

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 12 juillet 2022

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 859 F-D

Pourvoi n° V 20-22.799

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 12 JUILLET 2022

M. [P] [T], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° V 20-22.799 contre l'arrêt rendu le 20 août 2020 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Vineo conseils, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

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 M. Seguy, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [T], de la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebah, avocat de la société Vineo conseils, après débats en l'audience publique du 31 mai 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller rapporteur, Mme Prache, conseiller référendaire ayant voix délibérative, et Mme Aubac, greffier de chambre,

l'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, 20 août 2020), M. [T] a été engagé le 15 février 1985 en qualité d'agent commercial spécialisé par M. [D]. Son contrat de travail a été repris par la société Vinéo conseils. Le 1er février 2017, son employeur lui a demandé de signer un engagement de confidentialité, ce qu'il a refusé le 27 février 2017.
2. Convoqué le 15 mars 2017 à un entretien préalable fixé au 27 mars 2017 puis licencié le 2 mai 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de confirmer le jugement en ce qu'il dit que la rupture de son contrat de travail repose sur un licenciement pour cause réelle et sérieuse et le déboute de sa demande de dommages-intérêts subséquente, alors « que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable ; qu'à défaut le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le refus opposé par le salarié de signer un engagement de confidentialité exigé pour le bon accomplissement de sa mission constitue un manquement aux obligations découlant du contrat de travail relevant de la procédure disciplinaire ; que la cour d'appel a retenu que l'engagement résultait d'obligations légales, de sorte que le refus était injustifié, constant et manifeste envers l'employeur : qu'en jugeant néanmoins que le salarié avait fait l'objet d'un licenciement pour des faits non fautifs de nature à perturber le bon fonctionnement de l'entreprise et non d'un licenciement pour motif disciplinaire, quand il résultait de ses propres constatations que le licenciement, qui procédait d'une inexécution des obligations découlant du contrat de travail, était de nature disciplinaire, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et, partant, a violé les articles L. 1232-1, L. 1235-1, L. 1331-1, L. 1332-1 et L. 1332-2- du code du travail dans leur version applicable en la cause. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1235-1, L. 1331-1 et L. 1332-2 du code du travail :

4. Si la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de la rupture, il appartient au juge de qualifier les faits invoqués.
5. Pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter le salarié de toutes ses demandes, l'arrêt retient que la lettre de licenciement fait état de ce que le refus de l'intéressé de signer l'engagement de confidentialité qui lui avait été présenté a gravement mis en péril les activités de la société, et en conclut que le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour des faits non fautifs de nature à perturber le bon fonctionnement de l'entreprise et non pas d'un licenciement pour motif disciplinaire.
6. En statuant ainsi, alors que la lettre de licenciement reprochait au salarié son refus de signer l'engagement de confidentialité, lequel constitue un grief inhérent à sa personne, susceptible de constituer un manquement à une obligation découlant du contrat de travail, la cour d'appel, qui devait en déduire que le licenciement avait été prononcé

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la rupture du contrat de travail de M. [T] repose sur un licenciement pour cause réelle et sérieuse, le déboute de ses demandes de dommages-intérêts subséquents et d'indemnité pour frais irrépétibles et en ce qu'il le condamne aux dépens, l'arrêt rendu le 20 août 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ;

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 Besançon ;

Condamne la société Vinéo conseils aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Vinéo conseils et la condamne à payer à M. [T] la somme de 3 000 euros ;

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 douze juillet deux mille vingt-deux.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [T]

M. [T] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a dit que la rupture de son contrat de travail reposait sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'a débouté de sa demande de dommages-intérêts subséquente.

ALORS QUE la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable ; qu'à défaut le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le refus opposé par le salarié de signer un engagement de confidentialité exigé pour le bon accomplissement de sa mission constitue un manquement aux obligations découlant du contrat de travail relevant de la procédure disciplinaire ; que la cour d'appel a retenu que l'engagement résultait d'obligations légales, de sorte que le refus était injustifié, constant et manifeste envers l'employeur : qu'en jugeant néanmoins que le salarié avait fait l'objet d'un licenciement pour des faits non fautifs de nature à perturber le bon fonctionnement de l'entreprise et non d'un licenciement pour motif disciplinaire, quand il résultait de ses propres constatations que le licenciement, qui procédait d'une inexécution des obligations découlant du contrat de travail, était de nature disciplinaire, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et, partant, a violé les articles L. 1232-1, L. 1235-1, L. 1331-1, L. 1332-1 et L. 1332-2- du code du travail dans leur version applicable en la cause.