

SOC.

LM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 mars 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 257 FS-B
sur le 1er moyen

Pourvoi n° M 19-25.616

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 MARS 2022

M. [G] [I], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° M 19-25.616 contre l'arrêt rendu le 27 septembre 2019 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 1 - chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Hydro Building Systems France, société à responsabilité limitée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 1], nouvelle dénomination de la société Sapa Building Systems France, défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SCP Duhamel-Rameix-Gury-Maitre, avocat de M. [I], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Hydro Building Systems France, et l'avis de Mme Rémerly, avocat général, après débats en l'audience publique du 12 janvier 2022 où étaient présents M. Cathala, président, M. Flores, conseiller rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mme Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Ala, Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, Mme Rémerly, avocat général, et Mme

Jouanneau, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 27 septembre 2019), M. [I] a été engagé à compter du 28 avril 1980 par la société Technal France, aux droits de laquelle vient la société Hydro Building Systems France (la société), en qualité de contrôleur technique. Par avenant du 9 mars 2000, une convention de forfait en jours a été conclue.

2. Le 30 avril 2014, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation de son contrat de travail.

3. Le salarié a été licencié le 4 août 2014.

Examen des moyens

Sur le second moyen, ci-après annexé

4. 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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, de dire qu'aucune somme n'est due au titre de rappel de salaire de salaire, de dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de ses demandes en rappels de salaires et congés payés et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « qu'il ressort de l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 que les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature ; qu'ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire ; qu'en application de l'article 24 de la convention collective précitée, les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leur responsabilité ; qu'en raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle, les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises ; qu'en application de l'article 16 de la convention collective précitée, après un an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance, pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels ; que par ailleurs, à défaut de précision contraire prévue par la convention collective, le retrait d'un jour de réduction de temps de travail en raison d'une absence pour maladie est interdit ; qu'il résulte de ces dispositions que lorsque le salarié a bénéficié d'un maintien intégral de sa rémunération en cas d'arrêt maladie, l'employeur étant subrogé dans les droits du salarié pour obtenir le versement des indemnités de la sécurité sociale, les journées d'absence pour maladie du salarié ne doivent pas être déduites du décompte annuel des jours travaillés lorsqu'il convient de procéder à la comparaison entre la rémunération annuelle du salarié et la rémunération annuelle minimale conventionnelle ; qu'en l'espèce, la société Hydro Building prétendait que les absences du salarié pour maladie devaient être déduites de son décompte annuel de jours travaillés et que le salaire perçu devait être proratisé compte tenu de ces absences, afin de vérifier si le salaire minimal prévu par la convention collective avait été perçu par le salarié ; que l'employeur faisait ainsi valoir que le salarié n'avait travaillé que 211 jours en 2012, 206 jours en 2013 et 91,5 jours en 2014 ; que la cour d'appel, pour procéder à la comparaison entre le salaire perçu

par le salarié et le salaire minimal prévu par la convention collective, a fait droit à la demande de l'employeur et a donc déduit du décompte annuel des jours travaillés par le salarié des périodes où le salarié était absent en arrêt maladie ; qu'en statuant ainsi, tandis que les journées d'absences pour maladie du salarié ne doivent pas être déduites du décompte annuel des jours travaillés lorsqu'il convient de procéder à la comparaison entre la rémunération annuelle du salarié et la rémunération annuelle minimale conventionnelle, la cour d'appel a violé les articles 16, 23 et 24 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. »

Réponse de la Cour

6. Selon l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature. Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire. Il en résulte que les sommes versées pendant les périodes de suspension du contrat de travail en application de l'article 16 de ladite convention collective, pour compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance, n'entrent pas dans l'assiette de détermination des appointements minima garantis.

