

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 juin 2022

Cassation

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 739 F-D

Pourvoi n° X 21-11.351

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 15 JUIN 2022

La Caisse d'épargne et de prévoyance Ile-de-France, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° X 21-11.351 contre l'arrêt rendu le 27 octobre 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 11), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [G] [K], domicilié [Adresse 3],

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

défendeurs à la cassation.

La demanderesse 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 M. Barincou, conseiller, les observations de la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat de la Caisse d'épargne et de prévoyance Ile-de-France, après débats en l'audience publique du 20 avril 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Grandmange, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 27 octobre 2020), M. [K] a été engagé, le 8 novembre 2011, en qualité de conseiller financier par la Caisse d'épargne et de prévoyance d'Ile-de-France (la Caisse d'épargne). Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises aux accords nationaux collectifs de la Caisse d'épargne.

2. Le 23 janvier 2015, le salarié a été mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un premier entretien préalable qui s'est tenu le 24 février 2015.

3. Par un courrier du 4 mars 2015, précisant que les explications apportées lors de l'entretien préalable du 24 février 2015 nécessitaient de nouvelles investigations, le salarié a été convoqué à un second entretien préalable qui s'est tenu le 17 mars 2015.

4. Par lettre du 20 mars 2015, l'employeur a informé le salarié de sa faculté de saisir le conseil de discipline national, lequel s'est réuni et a rendu son avis le 6 mai 2015.

5. Par lettre du 18 mai 2015, le salarié a été licencié pour faute grave.

6. Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement non fondé et de le condamner à payer au salarié différentes sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'ordonner la remise d'un ultime bulletin de salaire, d'un certificat de travail, d'un reçu pour solde de tout compte et d'une attestation destinée à Pôle emploi, conformes à sa décision, et de lui ordonner de rembourser à Pôle emploi des indemnités chômage éventuellement versées au salarié dans la limite d'un mois d'indemnité, alors « que, lorsqu'en raison de la révélation de faits fautifs nouveaux postérieurement à un entretien préalable, l'employeur adresse au salarié une convocation à un nouvel entretien préalable, c'est à compter de la date de la tenue de ce dernier que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier le licenciement ; qu'en l'espèce, par lettre du 6 février 2015, le salarié a été convoqué à un entretien préalable pour le 24 février 2015 et que suite à celui-ci, l'employeur l'a informé de la nécessité de procéder à de nouvelles investigations et vérifications, ce dont il est résulté la révélation de nouveaux faits fautifs, de sorte qu'un nouvel entretien a été organisé ultérieurement, la cour d'appel ne pouvait dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif erroné que « même si l'employeur a connaissance après la tenue de l'entretien préalable et avant la notification de la sanction, de nouveaux agissements fautifs du salarié et même s'il est nécessaire de convoquer le salarié à un second entretien préalable, la sanction doit être notifiée dans le mois qui suit la date du premier entretien », sans violer les articles L. 1332-2 (dans sa

version issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012) et R. 1332-3 du code du travail, ensemble les articles L. 1234-1 du code du travail, L. 1234-9, L. 1235-3 (dans leurs versions antérieures à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017), et L. 1235-4 (dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) du code du travail. »

Réponse de la Cour

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

8. Il résulte de ce texte que le licenciement disciplinaire doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable.

9. Lorsqu'en raison de la révélation de faits fautifs nouveaux postérieurement à cet 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.

10. Pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'en cas de report de l'entretien préalable, le point de départ du délai d'un mois pour notifier le licenciement ne court à compter du second entretien préalable qu'à la condition que le report ait été sollicité par le salarié ou que l'employeur, informé de ce que le salarié était dans l'impossibilité de se présenter, a reporté le rendez-vous. Il énonce ensuite qu'en dehors de ces hypothèses, même si l'employeur a connaissance après la tenue de l'entretien préalable et avant la notification de la sanction, de nouveaux agissements fautifs du salarié et même s'il est nécessaire de convoquer le salarié à un second entretien préalable, la sanction doit être notifiée dans le mois qui suit la date du premier entretien.

11. Il en déduit que le premier entretien préalable qui s'est valablement tenu le 24 février 2015, est nécessairement le point de départ du délai d'un mois de l'employeur pour sanctionner.

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

Et sur le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

13. L'employeur fait le même grief à l'arrêt, alors :

« 2°/ que le délai d'un mois dont dispose l'employeur pour notifier un licenciement disciplinaire est interrompu et ne recommence à courir qu'à compter de l'avis rendu par l'instance conventionnelle disciplinaire lorsque le salarié a été informé de la faculté de la saisir dans le délai d'un mois suivant l'entretien préalable et a pu la saisir dans ce délai ; qu'en l'espèce, ayant elle-même constaté que l'employeur avait informé le salarié de la faculté de saisir le conseil de discipline par courrier du 20 mars 2015, ce que ce dernier avait fait par courrier daté du 24 mars 2015, soit dans le mois suivant l'entretien préalable, qui s'est tenu le 24 février 2015, ce dont il résultait que le délai d'un mois, interrompu par cette saisine, n'avait recommencé à courir qu'à compter de l'avis du conseil de discipline rendu le 6 mai 2015 et n'était pas expiré à la date de notification du licenciement intervenue le 18 mai 2015 ; qu'en jugeant du contraire, la cour d'appel ne pouvait juger que le licenciement du salarié était sans cause réelle et sérieuse, sans violer les articles L. 1235-2 (dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017), L. 1332-2 (dans sa version issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012) et R. 1332-3 du code du travail, ensemble les articles L. 1234-1 du code du travail, L. 1234-9 et L. 1235-3 (dans leurs versions antérieures à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017) et L. 1235-4 (dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) du code du travail ;

