2 février 2022
Cour de cassation
Pourvoi nº 20-17.068

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00137

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 2 février 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 137 F-D

Pourvoi n° R 20-17.068

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 2 FÉVRIER 2022

Mme [B] [X], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° R 20-17.068 contre l'arrêt rendu le 27 novembre 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant à l'association Union des entreprises de proximité (U2P), dont le siège est [Adresse 1], défenderesse 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 Le Lay, conseiller, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de Mme [X], de la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat de l'association Union des entreprises de proximité, après débats en l'audience publique du 7 décembre 2021 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Le Lay, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée 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 (Paris, 27 novembre 2019), Mme [X] a été engagée par l'association Union professionnelle artisanale, devenue l'Union des entreprises de proximité, le 1er février 1991, en qualité de conseiller technique. Elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse le 8 avril 2015.

2. La salariée a saisi la juridiction prud'homale de la contestation de son licenciement au motif qu'il sanctionnait des faits ayant déjà fait l'objet d'un avertissement le 8 mars 2015.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, ci-après annexé

Motivation

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision

spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt d'infirmer le jugement du conseil de prud'hommes ayant annulé l'avertissement émis le 18 mars 2015 contre elle, dit la procédure de licenciement irrégulière, de condamner l'employeur à lui verser une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une autre à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et de la débouter de toutes ses demandes, alors « que constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que les observations verbales, prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ; qu'en l'espèce, le courrier du 18 mars 2015 adressé à Mme [X] ne se bornait pas à rendre-compte sans volonté de sanction des griefs formulés lors d'un entretien oral, mais lui reprochait d'avoir révélé, par ces fautes, son comportement lors de cet entretien et son comportement ultérieur, un "refus d'évoluer", une "fuite devant la réalité", un "processus de victimisation et une obstination à ne pas remettre en cause un comportement portant préjudice à l'entreprise" ; que dans ce courrier, l'employeur en déduisait une impossibilité de poursuivre la relation de travail et d'envisager une rupture négociée ; qu'en refusant de voir dans cet écrit la manifestation d'une sanction épuisant le pouvoir disciplinaire de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel qui a retenu que la lettre de l'employeur ne contenait aucune injonction ni mise en garde, a pu en déduire qu'elle ne s'analysait pas en une sanction de sorte que l'employeur n'avait pas épuisé son pouvoir disciplinaire.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [X] aux dépens ;

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

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

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour Mme [X]

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR infirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Paris ayant annulé l'avertissement émis le 18 mars 2015 contre Mme [X], dit la procédure du licenciement de Mme [X] irrégulière et condamné l'UPA à lui verser la somme de 59.400 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et d'AVOIR débouté Mme [X] de toutes ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE :

« Sur l'existence d'une sanction disciplinaire avant la rupture du contrat de travail et son annulation, Mme [X] soutient que la lettre que lui a adressée l'employeur le 18 mars 2015 est une sanction disciplinaire ayant consisté en un avertissement. L'intimée expose que la lettre du 18 mars 2015 n'est pas une sanction disciplinaire dès lors qu'elle a pour objet de rétablir la réalité des propos de l'employeur et de prendre acte du refus de la salariée d'une rupture conventionnelle.

L'article L. 1331-1 du code du travail dispose que constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

La lettre du 18 mars 2015, que l'appelante considère comme une sanction disciplinaire, énonce :

"Votre lettre recommandée avec accusé (sic) de réception du 12 mars 2015 reçue le 17 mars 2015 a retenu toute mon attention particulièrement par son ton agressif et par votre art consommé d'esquiver la réalité par l'attaque.
Tout d'abord, je m'inscris en faux sur la manière dont vous présentez l'entretien que nous avons eu le 2 mars 2015 à votre retour d'une semaine de congé et je constate que vous passez volontairement sous silence le motif principal de cet entretien.