7. La cour d'appel, qui, pour déterminer les appointements minima garantis, a tenu compte du nombre de jours effectivement travaillés par rapport au forfait de deux cent treize jours, a fait l'exacte application des dispositions conventionnelles.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [I] 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 mars deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Duhamel-Rameix-Gury-Maitre, avocat aux Conseils, pour M. [I]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir dit et jugé qu'il n'y avait pas lieu à résiliation judiciaire du contrat de travail et qu'aucune somme n'est due au titre de rappel de salaire de salaire, d'avoir dit et jugé que le licenciement de M. [G] [I] repose sur une cause réelle et sérieuse, d'avoir débouté M. [I] de ses demandes de rappels de salaires et congés payés et d'avoir débouté M. [I] de sa demande de dommage et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur la résiliation du contrat de travail et le rappel de salaire, M. [I] reproche à son employeur de pas avoir respecté les minima de salaire prévus par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ; qu'il soutient que ne doit pas être pris en compte pour la comparaison avec le salaire minimum conventionnel le bonus cadre, comportant une partie variable versée en février et une partie fixe payée en décembre, ce bonus ayant un caractère aléatoire et temporaire, en tout cas, la partie variable qui est une prime calculée en fonction des performances du salarié durant l'année précédente ; qu'il prétend également que le minimum conventionnel, fixé pour 218 jours annuels de travail, ne doit pas être proratisé, comme l'a fait la société Hydro Building Systems, au motif que le nombre de jours du forfait annuel de l'entreprise est inférieur ; qu'il en conclut que, dans les deux cas (exclusion

de la totalité du bonus ou de la seule partie variable) et après déduction des rappels de salaire versés, la société Hydro Building Systems lui doit encore des montants importants de salaire ; que la société Hydro Building Systems répond que le bonus cadre doit être inclus en totalité dans les rémunérations de M. [I], et que le salaire minimum conventionnel doit être proratisé en fonction de la durée collective du travail appliquée dans l'entreprise ainsi qu'en fonction des absences du salarié, de sorte qu'aucun rappel de salaire n'est dû à ce dernier ; que sur quoi, la cour : le salarié qui demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur doit justifier que celui-ci a commis des manquements d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail ; que selon les dispositions de l'article 23 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie 13 mars 1972, les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature, ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévolo ou temporaire ; que selon les mentions des bulletins de salaire, M. [I] percevait tous les ans, en février, la part variable du bonus cadre et en décembre la part fixe de ce bonus ; que ces rémunérations n'étaient pas stipulées par le contrat de travail de l'intéressé mais elles étaient prévues par les accords d'entreprise conclus chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des salaires, lesquels, pour les années en litige, ont établi les modalités de calcul de la part variable du bonus, en fonction de l'atteinte par le salarié d'objectifs définis selon des critères précis et ont fixé la part fixe à un mois de salaire sans condition de résultat financier ; qu'ainsi, le bonus cadre, résultant d'un accord collectifs s'imposant à l'employeur, versé périodiquement aux mois de juin et décembre, reconduit d'année en année, peu important son montant variable, constitue dans son intégralité un élément permanent et obligatoire de la rémunération du salarié devant être pris en compte pour le calcul des minima conventionnels ; que selon les dispositions des accords relatifs aux salaires négociés annuellement pour les années 2012, 2013 et 2014 qui sont en litige, les appointements minimaux annuels garantis pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, incluant la journée de solidarité, sont fixés pour les ingénieurs et cadres employés à temps complet quel que soit le nombre de jours prévu par le contrat de travail dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année ; qu'il se déduit de ses dispositions que les salaires minimaux garantis par la convention pour les ingénieurs et cadres soumis à un forfait annuel en jours s'appliquent à tout salarié employé à temps complet, même si le nombre de jours contractuellement stipulé est inférieur à 218 ; que c'est le cas de M. [I] qui est employé selon un forfait annuel de 213 jours, qui constitue le temps de travail complet appliqué dans l'entreprise ainsi que cela résulte de l'accord de l'entreprise portant sur la réduction du temps de travail du 28 février 2000 ; qu'en conséquence, contrairement à ce que soutient la société Hydro Building Systems, il n'y a pas lieu de proratiser les salaires minimaux conventionnels sur la base de 213 jours ; que cependant, l'employeur demande à juste titre qu'ils soient proratisés en fonction du nombre de jours effectivement travaillés par le salarié par rapport au total de 2013 ; que selon ces modalités, sur la base des éléments chiffrés fournis par les parties, la comparaison entre les salaires minimaux conventionnels et les rémunérations perçues par le salarié s'établit de la manière suivante : () ; que suite aux réclamations du salarié, l'employeur lui a versé fin juillet 2014 un complément de salaire de 2 957,80 € de sorte qu'il a rempli l'intéressé de l'intégralité de ses droits ; que M. [I] sera donc débouté de sa demande de paiement de rappel de salaire ; qu'il en sera de même pour celle en résiliation du contrat de travail exclusivement fondée sur le non-respect des salaires garantis ; qu'en effet, le montant relativement peu élevé des rémunérations impayées et leur régularisation avant la rupture du contrat de travail démontrent que le manquement de l'employeur ne faisait pas obstacle à la poursuite de la relation contractuelle ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur la demande en résiliation judiciaire : le demandeur fait valoir que l'employeur ne respectait pas les minima de salaire prévus par la Convention Collective et qu'il explique que ces salaires s'entendent exclusivement des éléments permanents du salaire à l'exclusion des libéralités aléatoires et que les primes touchées appartiennent à cette dernière catégorie ; qu'il explique aussi que certes l'employeur lui a versé 2.957,80 € à titre de régularisation mais que cette somme est très insuffisante par rapport aux sommes dues ; que Monsieur [G] [I] argumente que son employeur n'a pas défini clairement le poste qu'il occupait car ses fonctions ont régulièrement évolué et l'employeur, malgré de multiples relances, n'a jamais répondu aux relances de son subordonné ; que Monsieur [G] [I] estime que la résiliation de son contrat est amplement justifiée ; qu'à l'inverse, l'employeur rétorque que Monsieur [G] [I] a commencé ses réclamations, d'après ses propres dires, depuis 27 ans, ce qui prouve que la continuation du contrat de travail n'avait rien d'impossible à ses yeux et que sa demande coïncide avec son désir de partir à la retraite ; qu'il explique que lorsque Monsieur [G] [I] a émis une critique argumentée relative aux minima conventionnels, la société a immédiatement réagi, a analysé la situation et lui a versé la somme due soit 2.957,80 € ; qu'il argumente que Monsieur [G] [I] était classé P II coefficient 135 dans la Convention Collective et que la définition de fonction donnée par cette convention correspond parfaitement au poste occupé par Monsieur [G] [I] ; qu'il fait valoir que Monsieur [G] [I], en fait, tente de faire une distinction subtile entre les différents postes de Responsable Qualité car son but était d'obtenir un

