

Texte de la décision

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 février 2022

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 139 F-D

Pourvoi n° F 20-14.782

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

M. [Z] [S], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° F 20-14.782 contre l'arrêt rendu le 30 janvier 2020 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à la société Aveco, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prache, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [S], de la SCP Didier et Pinet, avocat de la société Aveco, après débats en l'audience publique du 7 décembre 2021 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Prache, conseiller référendaire 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 30 janvier 2020), M. [S] a été engagé le 1^{er} février 2008 par la société Aveco, société d'expertise comptable, en qualité de collaborateur confirmé.
2. Mis à pied à titre conservatoire le 5 octobre 2015, il a été convoqué le 4 décembre 2015 à un entretien préalable au licenciement et licencié le 21 décembre 2015 pour faute grave.
3. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de confirmer le jugement en ce qu'il a jugé bien fondé et régulier son licenciement pour faute grave et l'a débouté de ses demandes en paiement de rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des indemnités de rupture, alors :

« 1°/ que le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; que pour dire que la mise à pied, notifiée deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, était conservatoire, l'arrêt retient que, pendant cette période, les conseils respectifs des parties ont eu des échanges confidentiels portant sur une rupture conventionnelle du contrat de travail et la cession des parts sociales détenues par le salarié ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a soulevé ce moyen d'office sans inviter préalablement les parties à présenter leurs observations, a violé l'article 16 du code de procédure civile.

2°/ que d'une part, dès lors que l'employeur a déjà sanctionné le salarié en lui notifiant une mise à pied, il a épuisé son pouvoir disciplinaire et ne peut prononcer un licenciement pour les mêmes faits et que d'autre part, pour avoir un caractère conservatoire, la mise à pied doit être suivie immédiatement ou être concomitante au déclenchement de la procédure disciplinaire ; que la cour d'appel, par motifs adoptés, s'est fondée sur l'existence d'investigations pour qualifier la mise à pied notifiée deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement de conservatoire, tout en constatant que l'employeur se prévalait soit de faits antérieurs à la mise à pied (entre le 25 septembre et le 5 octobre 2015), soit de faits datant de février 2016, donc postérieurs au licenciement prononcé le 21 décembre 2015 ; qu'en statuant de la sorte, sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur justifiait d'investigations menées pendant ce délai de deux mois entre la notification de la mise à pied et l'engagement de la procédure de licenciement susceptibles de justifier que la mise à pied soit qualifiée de conservatoire, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1235-3 du code du travail, du principe non bis in idem et de l'article L. 1331-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1331-1 du code du travail :

5. Il résulte de ce texte qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à double sanction.
6. Pour débouter le salarié de ses demandes au titre du licenciement, l'arrêt retient que pendant la période qui s'est écoulée entre la notification de la mise à pied le 5 octobre 2015 et la convocation du 4 décembre 2015 à l'entretien préalable, les conseils respectifs des parties ont eu des échanges confidentiels portant sur une rupture conventionnelle du contrat de travail et la cession des parts sociales détenues par le salarié, que dans ces conditions, la durée de la mise à pied conservatoire n'apparaît pas anormalement longue.
7. Il ajoute, par motifs adoptés, que compte tenu des particularités de la profession d'expert-comptable des investigations sérieuses devaient être menées avant de procéder à un licenciement, dès lors que des éléments pouvaient laisser présumer l'intervention du salarié dans les lettres de résiliation de missions comptables adressées à l'employeur par de nombreux clients, sans pour autant que la preuve définitive ne soit rapportée. Il

poursuit en indiquant, qu'en fait aucun courrier émanant de l'expert-comptable reprenant cette clientèle n'a été reçu par Aveco avant le 3 février 2016, alors que le membre de l'Ordre doit procéder à l'envoi de ce courrier dans le mois qui suit la reprise, de sorte qu'il est compréhensible que l'employeur souhaitant faire la lumière complète sur cette reprise, ait souhaité, que ce ou ces courrier(s) de reprise soient bien réceptionné(s) avant de procéder au licenciement.

8. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la procédure de licenciement avait été engagée près de deux mois après la notification de la mise à pied conservatoire, et qu'aucun des motifs qu'elle a retenus n'était de nature à justifier ce délai, de sorte que cette mesure présentait un caractère disciplinaire et que l'employeur ne pouvait ensuite décider, à raison des mêmes faits, le licenciement de l'intéressé, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable la demande en paiement d'heures supplémentaires pour la période du 1er janvier 2012 au 11 avril 2013, alors « que les fins de non recevoir doivent figurer dans le dispositif des conclusions ; qu'en déclarant irrecevable en raison de la prescription la demande en paiement d'heures supplémentaires pour la période du 1er janvier 2012 au 11 avril 2013, quand la fin de non recevoir tirée de la prescription ne figurait pas dans le dispositif des conclusions de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles 4 et 954 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 954, alinéa 3, du code de procédure civile :

10. Il résulte de ce texte que les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif et que la cour d'appel ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif des conclusions d'appel.