3°/ que lorsque l'employeur est tenu de recueillir l'avis d'une instance disciplinaire, le délai d'un mois pour notifier la sanction ne court qu'à compter de l'avis rendu par cette instance, si elle a été saisie dans les délais ; qu'en application de

l'article 2 de l'accord du 12 juillet 2013 sur le conseil de discipline national des caisses d'épargne, le salarié dispose d'un délai de 5 jours ouvrables pour saisir ledit conseil à compter de la première présentation du courrier de l'employeur l'informant de sa volonté de poursuivre une procédure de licenciement disciplinaire et de la faculté de saisir ledit conseil ; qu'en l'espèce, ayant constaté que l'employeur avait informé le salarié, par courrier du 20 mars 2015 de sa volonté de poursuivre la procédure disciplinaire et de la faculté de ce dernier de saisir le conseil de discipline, que, par courrier daté du 24 mars 2015, le salarié avait saisi le conseil qui avait émis un avis le 6 mai 2015, ce qui avait eu un effet interruptif sur la procédure de licenciement, la cour d'appel ne pouvait juger le contraire, au motif erroné que l'employeur n'avait pas informé le salarié de la possibilité de saisir le conseil de discipline dans les cinq jours de la tenue du premier entretien préalable, car en statuant comme elle l'a fait, elle a violé l'article 2 dudit accord et l'article 1134 du code civil (dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016), les articles L. 1332-2 (dans sa version issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012) et R. 1332-3 du code de travail, ensemble les articles L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-3 (dans leurs versions antérieures à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017) et L. 1235-4 (dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1332-2 du code du travail et l'article 2 de l'accord sur le conseil de discipline national des caisses d'épargne du 12 juillet 2013 :

14. Il résulte du premier de ces textes que la sanction disciplinaire doit être prononcée avant l'expiration du délai d'un mois qu'il prévoit, sauf si, dans l'intervalle, une procédure imposée par une disposition conventionnelle, telle l'obligation de recueillir l'avis d'une instance disciplinaire, a été mise en oeuvre avant l'expiration de ce même délai.

15. Selon le second de ces textes, dans les 5 jours ouvrables qui suivent l'entretien préalable, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, de sa volonté de poursuivre une procédure pour motif disciplinaire (hors faute lourde) ou de rétrogradation et indique expressément la possibilité pour le salarié de saisir le conseil de discipline national, le délai de saisine et les modalités de celle-ci.

16. Pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'un premier entretien préalable s'est tenu le 24 février 2015 et que l'employeur a tardivement informé le salarié, soit le 20 mars 2015 seulement, de sa faculté de saisir le conseil de discipline national lequel a été saisi par l'intéressé par un courrier du 24 mars 2015, de sorte que, faute de saisine de cet organisme, le délai d'un mois prévu par l'article L. 1332-2 n'a pas été suspendu.

17. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le conseil de discipline national avait été saisi par le salarié le 24 mars 2015, soit dans le mois suivant le premier entretien préalable, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 octobre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne M. [K] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la Caisse d'épargne et de prévoyance Ile-de-France ;

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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat aux Conseils, pour la Caisse d'épargne et de prévoyance Ile-de-France

Il est fait grief à l'arrêt partiellement confirmatif attaqué D'AVOIR jugé le licenciement abusif et condamné la société CEIDF à payer à M. [K] différentes sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, D'AVOIR ordonné la remise d'un ultime bulletin de salaire, d'un certificat de travail, d'un reçu pour solde de tout compte et d'une attestation destinée à POLE EMPLOI, conformes à sa décision, ET D'AVOIR ordonné à la société CEIDF le remboursement à POLE EMPLOI des indemnités chômage éventuellement versées à M. [K] dans la limite d'un mois d'indemnité ;