J'ai en effet saisi votre venue dans mon bureau pour faire le point de nos relations de travail à la suite de votre attitude vis-à-vis de la Présidente de la Commission des conjoints et de la parité et que, dans le cadre de vos fonctions de conseiller technique, vous êtes chargée d'assister.
Cet entretien faisait d'ailleurs suite au courriel que vous m'avez adressé le 20 février, jour de votre départ en congés.
Vos relations avec la Présidente de la Commission des conjoints et de la parité sont depuis un certain temps émaillées d'incidents et le dernier en date a contribué à jeter la suspicion de la part des élus sur la structure administrative de l'UPA que j'ai la charge de diriger. Ainsi notre entretien du 2 mars avait à titre principal pour objet de recueillir vos explications à la suite de l'intervention, au cours de la réunion du 19 février 2015 du Conseil national de I 'UPA, d'un des vice-Présidents de notre organisation.
Cette intervention était dirigée contre la structure administrative, ce vice-président s'étonnant que les débats de toutes les instances de l'UPA fassent l'objet d'enregistrement, y compris ceux du Conseil national et du Comité directeur sans que les élus participants en soient préalablement informés.
Cette intervention a généré un grand émoi des membres du Conseil national me conduisant à répondre qu'il n'était pas dans la pratique de la structure administrative de procéder à des enregistrements des débats sans que les participants n'en soient préalablement avertis. Après vérification et ainsi que vous me l'avez vous-même confirmé, il s'est avéré que vous étiez l'auteur d'une telle pratique notamment à l'occasion des réunions de la Commission des conjoints et de la parité au cours desquelles vous procédiez à des enregistrements des débats à partir du téléphone portable mis à votre

disposition et sans avoir informé ni obtenu l'accord des participants à la réunion.
Cette pratique de votre part qui est le fait de votre seule initiative a été découverte incidemment par la Présidente de la Commission des conjoints et de la parité à l 'occasion de la réunion du 5 février 2015.
Lorsque la Présidente de la Commission des conjoints et de la parité s'en est rendu compte, elle vous a demandé d'arrêter immédiatement tout enregistrement.
Pour justifier votre pratique, vous avez cru bon de prétendre que les enregistrements constituaient une pratique courante pour les réunions de l'UPA, et de manière unanime les participants ont compris de vos propos que les réunions du Conseil national et du Comité directeur faisaient l'objet d'enregistrement à leur insu.
Une telle allégation de votre part est totalement fausse alors que depuis 24 ans d'assistance à ces réunions vous avez pu constater qu'il n'était pas d'usage de procéder à des enregistrements des débats.
C'est devant vos tentatives de minimiser l'incident que j'ai été conduit à faire valoir que cet incident n'était qu'un élément révélateur de la détérioration de la qualité de votre travail et que j'ai été amené à invoquer différents incidents illustratifs de votre manque d'implication et de votre comportement ressenti comme agressif tant par les autres salariés que par nombre d'élus.
Par ailleurs, si j'ai pu utiliser l'expression que vous mentionnez et qui paraît vous avoir choquée, c'est uniquement en réaction à vos tentatives de justifier vos insuffisances dans l'exécution de vos fonctions par une situation familiale à laquelle je peux compatir, mais qui ne saurait justifier votre implication insuffisante dans l'exécution de vos fonctions.
C'est justement en raison de votre situation familiale que pendant plusieurs années j'ai fait preuve de tolérance pour ne pas dire de laxisme par rapport à votre comportement.
C'est également en considération de l'ancienneté de nos relations qu'il m'est apparu souhaitable d'ouvrir avec vous des discussions dans une perspective de rupture conventionnelle et ce dans le souci d'éviter les traumatismes d'un licenciement.
Le contenu de votre courrier du 12 mars révèle une fois de plus que face à des critiques justifiées sur votre comportement et vos méthodes de travail, vous refusez d'évoluer et préférez fuit la réalité.
Je prends donc acte de votre refus de la solution proposée.
Votre demande d'excuse écrite qui participe du processus de victimisation dans lequel vous inscrivez votre action est révélatrice de votre refus obstiné d'affronter la réalité et de remettre en cause votre comportement qui porte préjudice à la structure administrative de l'UPA ».

Cette lettre, qui ne contient aucune injonction ni mise en garde, n'est que le compte-rendu d'un entretien au cours duquel l'employeur a énuméré divers griefs et insuffisances qu'il impute à la salariée, sans traduire une volonté de sa part de les sanctionner par ladite lettre, de sorte qu'il ne peut être considéré qu'elle constitue une sanction disciplinaire.