avenant contractuel afin d'obtenir le niveau supérieur qui est cependant au même coefficient que celui détenu par Monsieur [G] [I], ce qui aurait été de nulle conséquence ; qu'en effet, il résulte des pièces au dossier que Monsieur [G] [I] avait des objectifs annuels et que ceux-ci donnaient lieu à versement de primes ; que ces primes ne peuvent en aucune manière être assimilées à des libéralités épisodiques mais rentrent pleinement dans l'assiette de calcul pour contrôler le respect des minima conventionnels ; que lorsque l'employeur a été saisi d'un passage à la rémunération sous les minima conventionnels, il a immédiatement réagi et a procédé à une régularisation dont le demandeur n'a pas justifié qu'elle était insuffisante ; que cette régularisation a eu lieu bien avant la demande de résiliation judiciaire ; qu'en ce qui concerne la définition de poste réclamée, que ni le contrat de travail ni aucun de ses avenants ne prévoyait la remise d'une définition de poste ; que Monsieur [G] [I] a reconnu qu'il occupait depuis son passage Cadre, une fonction de Responsable Qualité et qu'il n'a pas démontré au Conseil en quoi les différents postes qu'il aurait occupés dans cette spécialité auraient comporté des différences notables et des niveaux de responsabilités sensiblement différents ; que M. [G] [I] n'a pas démontré que la définition de son niveau et de son coefficient donnée par la Convention Collective, n'était pas applicable à son poste, qu'il est même resté taisant sur ce sujet ; qu'au surplus, que Monsieur [G] [I], selon ses propres dires, a toléré la situation, qu'il dénonce maintenant, durant 27 ans ; que cette réclamation devant le Conseil apparaît des plus tardives alors qu'elle intervient de façon opportune peu de mois avant un départ à la retraite ; qu'en conséquence il y a lieu de dire et juger qu'il n'est dû aucune somme à titre de régularisation de salaire à Monsieur [G] [I] et qu'il n'y a pas lieu à prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail ;

