14 décembre 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-21.187

Chambre sociale - Formation restreinte RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO11111

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 14 décembre 2022

Rejet non spécialement motivé

Mme CAPITAINE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 11111 F

Pourvoi n° P 21-21.187

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 DÉCEMBRE 2022

Mme [O] [Y], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° P 21-21.187 contre l'arrêt rendu le 22 avril 2021 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-4), dans le litige l'opposant à la société Sopra Banking Software, société anonyme à conseil d'administration, dont le siège est [Adresse 2], venant aux droits de la société Sab ingénierie informatique, défenderesse à la cassation.

La société Sopra Banking Software a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Van Ruymbeke, conseiller, les observations écrites de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de Mme [Y], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Sopra Banking Software, après débats en l'audience publique du 15 novembre 2022 où étaient présents Mme Capitaine, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Van Ruymbeke, conseiller rapporteur, M. Pion, 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 la présente décision.

Motivation

1. Le moyen de cassation du pourvoi principal et celui du pourvoi incident annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

2. En application de l'article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile, il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces pourvois.

Dispositif

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE les pourvois, tant principal qu'incident ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze décembre deux mille vingt-deux.
MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat aux Conseils, pour Mme [Y], demanderesse au pourvoi principal

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré le licenciement de Mme [O] [Y] fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

1) ALORS QUE l'insuffisance professionnelle, sauf mauvaise volonté délibérée du salarié ou abstention volontaire de sa part, ne constitue pas une faute ; qu'en l'espèce, après avoir constaté que « Mme [Y] a été licenciée pour motif disciplinaire tenant à la persistance d'un manque de professionnalisme » (arrêt attaqué p. 3) et qu'il était en particulier reproché à la salariée de ne pas avoir traité correctement l'incident 305 391 ouvert par Groupama en l'ayant déclassé de la classification « P1 – urgent bloquant » en « P2 - non bloquant » et en ayant attendu pour envoyer au client la documentation relative aux MT564 (cf. arrêt attaqué p. 6), la cour d'appel a jugé ce premier grief fondé ; qu'en statuant ainsi sans avoir caractérisé en quoi l'erreur reprochée à Mme [Y] concernant l'incident Groupama résultait d'une mauvaise volonté délibérée ou d'une abstention volontaire de sa part, la cour d'appel a violé les articles L. 1331-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent statuer de manière péremptoire et sont tenus de préciser sur quels éléments ils fondent leurs affirmations ; qu'en l'espèce, pour estimer fondé le premier grief invoqué dans la lettre de licenciement, tiré de l'attitude attentiste que la salariée aurait eu à l'égard du client Groupama, la cour d'appel a retenu que Mme [Y] ne pouvait prétendre que la gestion de cet incident ne lui incombait pas depuis sa mutation du 2 mai 2016, puisqu'il était clairement prévu que ses missions restaient les mêmes qu'auparavant (cf. arrêt attaqué p. 6) ; qu'en affirmant ainsi péremptoirement que les missions de la salariée n'avaient pas changé malgré sa mutation sans préciser de quels éléments elle le déduisait, quand Mme [Y] justifiait au contraire que les salariés du service dans lequel elle avait été affectée le 2 mai 2016 n'avaient pas à traiter les incidents clients contrairement à ses anciens collègues, la cour d'appel a violé les articles 6, §1, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et 455 du code de procédure civile ;

3) ALORS QUE la contradiction de motifs équivaut à une absence de motifs ; qu'en l'espèce, en retenant, pour juger établi le premier grief invoqué dans la lettre de licenciement relatif à l'incident Groupama, que Mme [Y] ne s'était pas plainte de sa surcharge de travail avant le refus de sa demande de rupture conventionnelle et que cette plainte n'apparaissait pas dans son évaluation de janvier 2016 (cf. arrêt attaqué p. 6), après avoir pourtant relevé que « lors de son entretien annuel d'évaluation du 19 janvier 2016, Mme [Y] avait sollicité des besoins en formation et de ressources » (cf. arrêt attaqué p. 6), la cour d'appel, qui a statué par des motifs contradictoires, a violé les articles 6, §1, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et 455 du code de procédure civile ;

4) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, en retenant, pour juger établi le premier grief invoqué dans la lettre de licenciement relatif à l'incident Groupama, que Mme [Y] ne s'était pas plainte de sa surcharge de travail avant le refus de sa demande de rupture conventionnelle et que cette plainte n'apparaissait pas dans son évaluation de janvier 2016 (cf. arrêt attaqué p. 6), la cour d'appel a dénaturé le compte rendu de l'entretien d'évaluation du 19 janvier 2016 produit aux débats (cf. production), en violation du principe selon lequel il est interdit au juge de dénaturer les documents de la cause ;

5) ALORS QU'un comportement fautif ne peut résulter que d'un fait imputable au salarié ; qu'en l'espèce, en jugeant que les faits afférents au premier grief invoqué dans la lettre de licenciement relatif à l'incident Groupama, reprochant à la salariée d'avoir tardé à traiter un incident soumis par un client, étaient imputables à Mme [Y], après avoir elle-même expressément relevé que l'absence de responsable sur site pouvait accroître le temps de réponse à un incident (cf. arrêt attaqué p. 6), la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1235-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