Le jugement entrepris est donc infirmé en ce qu'il a annulé l'avertissement qu'il en a déduit et condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral ».

Sur la rupture du contrat de travail, Mme [X] soutient que son licenciement revêt un caractère disciplinaire, compte tenu du grief relatif à son comportement le 5 février 2015 et aux carences fautives associées à son insuffisance professionnelle dans la lettre de licenciement. Elle invoque la prescription des faits datés de 2013 et 2014. Elle estime que l'employeur avait déjà sanctionné son comportement le 5 février 2015 et qu'il a épuisé son pouvoir disciplinaire pour les autres faits le 18 mars 2015. Elle ajoute que la procédure de licenciement est irrégulière dès lors que les motifs évoqués lors de l'entretien préalable ne sont pas les mêmes que ceux énoncés dans la lettre de licenciement. Elle conteste, enfin, la réalité et le sérieux des griefs qui lui sont reprochés. Elle considère, par ailleurs, que son préjudice n'a pas été justement indemnisé par les premiers juges.

L'intimée indique que le licenciement litigieux repose sur une insuffisance professionnelle de la salariée et non sur des motifs disciplinaires. Elle estime rapporter la preuve du caractère réel et sérieux des faits énoncés dans la lettre de licenciement. Elle soutient que l'appelante n'apporte aucun élément nouveau sur l'indemnisation de son préjudice.

La lettre de licenciement notifiée à la salariée énonce :

‘Ainsi que je vous l'ai indiqué à l'occasion de ce rendez-vous, le fait déclenchant de la mesure envisagée à votre encontre réside dans le comportement que vous avez eu à la réunion de la Commission des Conjoints et de la Parité du 5 février