11. Pour déclarer irrecevable la demande en paiement d'heures supplémentaires pour la période du 1er janvier 2012 au 11 avril 2013, l'arrêt retient que le salarié ayant saisi le conseil de prud'hommes de Strasbourg le 12 avril 2016, la demande en paiement des heures supplémentaires qui auraient été exécutées du 1er janvier 2012 au 11 avril 2013 est irrecevable pour prescription.

12. En statuant ainsi, alors que la fin de non-recevoir tirée de la prescription ne figurait pas dans le dispositif des conclusions de l'employeur, qui se bornait à solliciter la confirmation du jugement en ce qu'il avait jugé que le salarié ne démontrait pas avoir effectué des heures supplémentaires non rémunérées et en ce qu'il l'avait débouté de ce chef de demande, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Et sur le troisième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

13. Le salarié fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une somme à titre de dommages-intérêts, alors « que la cassation à intervenir sur le premier ou le deuxième moyen de cassation emportera cassation de l'arrêt en ses dispositions relatives à la condamnation du salarié et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

14. La cassation prononcée des dispositions de l'arrêt sur le premier moyen du pourvoi entraîne la cassation, par voie de conséquence, du dispositif critiqué par le troisième moyen, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

Portée et conséquences de la cassation

15. La cassation des chefs de dispositif critiqués par les premier, deuxième et troisième moyens emporte la cassation par voie de conséquence des chefs de dispositif laissant à chacune des parties les frais qu'elle a exposés sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et condamnant le salarié aux dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il juge que M. [S] a commis une faute grave, que son licenciement est régulier et bien fondé, le déboute de ses demandes en paiement de son salaire pendant la mise à pied conservatoire ayant précédé le licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des indemnités de rupture, déclare irrecevable la demande en paiement d'heures supplémentaires pour la période du 1er janvier 2012 au 11 avril 2013, condamne M. [S] à payer à la société Aveco la somme de 25 000 euros à titre de dommages-intérêts majorée des intérêts au taux légal à compter du jour du présent arrêt, déboute les parties de leurs demandes respectives au titre de l'article 700 du code de procédure civile et condamne M. [S] aux dépens de première instance et d'appel, l'arrêt rendu le 30 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ;

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

Condamne la société Aveco aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Aveco et la condamne à payer à M. [S] la somme de 3 000 euros ;

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 février deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [S]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il a dit et jugé que le salarié avait commis une faute grave, en ce qu'il a dit que son licenciement était régulier et bien fondé et en ce qu'il l'a débouté de ses demandes en paiement de son salaire pendant la mise à pied conservatoire ayant précédé le licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des indemnités de rupture.

AUX MOTIFS propres QUE Monsieur [S] soutient en premier lieu que l'employeur aurait épuisé son pouvoir disciplinaire en le mettant à pied à titre conservatoire le 5 octobre 2015 sans entamer immédiatement la procédure de licenciement ; il est constant que le salarié a été convoqué à un entretien préalable au licenciement le 4 décembre 2015 devant se tenir le 17 décembre 2015 -soit deux mois après la notification de la mise à pied conservatoire- tandis que le licenciement est intervenu le 21 décembre 2015 ; il ressort des pièces versées aux débats que pendant cette période, les conseils respectifs des parties ont eu des échanges confidentielles portant sur une rupture conventionnelle du contrat de travail et la cession des parts sociales détenues par Monsieur [S] (cf. lettre de Maître [D] du 30 novembre 2015) ; dans ces conditions, la durée de la mise à pied conservatoire n'apparaît pas anormalement longue et ne saurait être considérée comme une sanction spécifique ; le jugement entrepris doit donc être confirmé en ce qu'il a dit que la société Aveco n'avait pas épuisé son pouvoir disciplinaire le 5 octobre 2015 ;

AUX MOTIFS adoptés QUE la mise à pied du 5 octobre 2015 est une mise à pied à titre conservatoire et non une sanction ; en effet la société Aveco soutient à bon droit, que compte tenu des particularités de la profession d'expert-comptable des investigations sérieuses doivent être menées avant de procéder à un licenciement ; le nombre de résiliations entre le 25 septembre et le 5 octobre est de 21 ; le fait que les courriers aient tous été rédigés sur un modèle type, dont la rédaction et la typographie sont entièrement similaires, ce document a donc été rédigé par la même personne ; il ne s'agit pas d'un document standard qui serait proposé aux membres de l'Ordre des Experts Comptables par exemple sur le site Internet de l'Ordre ; ces éléments pouvaient laisser présumer l'intervention de Monsieur [S], mais sans pour autant que la preuve définitive ne soit rapportée ; en fait aucun courrier émanant de l'expert-comptable reprenant cette clientèle n'a été reçu par Aveco avant le 3 février 2016 ; or, le membre de l'Ordre doit procéder à l'envoi de ce courrier dans le mois qui suit la reprise ; on peut comprendre que Aveco, souhaitant faire la lumière complète sur cette reprise, a souhaité, que ce ou ces courrier(s) de reprise soient bien réceptionné(s) avant de procéder au licenciement ; en conséquence la mise à pied n'est pas une sanction, et l'employeur n'a pas épuisé son pouvoir disciplinaire lorsqu'il a procédé au licenciement de Monsieur [S] pour faute grave.