1./ ALORS QUE lorsqu'en raison de la révélation de faits fautifs nouveaux postérieurement à un entretien préalable, l'employeur adresse au salarié une convocation à un nouvel entretien préalable, c'est à compter de la date de la tenue de ce dernier que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier le licenciement ; qu'en l'espèce, par lettre du 6 février 2015, le salarié a été convoqué à un entretien préalable pour le 24 février 2015 et que suite à celui-ci, la CEIDF l'a informé de la nécessité de procéder à de nouvelles investigations et vérifications, ce dont il est résulté la révélation de nouveaux faits fautifs, de sorte qu'un nouvel entretien a été organisé ultérieurement, la cour d'appel ne pouvait dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif erroné que « même si l'employeur a connaissance après la tenue de l'entretien préalable et avant la notification de la sanction, de nouveaux agissements fautifs du salarié et même s'il est nécessaire de convoquer le salarié à un second entretien préalable, la sanction doit être notifiée dans le mois qui suit la date du premier entretien », sans violer les articles L. 1332-2 (dans sa version issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012) et R. 1332-3 du code du travail, ensemble les articles L. 1234-1 du code du travail, L. 1234-9, L. 1235-3 (dans leurs versions antérieures à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017), et L. 1235-4 (dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) du code du travail ;

2./ ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE le délai d'un mois dont dispose l'employeur pour notifier un licenciement disciplinaire est interrompu et ne recommence à courir qu'à compter de l'avis rendu par l'instance conventionnelle disciplinaire lorsque le salarié a été informé de la faculté de la saisir dans le délai d'un mois suivant l'entretien préalable et a pu la saisir dans ce délai ; qu'en l'espèce, ayant elle-même constaté que l'employeur avait informé M. [K] de la faculté de saisir le conseil de discipline par courrier du 20 mars 2015, ce que ce dernier avait fait par courrier daté du 24 mars 2015, soit dans le mois suivant l'entretien préalable, qui s'est tenu le 24 février 2015, ce dont il résultait que le délai d'un mois, interrompu par cette saisine, n'avait recommencé à courir qu'à compter de l'avis du conseil de discipline rendu le 6 mai 2015 et n'était pas expiré à la date de notification du licenciement intervenue le 18 mai 2015 ; qu'en jugeant du contraire, la cour d'appel ne pouvait juger que le licenciement du salarié était sans cause réelle et sérieuse, sans violer les articles L. 1235-2 (dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017), L. 1332-2 (dans sa version issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012) et R. 1332-3 du code du travail, ensemble les articles L. 1234-1 du code du travail, L. 1234-9 et L. 1235-3 (dans leurs versions antérieures à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017) et L. 1235-4 (dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) du code du travail ;

3./ ALORS, AUSSI, QUE lorsque l'employeur est tenu de recueillir l'avis d'une instance disciplinaire, le délai d'un mois pour notifier la sanction ne court qu'à compter de l'avis rendu par cette instance, si elle a été saisie dans les délais ; qu'en application de l'article 2 de l'accord du 12 juillet 2013 sur le conseil de discipline national des caisses d'épargne, le salarié dispose d'un délai de 5 jours ouvrables pour saisir ledit conseil à compter de la première présentation du courrier de l'employeur l'informant de sa volonté de poursuivre une procédure de licenciement disciplinaire et de la faculté de saisir ledit conseil ; qu'en l'espèce, ayant constaté que l'employeur avait informé le salarié, par courrier du 20 mars 2015 de sa volonté de poursuivre la procédure disciplinaire et de la faculté de ce dernier de saisir le conseil de discipline, que, par courrier daté du 24 mars 2015, le salarié avait saisi le conseil qui avait émis un avis le 6 mai 2015, ce qui avait eu un effet interruptif sur la procédure de licenciement, la cour d'appel ne pouvait juger le contraire, au motif erroné que

l'employeur n'avait pas informé le salarié de la possibilité de saisir le conseil de discipline dans les cinq jours de la tenue du premier entretien préalable, car en statuant comme elle l'a fait, elle a violé l'article 2 dudit accord et l'article 1134 du code civil (dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016), les articles L. 1332-2 (dans sa version issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012) et R. 1332-3 du code de travail, ensemble les articles L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-3 (dans leurs versions antérieures à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017) et L. 1235-4 (dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) du code du travail.

4./ ALORS, ENFIN, ET EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE le non-respect éventuel par l'employeur du délai conventionnel pour informer le salarié de la faculté de saisir l'instance disciplinaire, si elle n'a pas pour effet de priver le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense devant cet organisme, ne constitue qu'une simple irrégularité de procédure ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de la cour d'appel qu'à l'issue de l'entretien préalable du 17 mars 2015, auquel M. [K] était assisté de Mme [S] [M], la CEIDF l'a informé par courrier du 20 mars 2015 de sa volonté de poursuivre la procédure de licenciement disciplinaire et « de sa possibilité, en application de l'accord de branche du 12 juillet 2013, de saisir dans un délai de cinq jours, le CDN organisme paritaire de l'examen de sa situation » et que « le CDN saisi, (qui) s'est réuni le 6 mai 2015 et a émis son avis le même jour » (arrêt, p. 5, al. 4 et 5), ce dont il résultait que le salarié avait eu la possibilité d'assurer utilement sa défense devant cet organisme ; qu'en jugeant néanmoins que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé ledit accord et les articles L. 1332-2 (dans sa version issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012) et R. 1332-3 du code de travail, ensemble les articles L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-3 (dans leurs versions antérieures à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017) et L. 1235-4 (dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) du code du travail.