2015, et qui a suscité, à la réunion du Conseil National de l'UPA du 19 février 2015, l'intervention de Monsieur [E] [N], vice-président de l'UPA et Président de la CAPEB.
À l'occasion de cette réunion du Conseil National auquel vous participiez, j'ai été comme Secrétaire général, Directeur des services de l'UPA, interpellé par le Président [N] sur le fait que « toutes les réunions de l'UPA feraient l'objet d'enregistrement sans que les participants en soient informés ».
Face à une telle interpellation qui jette le discrédit sur la structure administrative de l'UPA, j'ai répondu qu'il n'en était rien et que je ne comprenais pas comment de tels propos avaient pu être tenus.
Cette interpellation n'a suscité, dans le cadre de la réunion du Conseil National, aucune réaction de votre part.
A l'issue du Conseil National, je me suis rapproché du Président [N] et de la Présidente de la Commission des Conjoints et de la Parité pour avoir de plus amples informations sur les circonstances dans lesquelles les propos rapportés avaient été tenus.
Il m'a alors été indiqué que cette suspicion sur les pratiques de la structure administrative de l'UPA était la conséquence des propos que vous aviez personnellement tenus au cours de la réunion de la Commission des Conjoints et de la Parité du 5 février 2015.
C'est seulement par un courriel du vendredi 20 février 2015 à 17h37, adressé depuis votre messagerie personnelle, que vous avez reconnu être l'auteur des propos rapportés. Cependant pour minimiser votre responsabilité, vous avez prétendu d'une part que les membres de la Commission des Conjoints et de la Parité auraient été préalablement informés que vous procédiez à des enregistrements et d'autre part que vous n'auriez pas visé les instances dirigeantes de L'UPA.
Aucune des explications que vous avez données n'a été corroborée par la Présidente de la Commission et certains de ses membres.
Bien au contraire, il est ressorti des informations que j'ai recueillies que non seulement vous n'aviez informé personne que vous procédiez à l'enregistrement des débats, ce qui révèle un manque total de loyauté vis-à-vis des Elus de notre organisation, mais aussi que ce n'était pas la première fois que vous vous faisiez prendre à réaliser des enregistrements subrepticement.
Quant à vos propos sur l'usage de procéder à des enregistrements des réunions des instances de l'UPA, ils sont d'autant plus inadmissibles qu'ils ont eu pour conséquence de jeter la suspicion sur le secrétariat général et d'entamer la confiance que les Élus de l'UPA ont dans le secrétariat général et la structure administrative, confiance qui s'est construite au fil des années, ce que vous ne pouvez ignorer dès lors que vous mettez en avant, sans cesse, vos 24 ans d'ancienneté.
Quant à prétendre, ainsi que vous l'écriviez le 20 février 2015, que vous auriez mentionné non le Conseil National de l'UPA, mais « Au Conseil National... de l'emploi », cela n'est en rien crédible alors que cette institution n'existe plus depuis un an et qu'il est de pratique courante, au sein de notre organisation, d'utiliser les expressions « Conseil National » et « Comité Directeur » pour désigner nos instances dirigeantes.
Cet incident, d'une particulière gravité, qui à lui seul justifierait la mesure envisagée, a été le catalyseur de vos insuffisances et de votre manque d'investissement dans les missions qui vous sont confiées.
Il s'est ainsi avéré que malgré l'ancienneté de 24 ans que vous revendiquez haut et fort, vous vous refusez à suivre les méthodes de travail définies au sein de notre organisation pour la préparation des réunions de la commission dont vous avez la charge, l'établissement des comptes-rendus de réunion, ainsi que l'accompagnement des Elus, Après 24 ans d'ancienneté, vous ne pouvez pas ignorer que la structure administrative de l'UPA et en particulier ses cadres conseillers techniques ont pour tâche essentielle d'accompagner les Elus dans leurs différents mandats de représentation de l'UPA.
Ainsi, chaque cadre conseiller technique doit donc préparer les réunions par la réalisation de notes pour présenter les sujets à l'ordre du jour, préparer la documentation nécessaire en la remettant en amont des réunions, établir des comptes-rendus détaillés pour toutes les réunions auxquelles il assiste, notamment celles dont il est le secrétaire.
Conformément aux règles statutaires de l'UPA, toutes ces informations sont ensuite diffusées sous forme de notes aux Confédérations membres fondateurs de l'UPA ou de circulaires aux UPA territoriales.
Il ressort de l'analyse des notes produites pour les années 2013 et 2014 des insuffisances notables de votre part, en considération des sujets que vous étiez chargée de suivre : en 2013: vous avez produit seulement 11 notes sur les 574 notes produites par les 8 salariés cadres, soit moins de 2 %, en 2014 : c'est 27 notes sur les 593 notes produites par les 8 salariés cadres, soit moins de 5 %.
L'analyse des circulaires conduit aux mêmes résultats.
Ces constats sont suffisamment éloquents pour établir votre manque d'investissement dans vos fonctions et votre habitude à renvoyer vers les autres les travaux qui vous incombent normalement.