1°ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; que pour dire que la mise à pied, notifiée deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, était conservatoire, l'arrêt retient que, pendant cette période, les conseils respectifs des parties ont eu des échanges confidentiels portant sur une rupture conventionnelle du contrat de travail et la cession des parts sociales détenues par le salarié ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a soulevé ce moyen d'office sans inviter préalablement les parties à présenter leurs observations, a violé l'article 16 du code de procédure civile

2°ALORS QUE d'une part, dès lors que l'employeur a déjà sanctionné le salarié en lui notifiant une mise à pied, il a épuisé son pouvoir disciplinaire et ne peut prononcer un licenciement pour les mêmes faits et que d'autre part, pour avoir un caractère conservatoire, la mise à pied doit être suivie immédiatement ou être concomitante au déclenchement de la procédure disciplinaire ; que la cour d'appel, par motifs adoptés, s'est fondée sur l'existence d'investigations pour qualifier la mise à pied notifiée deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement de conservatoire, tout en constatant que l'employeur se prévalait soit de faits antérieurs à la mise à pied (entre le 25 septembre et le 5 octobre 2015), soit de faits datant de février 2016, donc postérieurs au licenciement prononcé le 21 décembre 2015 ; qu'en statuant de la sorte, sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur justifiait d'investigations menées pendant ce délai de deux mois entre la notification de la mise à pied et l'engagement de la procédure de licenciement susceptibles de justifier que la mise à pied soit qualifiée de conservatoire, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1235-3 du code du travail, du principe non bis in idem et de l'article L. 1331-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR déclaré irrecevable la demande en paiement d'heures supplémentaires pour la période du 1er janvier 2012 au 11 avril 2013.

AUX MOTIFS QUE le point de départ de cette prescription triennale est le jour où les heures supplémentaires alléguées auraient été accomplies ; Monsieur [S] ayant saisi le conseil de prud'hommes de Strasbourg le 12 avril 2016, la demande en paiement des heures supplémentaires qui auraient été exécutées du 1er janvier 2012 au 11 avril 2013 est irrecevable pour prescription.

1°ALORS QUE les fins de non recevoir doivent figurer dans le dispositif des conclusions ; qu'en déclarant irrecevable en raison de la prescription la demande en paiement d'heures supplémentaires pour la période du 1er janvier 2012 au 11 avril 2013, quand la fin de non recevoir tirée de la prescription ne figurait pas dans le dispositif des conclusions de l'employeur, la cour d'appel a violé les article 4 et 954 du code de procédure civile.

2° ALORS subsidiairement QUE les juges ne peuvent pas suppléer d'office le moyen résultant de la prescription ; qu'en déclarant irrecevable en raison de la prescription la demande en paiement d'heures supplémentaires pour la période du 1er janvier 2012 au 11 avril 2013, quand la fin de non recevoir tirée de la prescription ne figurait pas

dans le dispositif des conclusions de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 2247 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné le salarié à payer la somme de 25 000 euros à titre de dommages et intérêts.

AUX MOTIFS QUE le détournement de clientèle commis par Monsieur [S] traduit une volonté de nuire à l'employeur en ce qu'il savait que cet acte commis de façon délibérée lui porterait préjudice ; Monsieur [S] doit être condamné à payer à l'employeur la somme de 25 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel et moral subi par la société Aveco.

1°ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier ou le deuxième moyen de cassation emportera cassation de l'arrêt en ses dispositions relatives à la condamnation du salarié et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile

2°ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; qu'en condamnant le salarié à payer des dommages et intérêts à l'employeur quand, dans ses conclusions, ce dernier n'avait pas invoqué de faute lourde, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile

3° ALORS QUE dès lors que le salarié n'a pas été licencié pour faute lourde, il ne peut être condamné à verser des dommages et intérêts à l'employeur que si ce dernier invoque une faute lourde et que le juge constate que le salarié a commis une telle faute, distincte des faits visés par la lettre de licenciement ; que la cour d'appel a dit que le salarié avait été licencié pour faute grave pour avoir détourné des clients et l'a condamné au paiement de dommages et intérêts pour les mêmes motifs ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le principe selon lequel la responsabilité pécuniaire du salarié à l'égard de l'employeur ne peut résulter que de sa faute lourde

4°ALORS QUE la faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise ; que la cour a retenu que le détournement de clientèle commis traduit une volonté de nuire à l'employeur en ce que le salarié savait que cet acte commis de façon délibérée lui porterait préjudice ; qu'en statuant de la sorte, sans caractériser la volonté de nuire du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L 3141-26 du code du travail.