

Texte de la décision

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 25 mai 2022

Rejet

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 622 F-B

Pourvoi n° K 21-11.478

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 25 MAI 2022

M. [M] [T], domicilié [Adresse 1], [Localité 2], a formé le pourvoi n° K 21-11.478 contre l'arrêt rendu le 10 décembre 2020 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à l'association [Adresse 5], dont le siège est [Adresse 4], [Localité 3], anciennement centre social et culturel [6], 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 Capitaine, conseiller, les observations de la SCP de Nervo et Poupet, avocat de M. [T], de la SARL Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat de l'association [Adresse 5], après débats en l'audience publique du 29 mars 2022 où étaient présentes Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Capitaine, conseiller rapporteur, Mme Pecqueur, conseiller référendaire ayant voix délibérative, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée en application de l'article L. 431-3, alinéa 2, du code d'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 (Dijon, 10 décembre 2020), M. [T] a été engagé le 3 janvier 2000 par la fédération [6] en qualité de directeur. La relation de travail s'est ensuite poursuivie avec l'association de gestion du centre social et culturel [6], devenue l'association [Adresse 5].

2. Le salarié a été licencié le 20 janvier 2017 pour insuffisance professionnelle. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur les deuxième et troisième moyens, ci-après annexés

3. 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 ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen

Énoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable la demande d'heures supplémentaires présentée pour la première fois en cause d'appel, alors « que ne constituent pas des demandes nouvelles les demandes qui sont l'accessoire la conséquence ou le complément de celles soumises au premier juge ; que la cour d'appel a énoncé que la demande d'heures supplémentaires n'était ni l'accessoire ni la conséquence ni le complément des prétentions soumises au conseil de prud'homme et qu'il n'était pas suffisant que M. [T] soutienne à l'appui de sa demande d'heures supplémentaires qu'il n'était pas cadre dirigeant alors qu'il avait fondé sa demande d'indemnité pour exécution déloyale du contrat de travail sur le retrait d'attributions et d'autonomie ; qu'en statuant de la sorte alors que la perte d'autonomie et le retrait d'attributions avaient pour conséquence la perte du statut de cadre dirigeant et en conséquence le droit au paiement d'heures supplémentaires, la cour d'appel a violé l'article 564 et l'article 566 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article 566 du code de procédure civile les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire.

6. La cour d'appel, qui a constaté que les demandes formées par le salarié devant les premiers juges étaient limitées à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour exécution déloyale du contrat de travail, en a exactement déduit que la demande au titre du paiement des heures supplémentaires formulée pour la première fois en appel n'était pas l'accessoire, la conséquence, ou le complément nécessaire des prétentions originaires et qu'elle était irrecevable.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [T] 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 vingt-cinq mai deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP de Nervo et Poupet, avocat aux Conseils, pour M. [T]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré irrecevable la demande d'heures supplémentaires présentée pour la première fois en cause d'appel

Alors que ne constituent pas des demandes nouvelles les demandes qui sont l'accessoire la conséquence ou le complément de celles soumises au premier juge ; que la Cour d'appel a énoncé que la demande d'heures supplémentaires n'était ni l'accessoire ni la conséquence ni le complément des prétentions soumises au conseil de prud'homme et qu'il n'était pas suffisant que Monsieur [T] soutienne à l'appui de sa demande d'heures supplémentaires qu'il n'était pas cadre dirigeant alors qu'il avait fondé sa demande d'indemnité pour exécution déloyale du contrat de travail sur le retrait d'attributions et d'autonomie ; qu'en statuant de la sorte alors que la perte d'autonomie et le retrait d'attributions avaient pour conséquence la perte du statut de cadre dirigeant et en conséquence le droit au paiement d'heures supplémentaires, la Cour d'appel a violé l'article 564 et l'article 566 du code de procédure civile

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à la Cour d'appel d'avoir débouté Monsieur [T] de sa demande aux fins d'annulation de l'avertissement en date du 12 mars 2015

Alors qu'une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison des faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur ; que sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise de sa liberté d'expression ; que l'abus du salarié de sa liberté d'expression suppose l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs ; que la Cour d'appel qui a décidé que les propos tenus par Monsieur [T] étaient excessifs , et s'est bornée à énoncer qu'à la suite de sa plainte de février 2015 contre une salariée, Monsieur [T] avait manifestement eu un échange animé avec la présidente puisque dans un message du 25 février 2015, il avait regretté que son agacement ait pu être perçu comme une agression, sans préciser quels étaient les propos jugés excessifs n'a pas justifié sa décision au regard des articles L 1331-1, L 1333-2 L 1121-1 du code du travail ensemble l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement était justifié par l'insuffisance professionnelle du salarié et d'avoir en conséquence débouté Monsieur [T] de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

1° Alors que l'insuffisance professionnelle ne présente pas de caractère fautif de sorte qu'un même fait ne peut être à la fois qualifié de fautif et relever de l'insuffisance professionnelle ; que la Cour d'appel qui a énoncé que le terme de manquement figurant dans une lettre de licenciement pouvait s'appliquer indifféremment à des faits fautifs et à des faits d'insuffisance professionnelle, et que les faits énoncés au titre du management contraire aux valeurs de l'association, pouvaient être rattachés à une insuffisance professionnelle, a considéré que les faits fautifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement pouvaient constituer une insuffisance professionnelle et a violé les articles L 1331-1 et L 1232-6 du code du travail

2° Alors que lorsque la lettre de licenciement qui fixe les termes du litige invoque des erreurs persistantes du salarié procédant d'une mauvaise volonté délibérée, cette lettre ne fait pas état d'une insuffisance professionnelle mais de manquements du salarié à ses obligations à l'égard de l'employeur de sorte que le licenciement présente un caractère disciplinaire ; que la Cour d'appel qui a relevé que la lettre de licenciement énonçait que le licenciement était prononcé en raison d'un ensemble de faits et en l'absence de volonté du salarié de modifier son comportement, et qui a décidé que le licenciement avait été prononcé pour insuffisance professionnelle a violé les

articles L 1331-1 et L 1232-6 du code du travail

3° Alors que les faits qui ont fait l'objet d'un avertissement constituent des manquements qui ne peuvent justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle ; que la Cour d'appel qui a notamment retenu au titre de l'insuffisance professionnelle, des faits de discrimination et de paiement tardif du salaire à une salariée, ayant précédemment fait l'objet d'un avertissement, a violé les articles L 1331-1 et L 1232-1 du code du travail

4° Alors que les faits d'insuffisance professionnelle invoqués dans la lettre de licenciement ne justifient le licenciement que s'ils sont imputables au salarié et ne résultent pas d'agissements de l'employeur ; que la Cour d'appel qui n'a pas recherché comme cela lui était demandé si les faits reprochés au salarié dans la lettre de licenciement n'étaient pas imputables à l'employeur n'a pas justifié sa décision au regard de l'article L 1232-1 du code du travail