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [X] [E], domicilié [Adresse 3],

2°/ à Pôle emploi Midi-Pyrénées, dont le siège est [Adresse 2],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Duvallat, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la caisse régionale de Crédit agricole mutuel Nord Midi-Pyrénées, de la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat de M. [E], et l'avis de Mme Trassoudaine-Verger, avocat général, après débats en l'audience publique du 8 juin 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Duvallat, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, M. Pietton, Mmes Le Lay, Mariette, MM. Barincou, Seguy, conseillers, M. Le Corre, Mmes Prache, Marguerite, conseillers référendaires, Mme Trassoudaine-Verger, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 19 décembre 2018) M. [E] a été engagé le 19 avril 1990 par la caisse régionale de Crédit agricole mutuel (CRCAM) Nord Midi-Pyrénées pour occuper en dernier lieu les fonctions de directeur d'agence. Il a été licencié pour faute le 25 novembre 2013 après avis du conseil de discipline.
2. Contestant son licenciement et invoquant le non-respect de la procédure disciplinaire conventionnelle, il a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de constater la nullité de la procédure disciplinaire, de dire le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse, de le condamner à payer à celui-ci une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'ordonner le remboursement à Pôle emploi des indemnités de chômage payées au salarié dans la limite d'un mois et de le condamner au paiement des entiers dépens, alors :

« 1°/ qu'il résulte de l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole que lorsqu'un salarié est convoqué devant le conseil de discipline, l'employeur doit procéder à la "communication de son dossier", au salarié comme au conseil, au moins 8 jours à l'avance ; que le dossier peut consister en un rapport synthétique détaillant les agissements reprochés au salarié, les éléments de preuve recueillis pouvant quant à eux être seulement tenus à disposition du salarié comme du conseil ; que la cour d'appel a elle-même constaté que le dossier adressé au salarié et au conseil de discipline contenait le même document, à savoir une synthèse des griefs imputés au salarié par l'employeur, et que les éléments de l'enquête interne réalisée par l'employeur et ayant révélé les faits reprochés au salarié avaient été tenus à sa disposition ainsi qu'à celle du conseil de discipline, aucun des deux n'ayant cependant souhaité en prendre connaissance ; qu'en jugeant cependant que l'employeur avait méconnu les exigences de l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole instituant une garantie de fond au bénéfice des salariés, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 dans sa version applicable au litige du code du travail ;

2°/ qu'il résulte de l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole que lorsque d'un salarié est convoqué devant le conseil de discipline, l'employeur doit procéder à la "communication de son dossier", au salarié comme au conseil, au moins 8 jours à l'avance ; que la communication incomplète du dossier, certains éléments n'étant communiqués ni au salarié ni au conseil de discipline, mais seulement tenus à leur disposition, ne caractérise pas la violation d'une garantie de fond, sauf si cette irrégularité a eu pour effet de priver le salarié de la faculté d'assurer utilement sa défense ; que la cour d'appel a constaté que la communication du dossier faite de la même façon au salarié et au conseil de discipline ne contenait que la synthèse des griefs imputés au salariés, à l'exclusion des éléments de l'enquête interne ayant permis de les découvrir ; que la cour d'appel en a déduit la violation d'une garantie de fond dès lors que la communication du dossier a pour objet de permettre au salarié d'assurer sa défense utilement devant le conseil de discipline chargé de donner un avis sur la mesure de licenciement envisagée par l'employeur ; qu'en statuant ainsi, après avoir elle-même constaté que le conseil de discipline avait été destinataire des mêmes éléments que le salarié, que ni l'un ni l'autre n'avaient sollicité d'autres éléments bien que le procès-verbal de la réunion du conseil de discipline précisait que "les pièces correspondant aux faits exposés sont tenus à disposition des membres du conseil de discipline et de M. [X] [E]" et que le salarié avait admis avoir procédé aux ristournes qui lui étaient reprochées, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé que la remise d'un dossier incomplet avait eu pour effet de priver le salarié de la faculté

d'assurer utilement sa défense, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 dans sa version applicable au litige du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987 modifiée par l'accord du 18 juillet 2002 :

4. La consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle ou d'un règlement intérieur, de donner son avis sur un licenciement envisagé par un employeur constitue une garantie de fond, en sorte que le licenciement prononcé sans que cet organisme ait été consulté ne peut avoir de cause réelle et sérieuse.

5. L'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur, est assimilée à la violation d'une garantie de fond et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a privé le salarié de droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur.

6. Aux termes de l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987 modifiée par l'accord du 18 juillet 2002 relatif au conseil de discipline, le conseil de discipline est chargé de formuler un avis sur les sanctions à donner aux fautes professionnelles susceptibles d'entraîner la rétrogradation ou le licenciement du personnel titulaire. L'agent recevra communication de son dossier au moins huit jours à l'avance et pourra se faire assister d'un salarié de la caisse régionale choisi par lui. Les membres du conseil de discipline auront, dans les mêmes délais, communication du dossier.

7. Pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que le terme « communication du dossier » signifie communication de l'entier dossier sur lequel l'employeur fonde ses poursuites disciplinaires, et non communication d'un seul élément dudit dossier, ceci afin de permettre aux membres du conseil de discipline d'appréhender de façon claire la situation qui leur est soumise et au salarié d'assurer sa défense utilement devant ce conseil de discipline chargé de donner un avis sur la mesure de licenciement envisagée par l'employeur. Il énonce que cette disposition conventionnelle, qui institue une protection des droits de la défense supérieure à celle prévue par la loi, constitue une garantie de fond. Il ajoute que la convocation du salarié devant le conseil de discipline ne comportait en pièce jointe que le rapport de synthèse établi par la direction de l'établissement bancaire à l'encontre du salarié, alors que le dossier disciplinaire comportait également les éléments d'enquête interne constitués par le rapport d'audit de contrôle périodique et ses annexes comportant la liste détaillée des opérations de ristournes analysées. Il précise qu'il est indifférent que les membres du conseil de discipline aient reçu le même dossier et que le salarié n'ait pas sollicité d'autres éléments que le rapport de synthèse détaillant les faits reprochés.

8. En se déterminant ainsi, sans rechercher si l'irrégularité constatée avait privé le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense devant le conseil de discipline, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 décembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

Condamne M. [E] aux dépens ;

En application de 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé par le président en son audience publique du huit septembre deux mille vingt et un, et signé par lui et M. Pietton, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, en remplacement du conseiller doyen et du conseiller référendaire rapporteur empêchés, conformément aux dispositions des articles 452 et 456 du code de procédure civile.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la caisse régionale de Crédit agricole mutuel Nord Midi-Pyrénées

Il est fait grief à la décision infirmative attaquée d'AVOIR constaté la nullité de la procédure disciplinaire diligentée par la caisse de Crédit agricole Nord Midi-Pyrénées à l'encontre de M. [X] [E], d'AVOIR dit que le licenciement de M. [X] [E] est sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la caisse de Crédit agricole Nord Midi-Pyrénées à payer à M. [X] [E] la somme de 40 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR ordonné le remboursement par la caisse de Crédit agricole Nord Midi-Pyrénées à Pôle Emploi des indemnités de chômage payées à M. [X] [E] dans la limite d'un mois et d'AVOIR condamné la caisse de Crédit agricole Nord Midi-Pyrénées aux entiers dépens de l'instance ;

AUX MOTIFS QU'« Il ressort des dispositions combinées des articles 12 et 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole applicable qu'en matière disciplinaire, si le licenciement d'un salarié pour manquement est envisagé par la direction du Crédit agricole, cette sanction est prise par l'employeur "après avis du conseil de discipline qui entend le salarié menacé de sanction", le salarié concerné et les membres du conseil de discipline ayant reçu communication du dossier de l'intéressé au moins huit jours à l'avance. Le terme "communication du dossier" signifie communication de l'entier dossier sur lequel l'employeur fonde ses poursuites disciplinaires, et non-communication d'un seul élément dudit dossier ; et ce, afin de permettre aux membres du conseil de discipline d'appréhender de façon claire la situation qui leur est soumise et de permettre au salarié d'assurer sa défense utilement devant ce conseil de discipline chargé de donner un avis sur la mesure de licenciement envisagée par l'employeur. La convention collective applicable, qui institue une protection des droits de la défense supérieure à celle prévue par la loi, constitue une garantie de fond et, en cas de non-respect de ses stipulations, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. En l'espèce, la lettre du 8 novembre 2013 convoquant M. [X] [E] devant le conseil de discipline le 20 novembre 2013 ne comportait en pièce jointe qu'un seul document, à savoir le rapport établi par la direction de l'établissement bancaire à l'encontre du salarié. Pourtant, il est constant au vu du rapport d'"audit contrôle périodique" clôturé le 11 septembre 2013 et de ses annexes comportant la liste détaillée des opérations de ristournes analysées, remis à la direction, et soumis à la juridiction dans le cadre du débat judiciaire, que le dossier était composé d'autres pièces que la synthèse rédigée par l'employeur, à savoir des