ALORS QU' il ressort de l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 que les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature ; qu'ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire ; qu'en application de l'article 24 de la convention collective précitée, les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leur responsabilité ; qu'en raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle, les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises ; qu'en application de l'article 16 de la convention collective précitée, après un an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance, pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels ; que par ailleurs, à défaut de précision contraire prévue par la convention collective, le retrait d'un jour de réduction de temps de travail en raison d'une absence pour maladie est interdit ; qu'il résulte de ces dispositions que lorsque le salarié a bénéficié d'un maintien intégral de sa rémunération en cas d'arrêt maladie, l'employeur étant subrogé dans les droits du salarié pour obtenir le versement des indemnités de la sécurité sociale, les journées d'absence pour maladie du salarié ne doivent pas être déduites du décompte annuel des jours travaillés lorsqu'il convient de procéder à la comparaison entre la rémunération annuelle du salarié et la rémunération annuelle minimale conventionnelle ; qu'en l'espèce, la société Hydro Building prétendait que les absences de M. [I] pour maladie devaient être déduites de son décompte annuel de jours travaillés et que le salaire perçu devait être proratisé compte tenu de ces absences, afin de vérifier si le salaire minimal prévu par la convention collective avait été perçu par le salarié (conclusions adverses, p. 11) ; que l'employeur faisait ainsi valoir que M. [I] n'avait travaillé que 211 jours en 2012, 206 jours en 2013 et 91,5 jours en 2014 (conclusions adverses, p. 12) ; que la cour d'appel, pour procéder à la comparaison entre le salaire perçu par M. [I] et le salaire minimal prévu par la convention collective, a fait droit à la demande de l'employeur et a donc déduit du décompte annuel des jours travaillés par M. [I] des périodes où le salarié était absent en arrêt maladie (arrêt, p. 5) ; qu'en statuant ainsi, tandis que les journées d'absences pour maladie du salarié ne doivent pas être déduites du décompte annuel des jours travaillés lorsqu'il convient de procéder à la comparaison entre la rémunération annuelle du salarié et la rémunération annuelle minimale conventionnelle, la cour d'appel a violé les articles 16, 23 et 24 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

SECOND MOYEN DE CASSATION (Subsidiaire)

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir dit et jugé que le licenciement de M. [G] [I] reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur le licenciement, par la lettre de licenciement, dont les termes fixent les limites du litige, la

société Hydro Building Systems reproche au salarié un désengagement persistant et une attitude de provocation vis-à-vis de ses collègues et de son employeur, d'opposition directe ou indirecte ayant créé progressivement un climat de mauvaises relations de travail ; qu'elle énonce les faits suivants :