Comme conseillère technique (salarié cadre), vous aviez en charge le suivi de l'ensemble de l'assurance chômage (UNEDIC et Pôle Emploi), l'activité conventionnelle (commission nationale de la négociation collective, en particulier sa sous-commission des conventions et accords) et le secrétariat de la Commission des Conjoints et de la Parité.
Pour l'ensemble de ces tâches, j'ai progressivement constaté, et l'incident avec la Présidente de la Commission des Conjoints et de la Parité démontre :
- absence de préparation des réunions au niveau tant matériel que du fond ;
- absence ou insuffisance des comptes-rendus des réunions.
À de multiples occasions, je suis intervenu auprès de vous pour vous rappeler les règles de fonctionnement de l'UPA, et encore récemment à l'occasion de l'établissement du compte-rendu de la réunion de la Commission des Conjoints et de la Parité du 5 février 2015.
Par deux fois, j'ai repris vos projets de compte-rendu tant ils étaient indigents.
Les projets de compte-rendu que vous m'avez soumis de la réunion du 5 février démontrent de manière éloquente que les explications que vous avez données pour justifier les enregistrements auxquels vous procédiez à l'insu des membres de la Commission des Conjoints et de la Parité ne sont en rien crédibles.
En effet, vous avez prétendu notamment dans votre lettre du 23 mars 2015 et encore à l'occasion de I "entretien que : "... enregistrements lesquels étaient simplement destinés à faciliter le travail de comptes-rendus ultérieurs », et encore « il est difficile de retranscrire de façon fidèle tous les échanges survenant entre les participants à travers une simple prise de note ».
Or, les comptes-rendus que vous établissez sont complètement indigents sur les échanges qui ont eu lieu, et sur l'indication de qui a dit quoi.
Cette indigence ne saurait être justifiée par un quelconque esprit de synthèse, elle révèle seulement votre refus obstiné de suivre les règles fixées et suivies par tous et également de fournir le travail attendu d'une personne de votre expérience.
Quant au caractère soi-disant hors sujet de certains débats de la Commission des Conjoints et de la Parité, loin de vous excuser, il démontre votre insuffisance dans la préparation de ces réunions et votre attitude à être le censeur des Élus.
Ensuite, lorsque j'insistais pour tenter d'adapter votre activité aux besoins de l'UPA et de ses Élus, vous avez toujours fait preuve d'une agressivité incompatible avec une relation de travail sereine et basée sur un respect mutuel.
A tort, peut-être, mais dans le souci de ne pas aggraver la tension nerveuse que votre comportement génère, je n'ai pas confirmé par des écrits mes nombreuses observations orales provoquées notamment par les remarques négatives que je recevais à votre propos de personnes représentant des Confédérations membres fondateurs, qu'elles soient des Elus ou des cadres.
Votre attitude négative m'a ainsi conduit à confier à d'autres des tâches qui auraient dû vous incomber.
A cela s'ajoute que non seulement vous avez fait supporter aux autres collaborateurs de l'UPA une part du travail qui vous incombait, mais aussi que vous avez tenté d'imputer aux Élus de notre organisation vos insuffisances.
Enfin, et l'entretien que nous avons eu le 3 avril a été particulièrement révélateur, vous avez une capacité à affirmer des contrevérités pour masquer vos insuffisances et le peu de E considération que vous portez aux demandes des lus.
En effet, la Présidente de la Commission des Conjoints et de la Parité vous a demandé depuis plusieurs années de travailler pour apporter des précisions sur la place des femmes dans la représentation de I'UPA.
Vous avez très clairement indiqué, sans m'en référer et donc sous votre propre responsabilité, que cela était totalement impossible pour des raisons techniques. Or, du fait de votre absence pour arrêt maladie du 3 mars au 2 avril2 015, nous avons été amenés à étudier cette demande, réitérée dans le cadre de la préparation de la réunion des Présidents des UPA territoriales du 19 mars 2015, le Conseil National ayant décidé de l'intervention de la Présidente de la Commission des Conjoints et de la Parité à cette réunion.
L'examen auquel il a été procédé a permis de constater que non seulement il était possible de faire des statistiques sur la place des femmes dans les représentations de l'UPA, mais aussi que les outils à notre disposition permettaient de préciser pour chaque femme les mandats dont elles disposent.
D'autres exemples de vos insuffisances et défaillances peuvent être cités si nécessaire. Ces constats confirment, s'il en était besoin, votre refus constant d'accomplir votre mission essentielle d'être un support des Élus et d'effectuer les travaux qui vous sont demandés lors des réunions notamment lors de la Commission des Conjoints et de la Parité et qui ont été expressément validés par le Conseil National.
A cela s'ajoute, même si vous l'avez contesté à l'occasion du rendez-vous du 3 avril, que la précédente représentatrice de l'UPA au Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle a démissionné de son mandat en raison particulièrement de I « absence d'accompagnement de votre part.

L'état de vos dossiers rend parfaitement crédible un tel motif, aucun document préparatoire de réunion n'était, avant chaque réunion, adressé à notre représentante.
Votre comportement dans l'exécution de vos missions et dans vos relations avec les Élus qui, seuls, représentent l'UPA avec notre soutien, démontre, pour un salarié revendiquant 24 ans d'ancienneté, une insuffisance notoire et inadmissible d'investissement dans son travail qui vient s'ajouter à un manque de loyauté vis-à-vis des Elus.
Insuffisance et déloyauté qui portent atteintes à la confiance que les Élus de l'UPA doivent avoir dans la structure administrative.
Votre comportement révèle, en fait, que vous ne partagea plus les valeurs de service que depuis près de 30 ans j'ai développées auprès des Élus de l'UPA pour leur permettre de faire de l'UPA ce qu'elle est aujourd'hui.
Pour ces différents motifs, il a été décidé de vous licencier ».

