

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 9 mars 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 281 F-D

Pourvoi n° E 20-22.555

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de M. [H].

Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 10 septembre 2020.

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 9 MARS 2022

M. [K] [H], domicilié [Adresse 3], a formé le pourvoi n° E 20-22.555 contre l'arrêt rendu le 19 février 2019 par la cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à la Société d'économie mixte de transports de l'Ouest (SEMTO), établissement de Saint-paul, société anonyme d'économie mixte, dont le siège est [Adresse 2],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 1],

Le demandeur 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 Grandemange, conseiller, les observations de la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat de M. [H], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la Société d'économie mixte de transports de l'Ouest, établissement de Saint-Paul, après débats en l'audience publique du 18 janvier 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Grandemange, conseiller rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Jouanneau, 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.

Désistement partiel

1. Il est donné acte à M. [H] du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre Pôle emploi.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Saint-Denis de La Réunion, 19 février 2019), M. [H] a été engagé par la Société d'économie mixte de transports de l'Ouest (la société) à compter du 22 janvier 2001 en qualité de chauffeur de voiture de service. Il occupait au dernier état de la relation de travail un poste de technicien qualifié.

2. Licencié pour faute grave le 24 août 2011, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa seconde branche, ci-après annexé

5. 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 grief qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse et de le débouter de sa demande de dommages-intérêts, alors « que les établissements et locaux de travail doivent être tenus par l'employeur dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la sécurité et la santé des salariés ainsi que la qualité de leurs conditions de travail ; que le refus de travailler dans des locaux insalubres ne saurait constituer une faute de la part d'un salarié ; que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait admis l'existence du problème de l'insalubrité des locaux invoqué par M. [H] en indiquant dans la lettre de licenciement que « des travaux étaient en cours » ; qu'il résulte également de ses constatations qu'une pétition de salariés attestait de cette insalubrité et du refus des signataires de travailler dans ces conditions et que l'ensemble des éléments produits « révèle une réelle problématique d'insalubrité » ; qu'en considérant que « ces éléments ne suffisent pas à écarter toute connotation fautive au refus d'exécuter les tâches demandées par l'employeur » et que le licenciement du salarié est fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les dispositions des articles L. 1221-1, L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail, ensemble des articles L. 4221-1 et L. 4121-1 du même code. »

7. Après avoir pris en compte les conditions d'insalubrité des locaux de travail, pour retenir que le comportement du salarié ne constituait pas une faute grave, la cour d'appel a estimé, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, que le refus de l'intéressé de réaliser certaines opérations ordonnées quand, dans le même temps, il poursuivait l'exécution de ses autres tâches, constituait un manquement suffisamment sérieux pour justifier la rupture du contrat de travail.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [H] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat aux Conseils, pour M. [H]

M. [K] [H] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit son licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse et d'avoir rejeté en conséquence sa demande de dommages et intérêts ;

ALORS DE PREMIERE PART QUE les établissements et locaux de travail doivent être tenus par l'employeur dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la sécurité et la santé des salariés ainsi que la qualité de leurs conditions de travail ; que le refus de travailler dans des locaux insalubres ne saurait constituer une faute de la part d'un salarié ; que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait admis l'existence du problème de l'insalubrité des locaux invoqué par M. [H] en indiquant dans la lettre de licenciement que « des travaux étaient en cours » ; qu'il résulte également de ses constatations qu'une pétition de salariés attestait de cette insalubrité et du refus des signataires de travailler dans ces conditions et que l'ensemble des éléments produits « révèle une réelle problématique d'insalubrité » ; qu'en considérant que « ces éléments ne suffisent pas à écarter toute connotation fautive au refus d'exécuter les tâches demandées par l'employeur » et que le licenciement du salarié est fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les dispositions des articles L. 1221-1, L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail, ensemble des articles L. 4221-1 et L. 4121-1 du même code ;

ALORS DE SECONDE PART QU' une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur ; qu'il n'en va pas ainsi en cas de refus du salarié d'exécuter ses fonctions dans des locaux insalubres et dans des conditions anormales ; que la cour d'appel a constaté qu'une partie au moins des travaux confiés à M.[H] « n'est pas ou difficilement réalisable par une personne seule » et que les conditions de travail du salarié soulevaient un réel problème de salubrité ; qu'en jugeant que cette situation ne permettait certes pas de retenir la faute grave, mais que la « connotation fautive » du refus opposé par le salarié constituait néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les dispositions des articles L. 1221-1, L. 1232-1 et L. 1235-3 ainsi que des articles L. 4221-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.