- 1- en juillet 2014, l'absence de réponse par M. [I] aux sollicitations du chef de produit concernant les corrections à apporter à un document technique d'information sur l'effet bilame ainsi qu'à la relance formulée par le supérieur N+2 M. [D]
- 2- entre les 10 et 22 avril 2014, à plusieurs reprises, la réponse négative de l'intéressé à l'ingénieur commercial M. [C], qui cherchait une pièce entretoise pour un client, alors qu'il l'a fournie immédiatement au client lorsque celui-ci s'est directement adressé à lui ;
- 3- suite aux reproches de M. [D] en décembre 2013, la remise en cause par M. [I] dans un mail du 16 janvier 2014 du travail de son supérieur et de son équipe en matière technique et de management ;
- 4- le 30 juillet 2014, jour de l'entretien préalable, l'envoi à quelques collègues d'un courriel rendant l'employeur responsable de son départ pour n'avoir pas su apprécier et valoriser l'importance son travail ; que M. [I] conteste la véracité des griefs faits à son encontre et soutient que certains faits sont prescrits, ne s'agissant pas de faits de même nature, et qu'en tout cas ils ont été tolérés par l'employeur pendant plusieurs années ; que sur quoi, la cour : conformément aux dispositions 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 ; Toutefois, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération de faits antérieurs à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai ; que tel est le cas en l'espèce, les faits de janvier et avril 2014 reprochés à M. [I] étant de même nature, s'agissant de comportements de non-respect des relations avec les supérieurs et les collègues, que ceux survenus en juillet 2014, moins de deux mois avant le licenciement ; que sur le premier grief, il ressort de l'échange de courriels des 10 et 11 juillet 2014 que le premier message qui sollicitait l'avis des destinataires sur le dossier d'information relatif à l'effet bilame a été envoyé à quelques collègues puis transféré à d'autres dont M. [I] ; que celui-ci estime qu'il aurait dû être consulté avant l'élaboration du document mais n'en rapporte pas la preuve ; que d'ailleurs, ce document circulait seulement en interne « pour avis et commentaires » de sorte qu'il n'était pas définitif ; qu'or, alors que M. [I] a immédiatement réagi en écrivant « Dommage que l'on ne soit pas venu me demander mon avis sur ce sujet... J'aurais complété et corrigé quelques erreurs », il n'a pas répondu à la demande qui lui a été ensuite faite nommément et expressément par sa hiérarchie de faire part de ses remarques ; qu'ainsi, s'estimant de manière injustifiée mis à l'écart, l'intéressé a volontairement omis de répondre aux instructions de l'employeur, et de formuler ses observations sur un document qu'il considérait imparfait, ce qui pouvait nuire au bon fonctionnement de l'entreprise ; que ce comportement constitue un acte d'opposition directe à sa hiérarchie ; que sur le deuxième grief, les messages produits par l'employeur démontrent seulement que le 22 avril 2014, lorsque le client s'est directement adressé à M. [I] pour obtenir l'entretoise qu'il attendait depuis un mois et demi, il l'a obtenue immédiatement alors même que l'intéressé était en arrêt de travail pour maladie depuis le 28 mars 2014 ; que M. [I] reconnaît qu'un mois et demi plus tôt, à la demande de l'ingénieur commercial Monsieur [C], il a dit qu'il ne disposait pas d'entretoise et aucun élément du dossier ne permet d'établir que cette réponse était inexacte ; que toutefois, lorsque le même client lui a demandé cette pièce ultérieurement, il n'en a pas informé le commercial alors qu'il admet ne pas être en charge du service après-vente ; qu'il a donc agi sans respecter les règles élémentaires de communication et de coopération permettant des relations normales entre collègues, ce que M. [C] lui a fait remarquer, sans réponse de sa part ; que sur le troisième grief, il ressort des mails produits par la société Hydro Building Systems et par M. [I] que celui-ci a d'abord exprimé son mécontentement dans un courriel du 2 décembre 2013, non pas parce qu'on lui demandait d'intervenir sur une problématique ne relevant pas de ses attributions, comme il le soutient, mais parce qu'un collègue s'immisçait dans ses relations avec un client faisant partie, selon lui, de son « réseau », M. [V] ; puis que, dès le 13 décembre, il a écrit à ce client en lui envoyant un document sur la pièce en litige (joint GY) en avant-première avec la précision de ne le montrer à personne ; qu'or, le 18 décembre, il a affirmé à M. [D] qu'il n'avait pas eu d'échange avec [V] sur le GY, ce qui était inexact ; que lorsque M. [D] lui a répondu, en mettant divers collègues en copie du message, que son attitude était inacceptable et qu'il s'agissait d'un client commun aux salariés de la société, Monsieur [I] a pris le temps de la réflexion pour répondre par mail du 16 janvier 2014 adressé aux mêmes collègues plus deux autres, que son supérieur se permettait de le critiquer, disait des choses fausses, qu'il avait des problèmes de qualités de réponses techniques et de management du service, qu'il faisait une crise d'autorité ; qu'en critiquant ouvertement son supérieur, en réponse à un reproche formulé par celui-ci justifié par un comportement fautif de sa part, M. [I] a manqué de respect envers sa hiérarchie et ses collègues ; que sur le quatrième grief, il y a lieu de considérer que M. [I] a commis à nouveau un acte incorrect vis-à-vis de son employeur en envoyant un message, avant même le prononcé du licenciement,

