

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 mars 2022

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 354 F-D

Pourvoi n° N 20-19.963

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 23 MARS 2022

La société Ventana Meca Narcastet, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 3], anciennement dénommée Ventana Narcastet a formé le pourvoi n° N 20-19.963 contre l'arrêt rendu le 25 mai 2020 par la cour d'appel de Pau (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

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

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

défendeurs à la cassation.

La demanderesse 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 Mme Grandemange, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Ventana Meca Narcastet, après débats en l'audience publique du 1er février 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Grandemange, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Aubac, 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 (Pau, 25 mai 2020), M. [K] a été engagé à compter du 4 mars 2003 par la société Ventana Narcastet aux droits de laquelle vient la société Ventana Meca Narcastet (la société) en qualité de contrôleur métrologiste.
2. Il a été convoqué le 4 janvier 2017 à un entretien préalable fixé le 16 janvier 2017 en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire pour des faits commis les 20 et 21 décembre 2016.
3. Le 1er février 2017, la société l'a convoqué à un second entretien préalable, fixé le 14 février 2017, en vue d'un éventuel licenciement pour des faits nouveaux associés à ceux envisagés lors du premier entretien.
4. Le salarié a été licencié pour faute grave le 24 février 2017 et a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture.

Examen des moyens

Sur le premier moyen pris en sa première branche,

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité de congés payés, d'indemnité sur préavis et de congés payés sur préavis, et à rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite d'un mois, alors « que lorsqu'en raison de la révélation de faits fautifs nouveaux postérieurement à un premier entretien préalable, l'employeur adresse au salarié, dans le délai d'un mois à compter du premier entretien, une convocation à un nouvel entretien préalable, c'est à compter de la date de ce dernier que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction ; que si, lorsque l'employeur abandonne une première procédure disciplinaire pour sanctionner les seuls faits qui ont été portés à sa connaissance postérieurement à l'entretien préalable, la convocation au nouvel entretien préalable n'a pas à intervenir dans un délai spécifique par rapport à la procédure abandonnée, le licenciement ne peut sanctionner que des faits distincts de ceux initialement envisagés ; qu'ainsi, la sanction peut parfaitement porter à la fois sur des faits ayant fait l'objet d'un premier entretien préalable et sur des faits révélés après cet entretien à la condition que la convocation au nouvel entretien intervienne dans le mois du premier entretien, l'employeur n'étant tenu de ne sanctionner que les seuls faits révélés après le premier entretien que dans l'hypothèse où plus d'un mois a séparé la convocation au second entretien de la tenue du premier entretien ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt que le 4 janvier 2017, le salarié avait été convoqué à un premier entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, qui s'était tenu le 16 janvier 2017, pour une première série de faits et que, le 1er février 2017, il avait été convoqué à un nouvel entretien préalable, à un éventuel licenciement, en raison de faits découverts par l'employeur postérieurement au premier entretien et enfin que, suite à cet entretien, en date du 14 février 2017, le salarié avait, le 24 février 2017, été licencié pour faute grave en raison des faits à l'origine des deux entretiens ; que, pour dire le licenciement sans cause réelle ni sérieuse et condamner

l'exposante au paiement de dommages et intérêts, indemnité de licenciement, indemnité de préavis et congés payés afférents, la cour d'appel a retenu que les faits qui n'avaient pas été initialement sanctionnés dans le délai d'un mois avaient été repris dans la lettre de licenciement, ce qui était impossible, nonobstant la présence de faits nouveaux ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de ses constatations que le salarié avait été convoqué à un deuxième entretien préalable dans le délai d'un mois suivant le premier entretien, en sorte que l'employeur était en droit d'invoquer les faits ayant fait l'objet du premier entretien à l'appui du licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-2, alinéa 4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1332-2 du code du travail :

6. Il résulte de ce texte que lorsqu'en raison de la révélation de faits fautifs nouveaux postérieurement à un entretien préalable, l'employeur adresse au salarié, dans le délai d'un mois à compter du premier entretien, une convocation à un nouvel entretien préalable, c'est à compter de la date de ce dernier que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction.

7. Pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que les faits visés dans le second entretien sont partiellement identiques à ceux visés dans le premier entretien, que la lettre de licenciement vise tout à la fois les faits des 20 et 21 décembre 2016, évoqués lors du premier entretien, et des faits que l'employeur aurait découverts postérieurement au 16 janvier 2017, date du premier entretien préalable.