éléments d'enquête interne. Ces éléments d'enquête interne figurent d'ailleurs dans le procès-verbal de réunion du conseil de discipline du 20 novembre 2013 qui fait état dans l'exposé des faits des "30 opérations de ristournes" saisies par M. [X] [E] pour un montant total de 566,60 € et qui précise les dates de ces opérations. Surtout, ainsi que le relève le salarié, le caractère incomplet du dossier communiqué est corroboré par la mention suivante contenue dans le procès-verbal de la réunion du conseil de discipline du 20 novembre 2013, sous le titre "Exposé des faits" : "Il est précisé que les pièces correspondant aux faits exposés sont tenues à disposition des membres du Conseil de discipline et de M. [X] [E]". Le fait que les membres du conseil de discipline aient reçu communication huit jours avant la séance du même "dossier" que le salarié est sans incidence sur la violation d'une garantie de fond à l'égard de ce dernier. Certes, le salarié a pu admettre lors de son audition dans le cadre de l'audit interne qu'il avait procédé à des "ristournes", mais cet élément ne saurait remettre en cause l'obligation de communication de l'entier dossier d'autant que ce ne sont pas les ristournes en elles-mêmes qui étaient reprochées, mais le non-respect de la procédure prévue. Enfin, l'argument de l'employeur consistant à soutenir que "ni le conseil de discipline ni le salarié n'ont sollicité d'autres éléments que le rapport détaillant les faits reprochés" ne peut être retenu, cet élément n'étant pas susceptible d'écarter l'application de la garantie de fond applicable au salarié. Dès lors, le licenciement de M. [X] [E], décidé en violation des articles conventionnels précités, est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le jugement du conseil de prud'hommes sera réformé. Compte tenu de l'âge du salarié (né le 11/10/1965), de son ancienneté à la date du licenciement (22 ans et 7 mois), du nombre de salariés habituellement employés (au moins 11 salariés), de sa rémunération mensuelle brute (3.528 €), de sa situation actuelle (CDI depuis le 2/03/2015 en tant que conseiller spécialisé patrimoine Allianz), il convient de réparer ses préjudices économique et moral par la somme de 40.000 €. Sur les demandes accessoires. La CRCA NMP sera tenue aux entiers dépens. Il est équitable de ne pas faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile. L'employeur devra remettre au salarié un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi rectifiées conformément au présent arrêt et sera tenu de rembourser à Pôle Emploi les indemnités chômage payées à M. [X] G. à hauteur de 1 mois » ;

1) ALORS QU'il résulte de l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole que lorsqu'un salarié est convoqué devant le conseil de discipline, l'employeur doit procéder à la « communication de son dossier », au salarié comme au conseil, au moins 8 jours à l'avance ; que le dossier peut consister en un rapport synthétique détaillant les agissements reprochés au salarié, les éléments de preuve recueillis pouvant quant à eux être seulement tenus à disposition du salarié comme du conseil ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté que le dossier adressé au salarié et au conseil de discipline contenait le même document, à savoir une synthèse des griefs imputés au salarié par l'employeur, et que les éléments de l'enquête interne réalisée par l'employeur et ayant révélé les faits reprochés au salarié avaient été tenus à sa disposition ainsi qu'à celle du conseil de discipline, aucun des deux n'ayant cependant souhaité en prendre connaissance ; qu'en jugeant cependant que l'employeur avait méconnu les exigences de l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole instituant une garantie de fond au bénéfice des salariés, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les articles L.1232-1 et L.1235-1 dans sa version applicable au litige du code du travail ;

2) ALORS en tout état de cause QU'il résulte de l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole que lorsque d'un salarié est convoqué devant le conseil de discipline, l'employeur doit procéder à la « communication de son dossier », au salarié comme au conseil, au moins 8 jours à l'avance ; que la communication incomplète du dossier, certains éléments n'étant communiqués ni au salarié ni au conseil de discipline, mais seulement tenus à leur disposition, ne caractérise pas la violation d'une garantie de fond, sauf si cette irrégularité a eu pour effet de priver le salarié de la faculté d'assurer utilement sa défense ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la communication du dossier faite de la même façon au salarié et au conseil de discipline ne contenait que la synthèse des griefs imputés au salariés, à l'exclusion des éléments de l'enquête interne ayant permis de les découvrir ; que la cour d'appel en a déduit la violation d'une garantie de fond dès lors que la communication du dossier a pour objet de permettre au salarié d'assurer sa défense utilement devant le conseil de discipline chargé de donner un avis sur la mesure de licenciement envisagée par l'employeur ; qu'en statuant ainsi, après avoir elle-même constaté que le conseil de discipline avait été destinataire des mêmes éléments que le salarié, que ni l'un ni l'autre n'avaient sollicité d'autres éléments bien que le procès-verbal de la réunion du conseil de discipline précisait que « les pièces correspondant aux faits exposés sont tenus à disposition des membres du conseil de discipline et de M. [X] [E] » et que le salarié avait admis avoir procédé aux ristournes qui lui étaient reprochées, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé que la remise d'un dossier incomplet avait eu pour effet de priver le salarié de la faculté d'assurer utilement sa défense, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 13 de

la convention collective nationale du Crédit agricole, ensemble les articles L.1232-1 et L.1235-1 dans sa version applicable au litige du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de Montpellier 04
19 décembre 2018 (n°15/01695)

Textes appliqués

Article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987 modifiée par l'accord du 18 juillet 2002.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 28 mars 2000, pourvoi n° 97-43.411, Bull. 2000, V, n° 136 (rejet).

Soc., 22 octobre 2008, pourvoi n° 06-46.215, Bull. 2008, V, n° 198 (cassation partielle).

Soc., 16 janvier 2001, pourvoi n° 98-43.189, Bull. 2001, V, n° 9 (cassation).

Soc., 16 septembre 2008, pourvoi n° 07-41.532, Bull. 2008, V, n° 159 (rejet).

Soc., 3 juin 2009, pourvoi n° 07-42.432, Bull. 2009, V, n° 142 (cassation).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 08-09-2021
- Cour d'appel de Montpellier 04 19-12-2018