informant certains de ses collègues de son départ de l'entreprise et imputant la responsabilité de la situation à la société Hydro Building Systems ; qu'ainsi, sans prendre en compte d'autres griefs exprimés dans les conclusions de la société Hydro Building Systems, qui ne sont pas visés par la lettre de licenciement, il faut considérer que les manquements réitérés du salarié consistant en des actes d'insubordination, de non-respect des supérieurs, d'absence de coopération avec les collègues, ayant créé des dysfonctionnements au sein de l'entreprise, sont suffisamment sérieux pour justifier la rupture du contrat de travail ; que la faute grave étant celle, qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; que la société Hydro Building Systems a mis en oeuvre la procédure de licenciement quelques jours à peine après les faits de juillet 2014 ; que toutefois, ces faits, dont il n'est pas établi qu'ils ont nui au fonctionnement de l'entreprise et à son image auprès des clients, ainsi que les deux faits précédents, connus de l'employeur depuis plusieurs mois, ne constituent pas une faute grave faisant obstacle au maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; que c'est donc pertinemment que le conseil de prud'hommes a déclaré que le licenciement ne reposait pas sur une faute grave mais sur une cause réelle et sérieuse ; que les indemnités allouées au salarié par les premiers juges ont été exactement calculées et ne sont pas spécialement contestées par l'employeur. Leur décision sera confirmée sur ce point ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur le licenciement pour faute grave : que le demandeur rappelle que s'agissant d'une faute grave, la charge de la preuve appartient à l'employeur et que le doute profite au salarié ; qu'il fait valoir que des faits remontant à 2013 et début 2014, sont prescrits ; qu'il s'inscrit en faux sur tous les reproches qui lui sont faits et qu'ils ne sont pas prouvés car ils ne reposent que sur quelques échanges de courriels ; qu'il explique que les griefs reprochés ne constituent pas une faute grave car dans un cas il n'avait pas été associé au départ du projet concerné, que dans un autre il n'a pas voulu ridiculiser son collègue mais a voulu rendre service à un client ; que son attitude vis-à-vis de sa hiérarchie a été calquée sur le comportement de celle-ci et qu'enfin, le courriel envoyé après l'entretien préalable était certes maladroit mais s'explique par sa mise à l'écart ; que le défendeur rétorque que les relations de Monsieur [G] [I] avec ses 8 responsables successifs et avec la Direction des Ressources Humaines, ont toujours été mauvaise comme le reconnaît lui-même l'intéressé ; qu'il explique que dès 2010, Monsieur [G] [I] a violé le lien de subordination en refusant de faire son entretien annuel avec son n+1 et qu'il a récidivé l'année suivante ; qu'il fait valoir qu'il ne peut y avoir prescription sur des faits plus anciens car il y a répétition du même comportement et donc du même type de faute ; qu'il explique que Monsieur [G] [I], que ce soit en 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, s'est autorisé des écarts de comportement peu admissibles ; que ces écarts concernent tant ses collègues que sa hiérarchie, que la Direction des Ressources Humaines ; qu'il fournit des échanges de courriels à l'appui de ses dires ; qu'il argumente en insistant qu'en permanence Monsieur [G] [I] n'a pas respecté le lien de subordination en refusant de donner son avis suite à une demande expresse de sa hiérarchie le 15 Juillet 2014 ; que ce comportement était devenu une habitude puisqu'il avait déjà, le 16 Janvier 2014, critiqué violemment son n+2 et qu'à cette occasion, il avait reçu un rappel à l'ordre qui n'avait eu aucun effet ; qu'il en conclut que tous ces faits prouvés par les pièces versées au dossier, justifient amplement le licenciement pour faute grave ; qu'en effet, il apparaît que dès 2010, Monsieur [G] [I] a violé le lien de subordination en refusant d'avoir son entretien annuel avec son supérieur hiérarchique direct ; qu'il a réédité le même comportement l'année suivante ; qu'il a continué en 2013 et 2014 à refuser d'obéir à des demandes claires de sa hiérarchie ; qu'en 2014, il a clairement « court-circuité » un collègue commercial au prétexte de la satisfaction d'un client, violant ainsi les procédures de la société ; que son courriel postérieur à l'entretien préalable constitue une provocation d'importance ; qu'il ne peut y avoir prescription d'aucun des faits précités compte tenu de la répétition dans le temps du même type de comportement ; que le lien de subordination est un élément essentiel du contrat de travail ; que le nombre de ces faits prouvés par les documents au dossier constituent des fautes graves par eux-mêmes ; mais que en 2010 et 2011, l'employeur n'a absolument pas sanctionné le refus par Monsieur [G] [I] du lien de subordination lors des entretiens d'évaluation ; que pour des faits d'une égale gravité en Décembre 2013, sa hiérarchie se contentera d'un simple rappel à l'ordre assorti d'une injonction de ne plus recommencer et qu'elle ne réagira absolument pas à la réponse provocatrice de Monsieur [G] [I] ; qu'il faudra attendre les premiers mois de 2014 pour que la hiérarchie se décide à réagir ; que ce faisant, elle a pu laisser s'installer chez Monsieur [G] [I] un sentiment d'impunité face à ses nombreuses provocations, ce qui l'a incité à continuer au mépris de toute prudence ; que l'inertie de la hiérarchie durant une longue période est de nature à atténuer sérieusement la gravité des fautes commises même si elle n'en supprime absolument pas l'existence ; qu'en conséquence, il y a lieu de dire et juger que le licenciement de Monsieur [G] [I] repose sur une cause réelle et sérieuse sans que la qualification de faute grave puisse être retenue ;