8. Il en déduit que l'employeur ayant méconnu les dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

9. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté, d'une part, que l'employeur pour convoquer, le 1er février 2017, le salarié à un second entretien préalable en vue d'un licenciement, soit avant l'expiration du délai d'un mois suivant le premier entretien préalable, invoquait la révélation de faits fautifs nouveaux postérieurement au premier entretien, d'autre part, que le licenciement avait été notifié dans le mois suivant ce second entretien préalable, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

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

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il condamne la société Ventana Narcastet à payer à M. [K] la somme de 1000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement à son obligation de formation, aux dépens ainsi qu'au paiement de la somme de 1500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 25 mai 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ;

Remet, sauf 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 Toulouse ;

Condamne M. [K] aux dépens ;

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

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 vingt-trois mars deux mille vingt-deux.

Le conseiller rapporteur le president

Le greffier de chambre

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Ventana Meca Narcastet

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société VENTANA NARCASTET fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit et jugé le licenciement de Monsieur [K] dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société VENTANA NARCASTET à lui payer les sommes de 15.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice subi et 1.829 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, ainsi que de l'AVOIR condamnée au paiement des sommes de " 3658,02 € à titre d'indemnité de congés payés, 36508 € à titre d'indemnité sur préavis " tel que formulé au dispositif qui sera ainsi rectifié : " 3.658,02 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 365.80 € au titre des congés payés sur préavis ", et d'AVOIR condamné la société VENTANA NARCASTET à rembourser à POLE EMPLOI les indemnités de chômage versées à Monsieur [K] dans la limite d'un mois ;

1. ALORS QUE lorsqu'en raison de la révélation de faits fautifs nouveaux postérieurement à un premier entretien préalable, l'employeur adresse au salarié, dans le délai d'un mois à compter du premier entretien, une convocation à un nouvel entretien préalable, c'est à compter de la date de ce dernier que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction ; que si, lorsque l'employeur abandonne une première procédure disciplinaire pour sanctionner les seuls faits qui ont été portés à sa connaissance postérieurement à l'entretien préalable, la convocation au nouvel entretien préalable n'a pas à intervenir dans un délai spécifique par rapport à la procédure abandonnée, le licenciement ne peut sanctionner que des faits distincts de ceux initialement envisagés ; qu'ainsi, la sanction peut parfaitement porter à la fois sur des faits ayant fait l'objet d'un premier entretien préalable et sur des faits révélés après cet entretien à la condition que la convocation au nouvel entretien intervienne dans le mois du premier entretien, l'employeur n'étant tenu de ne sanctionner que les seuls faits révélés après le premier entretien que dans l'hypothèse où plus d'un mois a séparé la convocation au second entretien de la tenue du premier entretien ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt que le 4 janvier 2017, le salarié avait été convoqué à un premier entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, qui s'était tenu le 16 janvier 2017, pour une première série de faits et que, le 1er février 2017, il avait été convoqué à un nouvel entretien préalable, à un éventuel licenciement, en raison de faits découverts par l'employeur postérieurement au premier entretien et enfin que, suite à cet entretien, en date du 14 février 2017, le salarié avait, le 24 février 2017, été licencié pour faute grave en raison des faits à l'origine des deux entretiens ; que, pour dire le licenciement sans cause réelle ni sérieuse et condamner l'exposante au paiement de dommages et intérêts, indemnité de licenciement, indemnité de préavis et congés payés afférents, la cour d'appel a retenu que les faits qui n'avaient pas été initialement sanctionnés dans le délai d'un mois avaient été repris dans la lettre de licenciement, ce qui était impossible, nonobstant la présence de faits nouveaux ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de ses constatations que le salarié avait été convoqué à un deuxième entretien préalable dans le délai d'un mois suivant le premier entretien, en sorte que l'employeur était en droit d'invoquer les faits ayant fait l'objet du premier entretien à l'appui du licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-2, alinéa 4 du code du travail ;

2. ALORS SUBSIDIAREMENT QU'en toute hypothèse, même lorsque l'employeur invoque des faits à l'origine de deux procédures disciplinaires et qu'il n'a pas respecté le délai de l'article L. 1332-2, alinéa 4, pour les faits à l'origine de la première procédure, le licenciement n'est pas pour autant privé de cause réelle ni sérieuse et il appartient au juge de se prononcer sur les faits à l'origine de la seconde procédure, d'en apprécier la matérialité et de déterminer s'ils justifient le

prononcé du licenciement le cas échéant pour faute grave lorsqu'elle est invoquée ; qu'en se bornant à retenir, pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, que la lettre de licenciement se référait en partie à des faits n'ayant pas été sanctionnés dans le délai d'un mois, sans rechercher si ceux découverts après le premier entretien préalable n'étaient pas établis et n'étaient pas de nature à justifier le licenciement pour faute grave ou à tout le moins pour cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1332-2, alinéa 4 du code du travail ;