Les carences professionnelles d'un salarié ne sont susceptibles de revêtir un caractère disciplinaire que si la mauvaise volonté délibérée ou l'abstention volontaire du salarié dans l'exécution de sa prestation de travail est invoquée.

En l'espèce, la lettre de licenciement fait état :

- d'un comportement fautif de la salariée dans l'enregistrement de réunions à l'insu des participants,
- d'une insuffisance professionnelle fautive, tenant à son refus de suivre les règles fixées par l'employeur dans la préparation des réunions, l'établissement des comptes-rendus et l'accompagnement des élus,
- de son agressivité envers les élus et les cadres de l'association,
- ainsi que d'un manque de loyauté.

Le licenciement litigieux revêt donc un caractère disciplinaire.

Il en résulte que la cour doit examiner l'ensemble des moyens soulevés par la salariée sur le respect de la procédure disciplinaire.

Compte tenu du fait que la lettre du 18 mars 2015 n'a pas été considérée comme une sanction, il ne peut être retenu ni que l'employeur a prononcé, pour les faits y afférents, une double sanction se heurtant à la règle non bis in idem, ni qu'il a, pour les autres faits, antérieurs, épuisé son pouvoir disciplinaire.

Ces moyens de contestation sont donc rejetés.

Aux termes de l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

En l'espèce, l'employeur reproche à Mme [X] d'avoir établi des notes en nombre insuffisant en 2013 et 2014.

Or, la convocation de la salariée à un entretien préalable datant du 24 mars 2015, il en résulte que ces faits, datés, tout au plus, pour le dernier, du 31 décembre 2014, dont il n'est pas établi qu'ils ont été réitérés après cette date, sont prescrits dès lors qu'ils n'ont pas fait l'objet de poursuites disciplinaires dans les deux mois qui ont suivi.
Selon l'article L. 1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

Ainsi l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

En l'espèce, il résulte des pièces produites, notamment le procès-verbal de retranscription en date du 2 juillet 2015, qui fait apparaître que l'enregistrement a été interrompu soudainement, le courriel adressé le 20 février 2015 par Mme [X] à

M. [J] [I], secrétaire général de l'association, ainsi que les attestations établies par Mmes [F] [M], présidente de la commission des conjoints et de la parité, et [Y] [A], membre de ladite commission, qui ne sont nullement contradictoires :

- que, le 5 février 2015, Mme [X] a procédé à l'enregistrement de la réunion de la commission des conjoints et de la parité sans en avertir préalablement les participantes (la présidente de la commission lui ayant demandé, après plus de quinze pages de retranscription dans le procès-verbal, si elle enregistrait),
- qu'elle avait déjà procédé à un enregistrement similaire au cours d'une précédente réunion (le 3 octobre 2014), sans qu'il soit établi que les participants en avaient préalablement été informés,
- et qu'elle a affirmé, ce jour-là, que l'enregistrement des réunions, y compris dans les instances dirigeantes comme le conseil national (de l'association, et non de l'emploi, comme elle l'a prétendu a posteriori), était une pratique courante, alors que tel n'était pas le cas.

Contrairement à ce que la salariée a soutenu sur ses habitudes, cet enregistrement n'a pas été effacé après établissement du compte-rendu puisqu'elle l'a fait retranscrire par un huissier de justice le 2 juillet 2015.

En outre, comme le fait observer l'employeur dans la lettre de licenciement, cet enregistrement ne lui a pas servi à retranscrire fidèlement tous les échanges survenus entre les participants dès lors que le compte-rendu qu'elle a établi à la suite de cette réunion ne traduit pas les échanges qui ont eu lieu.

Or, il apparaît, dans le compte-rendu de réunion du conseil national du 19 février 2015, qu'une mise au point a dû être faite sur l'enregistrement de toutes les réunions de l'association à la suite de ces faits.

Le comportement fautif de Mme [X] sur ce point est donc établi.

