

SOC.

HA

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er mars 2023

Rejet non spécialement motivé

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10157 F

Pourvoi n° S 21-15.302

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 1ER MARS 2023

La société Guilers distribution, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° S 21-15.302 contre l'arrêt rendu le 19 février 2021 par la cour d'appel de Rennes (8e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [O] [T], domicilié [Adresse 2],

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

défendeurs à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Sornay, conseiller, les observations écrites de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Guilers distribution, de la SCP Le Bret-Desaché, avocat de M. [T], après débats en l'audience publique du 11 janvier 2023 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Sornay, conseiller rapporteur, Mme Lecaplain-Morel, 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.

1. Le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'est 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 ce pourvoi.

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Guilers distribution aux dépens ;

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

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier mars deux mille vingt-trois.

MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Guilers distribution

IV. La société Guilers Distribution fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Monsieur [T] dépourvu de cause réelle et sérieuse, et de l'AVOIR en conséquence condamnée à verser à Monsieur [T] les sommes de 38.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de l'AVOIR condamnée à verser à Pôle Emploi les sommes de 10.097,94 euros en application de l'article L. 1235-4 du code du travail et 1.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

1. ALORS, D'UNE PART, QUE lorsqu'un licenciement est prononcé à la suite du refus par le salarié d'une rétrogradation disciplinaire, le juge est tenu d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement, peu important qu'ils se rapportent à des faits postérieurs ou, au contraire, antérieurs à la rétrogradation proposée et qu'ils viennent préciser et/ou compléter les énonciations de la lettre de notification de la sanction initiale sans en être la reproduction pure et simple ; qu'en énonçant, pour écarter les griefs figurant dans la lettre de licenciement, que le rappel de manquements antérieurs était inopérant, comme l'évocation dans la lettre de licenciement de fautes de gestion commises au cours du mois de décembre 2015 « non visés dans la proposition de sanction de rétrogradation », quand il résulte pourtant des termes de cette lettre de proposition que, pour justifier la rétrogradation envisagée, elle visait bien des manquements « commis par le passé » à l'occasion de la gestion du magasin, de telle sorte que les juges étaient tenus d'examiner l'ensemble des griefs plus précis énoncés dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail ;

2. ALORS, D'AUTRE PART, QUE la cour d'appel ne pouvait se borner à retenir que la confusion opérée par le responsable du magasin à l'occasion d'une journée promotionnelle ne lui était pas imputable, sans rechercher, comme le mentionnaient les termes de la lettre de licenciement ainsi que les conclusions de l'exposante, si compte tenu de son statut de cadre et des responsabilités qui étaient les siennes en sa qualité de manager du magasin de sport et loisirs, il ne lui revenait pas d'organiser lui-même la journée promotionnelle litigieuse et de procéder à des vérifications

personnelles sans prétendre s'en remettre à la direction de la société, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail ;

3. ALORS, ENCORE, QUE la cour d'appel ne pouvait se borner à retenir que l'erreur commise par le responsable du magasin dans l'organisation de la journée promotionnelle était exclusivement imputable à la direction de la société sans rechercher si une part au moins de négligence ne pouvait être reprochée à ce cadre, reproche venant corroborer les autres griefs mentionnés dans la lettre de licenciement relatifs à la mauvaise gestion du magasin aux cours de la période qui a précédé la journée promotionnelle litigieuse ; qu'en s'abstenant de procéder à cette recherche à laquelle elle était invitée par les écritures de l'exposante, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail ;

4. ALORS, ENFIN, QUE la charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse de licenciement ne pèse pas sur le seul employeur et, qu'en tout état de cause, le juge a l'obligation de se livrer à un examen effectif et équitable des moyens, arguments et offres de preuve de chacune des parties ; que la cour d'appel ne pouvait donc pas, comme elle l'a fait, se fier au témoignage d'une ancienne salariée qui avait pourtant rédigé deux attestations en sens contraire, la première en faveur de l'employeur et la seconde en faveur du salarié, et écarter dans le même temps l'ensemble des éléments produits par l'employeur, comme un constat d'huissier, relatifs à la mauvaise gestion du magasin durant la période considérée ; qu'en ayant ainsi limité son examen, la cour d'appel a méconnu les règles du procès équitable et violé les dispositions de l'article 6 § 1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et de libertés fondamentales.