3. ALORS QU'en toute matière le juge est tenu de respecter et de faire respecter la contradiction ; qu'en l'espèce, le salarié faisait uniquement valoir que la lettre de licenciement, bien que visant les faits à l'origine de la première procédure disciplinaire, avait été notifiée plus d'un mois après le premier entretien préalable ; que la cour d'appel a retenu qu'il résulterait des " principes établis par la Cour de Cassation en 2017 , postérieurement aux arrêts visés par la société VENTANA NARCASTET " que, lorsque des faits nouveaux sont portés à la connaissance de l'employeur après un premier entretien préalable, seuls ces faits seraient susceptibles d'être sanctionnés à l'exclusion de ceux initialement envisagés ; qu'en statuant ainsi, quand le salarié ne se prévalait d'aucun arrêt de la Cour de cassation remettant en cause la jurisprudence invoquée par l'exposante, la cour d'appel, qui n'a pas invité cette dernière à s'expliquer sur les " principes établis par la Cour de Cassation en 2017 ", ce qui aurait permis à la société VENTANA NARCASTET de s'expliquer sur l'arrêt en date du 26 octobre 2017, vraisemblablement visé par la cour d'appel, et de corriger l'interprétation erronée qu'elle en a retenue, la cour a violé l'article 16 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (EVENTUEL, A SUPPOSER LES MOTIFS DES PREMIERS JUGES ADOPTES)

La société VENTANA NARCASTET fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit et jugé le licenciement de Monsieur [K] dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société VENTANA NARCASTET à lui payer les sommes de 15.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice subi et 1.829 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, ainsi que de l'AVOIR condamnée au paiement des sommes de " 3658,02 € à titre d'indemnité de congés payés, 36508 € à titre d'indemnité sur préavis " tel que formulé au dispositif qui sera ainsi rectifié : " 3.658,02 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 365.80 € au titre des congés payés sur préavis ", et d'AVOIR condamné la société VENTANA NARCASTET à rembourser à POLE EMPLOI les indemnités de chômage versées à Monsieur [K] dans la limite d'un mois ;

1. ALORS QUE l'existence d'une faute grave ne nécessite pas la preuve d'un préjudice subi par l'employeur ; que, pour écarter la faute grave s'agissant du premier grief, consistant à ne pas avoir effectué, après un premier constat de non-conformité sur un lot de pièces, des analyses permettant de valider ou d'invalider les résultats obtenus, la cour d'appel a retenu que si certaines pièces du lot litigieux s'étaient effectivement révélées, ainsi que le faisait valoir la lettre de licenciement, conformes contrairement à ce qu'avait estimé le salarié, il n'était pas démontré " un quelconque préjudice financier, ni mécontentement du client " ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 du code du travail, ensemble son article L. 1234-9 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

2. ALORS QU'en affirmant péremptoirement, sans viser aucune pièce ni s'en expliquer, que " Monsieur [K] n'a pas eu le temps nécessaire pour terminer mener correctement à bout ses opérations de contrôles ", la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3. ALORS QUE la lettre de licenciement reprochait également à Monsieur [K] d'avoir délibérément et en méconnaissance de ses attributions, modifié le programme de contrôle d'une machine à mesure tridimensionnelle afin que des pièces puissent être déclarées conformes alors qu'elles n'auraient pas dû l'être ; qu'après avoir constaté que le salarié avait " intentionnellement modifié les programmes " des machines, la cour d'appel a retenu qu'il aurait procédé de la sorte " par manque d'information " ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher s'il entrait dans les attributions du salarié, en sa qualité de contrôleur métrologiste à ce titre chargé d'effectuer des relevés ainsi que d'identifier et d'isoler les produits non conformes en " utilis[ant] les instruments de mesure conventionnels et de contrôle ", de modifier de son propre chef des programmes de contrôle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard

des articles L. 1235-1 et L. 1235-3 dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ensemble des articles L. 1234-1, L. 1234-5 du code du travail, et de son article L. 1234-9 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Le greffier de chambre