Par ailleurs, il ressort des attestations concordantes déjà susvisées, ainsi que des attestations établies par M. [T] [R], secrétaire général, M. [Z] [W], chef du service communication, et M. [S] [V], secrétaire général de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment :

- que Mme [X] n'exécutait pas les directives qui lui étaient données pour la préparation des réunions : ordres du jour non joints aux convocations en dépit des relances de Mme [A] ou encore convocations incomplètes malgré mise au point avec Mme [M] sur la procédure à suivre,

- et qu'elle était agressive et méprisante avec des élus et des cadres, à l'instar de M. [R], à qui elle n'adressait pas la parole depuis 15 ans, MM. [W] et [V] ayant tous les deux constaté cette agressivité et ce mépris et le premier ayant entendu ses critiques acerbes envers des membres du conseil national et les présidentes successives de la commission des conjoints et de la parité.

Ces faits, suffisamment précis, ne sont pas utilement contredits par les courriels échangés par Mme [X] avec Mmes [M] et [A] ainsi que M. [I], ni par les éloges qu'elle a reçus de personnes ayant ponctuellement ou par le passé travaillé avec elle ou bénéficié de formations qu'elle a dispensées.

L'ensemble de ces faits justifie, sans qu'il soit besoin d'en retenir d'autres, la rupture du contrat de travail, ce, nonobstant l'ancienneté importante de l'intéressée, étant observé que l'employeur avait préalablement évoqué une rupture conventionnelle et que des échanges ont eu lieu entre les parties avant l'engagement de la procédure de licenciement, de sorte qu'il ne peut être retenu que cette mesure a été notifiée avec précipitation.

Le jugement déféré est donc infirmé en son appréciation sur le licenciement et en sa condamnation au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les demandes consécutives à la rupture du contrat de travail formulées par l'appelante étant rejetées, ce qui rend sans objet la demande d'injonction présentée reconventionnellement par l'intimée.

La cour constate que l'appelante ne formule, indépendamment de la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, aucune demande indemnitaire en conséquence de l'irrégularité de la procédure de licenciement

qu'elle invoque sur le fondement de l'article L. 1232-3 du code du travail ».

1°) ALORS QUE constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que les observations verbales, prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ; qu'en l'espèce, le courrier du 18 mars 2015 adressé à Mme [X] ne se bornait pas à rendre-compte sans volonté de sanction des griefs formulés lors d'un entretien oral, mais lui reprochait d'avoir révélé, par ces fautes, son comportement lors de cet entretien et son comportement ultérieur, un « refus d'évoluer », une « fuite devant la réalité », un « processus de victimisation et une obstination à ne pas remettre en cause un comportement portant préjudice à l'entreprise » ; que dans ce courrier, l'employeur en déduisait une impossibilité de poursuivre la relation de travail et d'envisager une rupture négociée ; qu'en refusant de voir dans cet écrit la manifestation d'une sanction épuisant le pouvoir disciplinaire de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE constitue une sanction épuisant le pouvoir disciplinaire de l'employeur tout écrit reprochant au salarié des fautes et manifestant un jugement sur son travail de nature à affecter sa carrière, nonobstant l'absence de mise en garde ou d'injonction ; qu'en retenant que, faute d'injonction ou de mise en garde, le courrier du 18 mars 2015 ne constituait pas une sanction disciplinaire, après avoir relevé que, dans cet écrit, l'employeur de Mme [X] lui reprochait des fautes et un « refus d'évoluer », une « fuite devant la réalité », un « processus de victimisation et une obstination à ne pas remettre en cause un comportement portant préjudice à l'entreprise », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations dont il résultait que l'employeur avait manifesté un jugement de nature à affecter la carrière de Mme [X], et a par suite violé l'article L. 1331-1 du code du travail ;

3°) ALORS, en toute hypothèse, QUE le courrier par lequel l'employeur informe son salarié que, face à son attitude, il renonce à la procédure de rupture conventionnelle qu'il avait envisagée pour éviter les traumatismes d'un licenciement, s'analyse en un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que, dans son courrier du 18 mars 2015, l'employeur de Mme [X] lui a manifesté son intention de renoncer à la procédure de rupture conventionnelle qu'il avait envisagée initialement pour éviter les traumatismes d'un licenciement ; qu'en ne déduisant pas de ces constatations l'existence d'un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1232-2 et L. 1232-6 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k9
27 novembre 2019 (n°17/00375)

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 02-02-2022
- Cour d'appel de Paris K9 27-11-2019