6) ALORS QUE le juge ne peut relever un moyen d'office sans avoir invité les parties à faire valoir leurs observations sur ce point ; qu'en l'espèce, en estimant fondé le premier grief invoqué dans la lettre de licenciement relatif à l'incident Groupama, au motif que même si son responsable initial n'avait pas de compétences en matière de fiscalité, la salariée était entourée sur le site de Monaco d'interlocuteurs compétents en matière de fiscalité (cf. arrêt attaqué p. 6), quand ce n'était pas soutenu par l'employeur, la cour d'appel, qui a relevé ce moyen d'office, a violé l'article 16 du code de

procédure civile ;

7) ALORS QUE le juge ne peut pas modifier l'objet du litige, qui est déterminé par les prétentions exprimées dans leurs conclusions ; que le juge ne doit pas, à ce titre, dénaturer les conclusions des parties ; qu'en l'espèce, en estimant fondé le premier grief invoqué dans la lettre de licenciement relatif à l'incident Groupama, au motif que Mme [Y] avait tout de même de bonnes connaissances générales sur le fonctionnement du progiciel de l'entreprise (cf. arrêt attaqué p. 6), tandis que ce n'était nullement soutenu par l'employeur et était contredit par les pièces versées aux débats, tant par l'employeur que par la salariée (cf. productions), la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

8) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, en estimant fondé le premier grief invoqué dans la lettre de licenciement relatif à l'incident Groupama, au motif que Mme [Y] avait tout de même de bonnes connaissances générales sur le fonctionnement du progiciel de l'entreprise (cf. arrêt attaqué p. 6), sans tenir compte du mail de Mme [Y] du 14 janvier 2016 indiquant que, malgré sa demande de formation en 2014, elle n'avait jamais été formée sur les RIGA IFU sur lesquels il lui était pourtant demandé de travailler, du compte-rendu d'entretien annuel du 19 janvier 2016, aux termes duquel l'employeur reconnaissait que Mme [Y] avait besoin des formations demandées en 2014 relatives au progiciel, du mail de M. [G] du 14 avril 2016 indiquant qu'il convenait de procéder à un bilan des besoins en formation de la salariée, du mail de Mme [Y] du 19 avril 2016 rappelant qu'elle avait besoin de formations spécifiques et techniques de l'outil informatique, du mail de Mme [Y] du 23 mai 2016 indiquant qu'elle ne savait pas faire certaines manipulations informatiques, du mail de M. [G] du 9 juin 2016 reconnaissant que Mme [Y] ne disposait pas des compétences nécessaires pour traiter l'incident Groupama et du mail de Mme [Y] du 10 juin 2016 rappelant qu'elle ne connaissait pas les SWIFT (cf. productions), ce dont il s'évinçait que la salariée ne disposait pas d'une connaissance suffisante du progiciel de l'entreprise pour accomplir correctement son travail, la cour d'appel a violé les articles 6, § 1, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et 455 du code de procédure civile ;

9) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, en retenant, pour juger établi le premier grief invoqué dans la lettre de licenciement relatif à l'incident Groupama, que Mme [Y] avait participé à quatre formations en juin 2016 (fiscalité des revenus, prélèvements et FEE, démembrement, Pea), en sorte qu'elle ne saurait prétendre à une absence de formation (cf. arrêt attaqué p. 6), tandis qu'il résultait du mail de Mme [I] du 1er juillet 2016 produit par l'employeur que la salariée avait uniquement été conviée à ces formations, auxquelles elle n'avait en tout état de cause pas pu assister car elle était en mise à pied puis en arrêt de travail aux dates où elles avaient été dispensées et la formation « prélèvements et FEE » avait été annulée (cf. productions), la cour d'appel a dénaturé le mail de Mme [I] du 1er juillet 2016 produit aux débats (cf. production), en violation du principe selon lequel il est interdit au juge de dénaturer les documents de la cause ;

10) ALORS QUE le juge ne peut pas modifier l'objet du litige, qui est déterminé par les prétentions exprimées dans leurs conclusions ; que le juge ne doit pas, à ce titre, dénaturer les conclusions des parties ; qu'en l'espèce, en retenant, pour juger établi le premier grief invoqué dans la lettre de licenciement relatif à l'incident Groupama, que Mme [Y] avait participé à quatre formations en juin 2016 (fiscalité des revenus, prélèvements et FEE, démembrement, Pea), en sorte qu'elle ne pouvait prétendre à une absence de formation (cf. arrêt attaqué p. 6), tandis qu'il ne résultait nullement de ses écritures d'appel que l'employeur avait prétendu que la salariée avait participé à ces formations - ce qui était impossible puisqu'elle était en mise à pied puis en arrêt de travail lorsqu'elles avaient été dispensées (cf. productions) -, mais uniquement qu'il avait été « prévu » de faire bénéficier la salariée de ces formations (cf. conclusions d'appel de l'employeur p. 11), la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

