SOC.

LG

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 6 avril 2022

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 451 F-D

Pourvoi n° X 20-22.364

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 6 AVRIL 2022

La société Hôtel Gril de Dreux, société en nom collectif, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 20-22.364 contre l'arrêt rendu le 30 septembre 2020 par la cour d'appel de Versailles (17e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [D] [B], épouse [W], domiciliée [Adresse 2],

2°/ à Pôle emploi Centre-Val-de-Loire, dont le siège est [Adresse 3],

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 M. Carillon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Hôtel Gril de Dreux, après débats en l'audience publique du 15 février 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Carillon, conseiller référendaire rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Pontonnier, 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 (Versailles, 30 septembre 2020), Mme [B], épouse [W], a été engagée le 5 septembre 2001 par la société Hôtel Gril de Dreux en qualité de directrice adjointe.

2. Après avoir été convoquée le 27 avril 2015 à un entretien préalable à son éventuel licenciement fixé au 11 mai 2015, elle a été convoquée le 22 mai 2015 à un nouvel entretien prévu le 3 juin suivant, son employeur se prévalant de la découverte de nouveaux faits.

3. Licenciée par lettre du 19 juin 2015, elle a saisi la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement et d'obtenir, outre les indemnités subséquentes, notamment, le paiement de quarante et un jours de congés payés acquis et non pris.

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. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement de la salariée dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de le condamner aux dépens, alors « 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 ce dernier que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement rappelait que postérieurement au premier entretien préalable, qui s'était tenu le 11 mai 2015, l'employeur avait découvert que, le 13 mai suivant, la salariée avait exercé des pressions et proféré des menaces de représailles à l'égard de collègues à l'occasion d'un passage à proximité de l'entreprise alors pourtant qu'elle était sous le coup d'une mise à pied conservatoire ; que l'employeur produisait les attestations de Mme [N] et de Mme [F] en ce sens et soutenait que ces faits découverts postérieurement au premier entretien préalable avaient justifié la convocation à un second ; qu'en affirmant que lorsque l'employeur invoque de nouveaux griefs à la suite du premier entretien, et convoque le salarié à un second entretien, seul le premier entretien fait courir le délai de notification de la rupture, d'autant que l'employeur ne répondait pas utilement sur le fait que la rupture aurait été décidée à l'issue du premier entretien, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-2 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 sérieuse et condamner l'employeur à verser à la salariée une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient d'abord que le délai d'un mois imparti à l'employeur pour notifier le licenciement disciplinaire est impératif et commence à courir à compter du jour fixé pour l'entretien, que ce jour correspond au 11 mai 2015 de sorte que la notification du licenciement devait intervenir au plus tard le 11 juin 2015, que le non-respect de ce délai rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il retient ensuite qu'il en va de même si l'employeur, invoquant de nouveaux griefs à la suite du premier entretien, convoque le salarié à un second entretien ; qu'en pareil cas, seul le premier entretien fait courir le délai de notification et que la rupture est intervenue par lettre de licenciement du 19 juin 2015 et, par conséquence, en dehors des délais impératifs prescrits par la loi.

8. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

9. La cassation des chefs de dispositif condamnant la société Hôtel Gril de Dreux à verser à Mme [B], épouse [W], diverses sommes n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant la société Hôtel Gril de Dreux aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celle-ci et non remises en cause.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit le licenciement dépourvu de cause réelle sérieuse et condamné la société Hôtel Gril de Dreux à verser à Mme [B], épouse [W], la somme de 30 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 30 septembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

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 Versailles, autrement composée ;

Condamne Mme [B], épouse [W], aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Hôtel Gril de Dreux ;

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 six avril deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Hôtel Gril de Dreux

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Hôtel Gril de Dreux fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR infirmé le jugement en ce qu'il avait dit le licenciement fondé, d'AVOIR dit que le licenciement de la salariée était dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné l'employeur à lui payer les sommes de 30 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens ;

ALORS 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 ce dernier que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement rappelait que postérieurement au premier entretien préalable, qui s'était tenu le 11 mai 2015, l'employeur avait découvert que, le 13 mai suivant, la salariée avait exercé des pressions et proféré des menaces de représailles à l'égard de collègues à l'occasion d'un passage à proximité de l'entreprise alors pourtant qu'elle était sous le coup d'une mise à pied conservatoire ; que l'employeur produisait les attestations de mme [N] et de madame [F] en ce sens (v. pièces d'appel 8 et 9) et soutenait que ces faits découverts postérieurement au premier entretien préalable avaient justifié la convocation à un second (cf. ses concl. d'appel p. 3 et 8) ; qu'en affirmant que lorsque l'employeur invoque de nouveaux griefs à la suite du premier entretien, et convoque le salarié à un second entretien, seul le premier entretien fait courir le délai de notification de la rupture, d'autant que l'employeur ne répondait pas utilement sur le fait que la rupture aurait été décidée à l'issue du premier entretien, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-2 du code du travail ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

La société Hôtel Gril de Dreux fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR infirmé le jugement en ce qu'il avait débouté la salariée de sa demande d'indemnité de congés payés, d'AVOIR condamné l'employeur à payer à la salariée les sommes de 4 620,86 euros au titre des congés payés non pris et de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens ;

1°) ALORS QU'un salarié ne peut obtenir de dommages et intérêts pour des congés payés non pris que s'il a été empêché de les prendre par l'employeur, ce qui suppose que ce dernier se soit opposé à ce que le salarié puisse bénéficier de ses congés payés ; qu'en l'espèce pour octroyer à la salariée la somme de 4 620,86 euros pour ses 41 jours de congés payés, la cour d'appel s'est bornée à relever que l'employeur n'établissait pas avoir payé ces jours de congés ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser l'impossibilité de la salariée de prendre ses congés du fait de son employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3141-13, L. 3141-14, dans leur version issue de l'ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 et L. 3141-22 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;

2°) ALORS QUE le fait qu'un salarié n'ait pas pris l'intégralité de ses congés payés, ne peut ouvrir droit qu'au paiement de dommages et intérêts et non au paiement d'un rappel de salaire ; qu'en affirmant en l'espèce que la salariée était fondée à réclamer la somme de 4620,86 euros pour ses 41 jours de congés payés, la cour d'appel a violé les articles L. 3141-13 et suivants du code du travail leur version issue de l'ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 et de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.