1°) ALORS QUE le contrat de travail d'un salarié atteint d'une maladie ou victime d'un accident non professionnel demeure suspendu pendant les périodes où le salarié est en arrêt de travail ; que pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer un préjudice à l'employeur ; qu'en l'espèce, pour juger le licenciement de M. [I] fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a notamment retenu que le deuxième grief invoqué par l'employeur, reprochant au salarié d'avoir répondu à un client le 22 avril 2014 alors qu'il était en arrêt maladie depuis le 28 mars 2014, et d'avoir envoyé au client la pièce demandée sans prévenir le commercial en charge du dossier, était caractérisé, M. [I] ayant « agi sans respecter les règles élémentaires de communication et de coopération permettant des relations normales entre collègues » (arrêt, p. 7) ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser le préjudice qui aurait résulté pour l'employeur du fait fautif reproché à M. [I], commis pendant son arrêt maladie, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1226-1 et L. 1226-1-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, M. [I] faisait valoir, en ce qui concerne le deuxième grief reproché par l'employeur, qu'il était en arrêt maladie du 28 mars au 28 avril 2014 et que lorsque le client l'avait appelé plus d'un mois et demi après la demande de recherche d'une pièce formulée par le commercial, M. [I] n'avait pas fait le lien entre la demande directe du client et la demande initiale du commercial M. [C], plus d'un mois et demi auparavant ; que le salarié avait simplement voulu contenter au plus vite le client, alors même qu'il était en arrêt maladie (conclusions, p. 25) ; qu'en reprochant pourtant à M. [I] de ne pas avoir informé le commercial M. [C] lorsque le client avait directement sollicité la pièce et en considérant que le salarié avait agi « sans respecter les règles élémentaires de communication et de coopération permettant des relations normales entre collègues » (arrêt, p. 7), sans rechercher, ainsi qu'il lui était demandé, si M. [I] avait tout simplement pu ne pas remarquer que la demande du client, durant son arrêt maladie, correspondait en réalité à la même demande, formulée un mois et demi auparavant, par M. [C], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression ; que les propos tenus par un salarié ne peuvent être constitutifs d'une faute et justifier un licenciement, sauf à caractériser qu'ils comportaient des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs ; que ne caractérise pas un abus dans l'exercice de la liberté d'expression et donc une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait pour un salarié, cadre, de formuler des critiques en réponse à des reproches adressés par son supérieur hiérarchique ; qu'en reprochant à M. [I] les propos tenus dans un courriel adressé à son supérieur hiérarchique sans caractériser en quoi M. [I] avait tenu, dans ce courriel, des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs constitutif d'un abus de sa liberté d'expression, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1232-1 et L. 1333-2 du code du travail ;

4°) ALORS QUE sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression ; que les propos tenus par un salarié ne peuvent être constitutifs d'une faute et justifier un licenciement, sauf à caractériser qu'ils comportaient des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs ; que ne caractérise pas un abus dans l'exercice de la liberté d'expression et donc une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait, pour un salarié ayant 34 ans d'ancienneté et qui a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, d'écrire un message informant certains de ses collègues de son départ de l'entreprise en imputant la responsabilité de la situation à l'employeur ; qu'en jugeant que M. [I] avait « commis un nouveau acte incorrect vis-à-vis de son employeur en envoyant un message, avant même le prononcé du licenciement, informant certains de ses collègues de son départ de l'entreprise et imputant la responsabilité de la situation à la société Hydro Building Systems » et que « son courriel postérieur à l'entretien préalable constitue une provocation d'importance », sans caractériser en quoi M. [I] avait tenu, dans ce courriel, des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs constitutifs d'un abus de sa liberté d'expression, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1232-1 et L. 1333-2 du code du travail.