11) ALORS QU'un comportement fautif ne peut résulter que d'un fait imputable au salarié ; qu'en l'espèce, en estimant fondé le deuxième grief invoqué dans la lettre de licenciement, reprochant à la salariée un abus de sa liberté d'expression dans des échanges de mails des 9 et 10 juin 2016 avec M. [G], son ancien supérieur hiérarchique, dans lesquels Mme [Y] évoquait notamment son manque de formation, sans tenir compte de la carence de l'employeur à cet égard, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-1 et L. 1331-1du code du travail ;

12) ALORS QUE sauf propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression qui ne peut justifier son licenciement pour motif personnel ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé qu'il ressortait des échanges de mails des 9 et 10 juin 2016 entre Mme [Y] et M. [G], son ancien supérieur hiérarchique, que la salariée s'était rebiffée contre le pouvoir hiérarchique de ce dernier qu'elle mettait à son niveau en lui donnant des ordres et en manifestant une discourtoisie et un irrespect relevant d'un abus de la liberté d'expression et que la réponse de Mme [Y] au mail de M. [G] n'était aucunement adaptée et caractérisait un comportement fautif qui lui était imputable (cf. arrêt attaqué p. 7) ; qu'en retenant un abus de la liberté d'expression de la salariée sans avoir caractérisé le caractère injurieux, diffamatoire ou excessif des propos tenus par cette dernière, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-1 et L. 1331-1 du code du travail, ensemble l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme ;

13) ALORS QU'un comportement fautif ne peut résulter que d'un fait imputable au salarié ; qu'en l'espèce, en estimant fondé le troisième grief invoqué dans la lettre de licenciement relatif à l'incident [F] [E], reprochant à la salariée le caractère désinvolte de sa réponse par mail à son supérieur hiérarchique en date du 23 mai 2016, dans lequel Mme [Y] évoquait à nouveau son manque de formation, sans tenir compte de la carence de l'employeur à cet égard, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-1 et L. 1331-1 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Sopra Banking Software, demanderesse au pourvoi incident

La société Sopra Banking Software fait grief à la décision attaquée d'AVOIR infirmé le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Mme [Y] de sa demande d'annulation de l'avertissement du 14 avril 2016 et d'AVOIR annulé l'avertissement du 14 avril 2016,

1) ALORS QUE la partie qui entend voir infirmer des chefs du jugement critiqué doit formuler des prétentions en ce sens dans le dispositif de ses conclusions d'appel ; que dans le dispositif ses conclusions, la salariée demandait seulement de « réformer » le jugement « en toutes ses dispositions », sans préciser les chefs du jugement qu'elle entendait voir réformer ; que la cour d'appel ne pouvait dès lors que confirmer le jugement de ces chefs, et en particulier en ce qu'il avait rejeté la demande d'annulation de l'avertissement du 14 avril 2016, de sorte qu'en infirmant pourtant le jugement sur ces points et en statuant de nouveau, la cour d'appel a violé les articles 562 et 954 alinéa 3 du code de procédure civile, dans leur rédaction issue du décret n° 2017-891 du 6 mai 2017 ;

2) ALORS QUE, en tout état de cause, la cour d'appel a elle-même constaté que Mme [Y] a fait l'objet d'un avertissement le 14 avril 2016 « pour avoir tenu des propos méprisants et dénigrants au cours du 1er trimestre 2016 préjudiciable au bon fonctionnement des services » ; que la preuve de ce grief et du bien-fondé de l'avertissement était établie par le courriel de M. [K] du 19 avril 2016 faisant clairement état des « habitudes quotidiennes » de Mme [Y] de nature selon lui à « prouver que son comportement a été plus que méprisable envers nous » peu important qu'il ne relate pas la teneur des propos de la salariée ; qu'en annulant que l'avertissement du 14 avril 2016 au motif que « l'employeur ne fournit aucune pièce extérieure à l'avertissement, pour justifier de la teneur des propos méprisants et dénigrants que Mme [Y] aurait tenus pendant ce premier trimestre 2016, nonobstant les commentaires émis par M. [K] dans son courriel du 19 avril 2016 adressé à Mme [X], à la suite de l'affichage sur le tableau de la salle de restauration par Mme [Y] de son avertissement et qui mentionnait ''( )Je tenais à vous signaler une chose que je ne trouve pas normale à Sab Azur. En effet, un affichage un peu surprenant a fait son apparition sur le tableau prévu à cet effet dans la cuisine. Étant en copie du mail, je pense que vous reconnaîtrez de qui il s'agit. Je trouve que ça n'a pas sa place sur le tableau d'affichage et je n'en saisis pas bien l'intérêt de le poster comme trophée. À part le fait de nous prouver que son comportement a été plus que méprisable envers nous, ses collègues, comme le témoigne son responsable dans ce courriel. Je vous assure que ses habitudes quotidiennes nous le démontrent suffisamment '' », la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1333-1 et suivants du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel d'aix en provence 17
22 avril 2021 (n°18/16150)

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 14-12-2022
- Cour d'appel d'Aix en Provence 17 22-04-2021