

15 février 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-10.398

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00150

Texte de la décision

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 février 2023

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 150 F-D

Pourvoi n° H 22-10.398

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 FÉVRIER 2023

M. [D] [I], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° H 22-10.398 contre l'arrêt rendu le 22 juin 2021 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à la société Cegelec Infras Sud-Est, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], 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 Mme Douxami, conseiller, les observations de la SCP Jean-Philippe Caston, avocat de M. [I], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Cegelec Infras Sud-Est, après débats en l'audience publique du 4 janvier 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Douxami, conseiller rapporteur, M. Pietton, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 22 juin 2021), M. [I] a été engagé à compter du 14 juin 1995 en qualité d'électricien par la société Seeap, aux droits de laquelle vient la société Cegelec Infras Sud-Est.
2. Licencié pour faute grave le 24 janvier 2017, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et obtenir le paiement de diverses sommes.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une faute grave et de le débouter de ses demandes, alors « que la faute grave est celle qui revêt une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie son éviction immédiate ; que l'insuffisance professionnelle, dès lors qu'elle ne procède pas d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée, n'est pas constitutive d'une faute grave ; qu'en retenant, pour décider que M. [I] avait commis une faute grave, qu'en sa qualité de chef de chantier, disposant d'une ancienneté de 22 ans, et présent sur le chantier lors des travaux de tranchée et branchements électriques effectués par des salariés qui disposaient de moins de compétences et de responsabilités que lui, il entrait dans ses missions de s'assurer que les

opérations étaient réalisées en conformité des règles de sécurité en vigueur dont il avait parfaitement connaissance, compte tenu notamment de la dangerosité potentielle des travaux, et que, s'il n'avait pas volontairement manqué avec les règles de conformité, c'est l'absence de vérification de la conformité des branchements qui était fautive, la gaine électrique n'ayant pas été enfouie à une profondeur suffisante sous un escalier, de sorte que le câble n'était pas protégé " de quelques coups de pioche qui auraient suffi au mieux à endommager le câble, et pire électriser une personne", ce qui constituait une violation de ses obligations professionnelles d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise, quand, en l'absence de mauvaise volonté délibérée de la part du salarié, ce mauvais contrôle des travaux relevait tout au plus de la négligence et de l'insuffisance professionnelle, si bien que le licenciement, prononcé à titre disciplinaire pour des faits relevant de l'insuffisance professionnelle non fautive, était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

4. La cour d'appel a constaté qu'il entraînait dans les missions du salarié, en sa qualité de chef de chantier disposant en outre d'une ancienneté de vingt-deux ans et présent sur le chantier lors des travaux de tranchée et branchements électriques, de s'assurer que les opérations étaient réalisées en conformité des règles de sécurité en vigueur dont il avait parfaitement connaissance, compte tenu notamment de la dangerosité potentielle des travaux.
5. Elle a ensuite relevé que si le salarié n'avait pas volontairement manqué aux règles de conformité, c'était l'absence de vérification de la conformité des branchements qui est fautive et constituait une violation de ses obligations professionnelles.
6. De ces constatations, dont il résultait une négligence fautive de la part du salarié, la cour d'appel a pu déduire que ce manquement à ses obligations professionnelles rendait impossible son maintien dans l'entreprise.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [I] 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 quinze février deux mille vingt-trois.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Jean-Philippe Caston, avocat aux Conseils, pour M. [I]

M. [I] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que son licenciement était fondé sur une faute grave et, en conséquence, de l'AVOIR débouté de l'ensemble de ses demandes ;

ALORS QUE la faute grave est celle qui revêt une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie son éviction immédiate ; que l'insuffisance professionnelle, dès lors qu'elle ne procède pas d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée, n'est pas constitutive d'une faute grave ; qu'en retenant, pour décider que M. [I] avait commis une faute grave, qu'en sa qualité de chef de chantier, disposant d'une ancienneté de 22 ans, et présent sur le chantier lors des travaux de tranchée et branchements électriques effectués par des salariés qui disposaient de moins de compétences et de responsabilités que lui, il entraînait dans ses missions de s'assurer que les opérations étaient réalisées en conformité des règles de sécurité en vigueur dont il avait parfaitement connaissance, compte tenu notamment de la dangerosité potentielle des travaux, et que, s'il n'avait pas volontairement manqué avec les règles de conformité, c'est l'absence de vérification de la conformité des branchements qui était fautive, la gaine électrique n'ayant pas été enfouie à une profondeur suffisante sous un escalier, de sorte que le câble n'était pas protégé « de quelques coups de pioche qui auraient suffi au mieux à endommager le câble, et pire électriser une personne », ce qui constituait une violation de ses obligations professionnelles d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise, quand, en l'absence de mauvaise volonté délibérée de la part du salarié, ce mauvais contrôle des travaux relevait tout au plus de la négligence et de l'insuffisance professionnelle, si bien que le licenciement, prononcé à titre disciplinaire pour des faits relevant de l'insuffisance professionnelle non fautive, était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, et L. 1235-1 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de grenoble 04
22 juin 2021 (n°18/04383)

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 15-02-2023
- Cour d'appel de Grenoble 04 22-06-2021