

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 avril 2023

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 400 F-D

Pourvoi n° E 21-24.238

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 19 AVRIL 2023

M. [K] [D], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° E 21-24.238 contre l'arrêt rendu le 16 septembre 2021 par la cour d'appel de Versailles (11e chambre), dans le litige l'opposant à la société Renault, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [D], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Renault, après débats en l'audience publique du 7 mars 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, M. Seguy, conseiller, et Mme Pontonnier, 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 (Versailles, 16 septembre 2021), M. [D] a été engagé le 10 janvier 1994 par la société Renault (la société), en qualité de monteur. En dernier lieu, il occupait la fonction d'exploitant industriel qualité.
2. Le 6 mars 2018, il a été déclaré apte à son poste par le médecin du travail, sous réserve d'un aménagement d'horaire en mi-temps thérapeutique.
3. Il a été convoqué par courrier du 14 mai 2018 à un entretien préalable à un éventuel licenciement disciplinaire, puis a été licencié le 7 juin 2018, son employeur lui reprochant notamment un cumul d'emplois avec celui de chauffeur de bus en 2017 et 2018.
4. Contestant cette rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement pour faute repose sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de l'intégralité de ses demandes subséquentes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, d'indemnité légale de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « que pour apprécier le caractère réel et sérieux du motif invoqué, le juge doit se placer à la date du licenciement ; que le cumul d'emplois ne peut donner lieu à sanction disciplinaire que s'il conduit à une durée de travail excédant la durée légale autorisée et que le salarié, mis en demeure par l'employeur de régulariser la situation, s'est abstenu de le faire ou a refusé de transmettre à l'employeur les éléments lui permettant de vérifier sa durée totale de travail effectuée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'en mars 2018, la société Renault avait appris l'existence d'un double emploi et avait convoqué le salarié le 28 mars 2018 "afin de remplir ensemble l'attestation de double emploi" et qu'à compter de cette date, le salarié avait rempli les demandes d'autorisations et que la société Renault les lui avait accordées, ce dont elle a déduit que cette situation de cumul irrégulier avait disparu au jour du licenciement ; qu'en disant néanmoins le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse pour la raison qu'en 2017, le salarié avait travaillé pour une autre entreprise sans en informer préalablement la société Renault, ce qui avait eu pour effet un non-respect des durées maximales de travail et une violation de l'obligation de sécurité quand il résultait de ses propres constatations que le fait fautif avait cessé au moment du licenciement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 8261-1, L. 8261-2, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail :

6. Il résulte de la combinaison de ces textes qu'un salarié peut cumuler plusieurs emplois à condition de faire preuve de loyauté envers ses employeurs en n'exerçant pas d'activités concurrentes et sauf clause contraire de son contrat de travail, cette liberté cédant toutefois devant l'obligation de respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.
7. La seule circonstance que, du fait d'un cumul d'emplois, un salarié dépasse la durée maximale d'emploi ne constitue pas en soi une cause de licenciement, seul le refus du salarié de régulariser sa situation ou de transmettre à son employeur les documents lui permettant de vérifier que la durée totale de travail n'excède pas les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires constitue une faute.

8. Pour dire que le licenciement pour faute repose sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'apprenant courant mars 2018 l'existence d'un éventuel double emploi, l'employeur l'a convoqué pour le 28 mars 2018, « afin de remplir ensemble l'attestation de double emploi » et, à compter de cette date, le salarié a rempli des demandes d'autorisation que la société lui a accordées. Il ajoute que cette information permettait à l'employeur de vérifier justement que le salarié respectait, au cours de l'ensemble de ses emplois, la durée maximale de travail, et qu'il ne se mettait pas en danger et ne mettait pas en danger ses collègues de travail par un épuisement professionnel.

9. Il retient encore qu'il ressort de la pièce 10 du salarié que celui-ci a travaillé pour un autre employeur en 2017 sans informer préalablement la société de l'accomplissement de ce second emploi, ce qui a eu pour effet un non-respect des durées maximales de travail et une violation de l'obligation de sécurité faisant courir des risques aux autres salariés de l'entreprise, peu important que cette situation de cumul irrégulier ait disparu au jour du licenciement et que l'employeur ne l'ait pas mis en demeure de choisir l'emploi qu'il souhaitait conserver comme invoqué par le salarié.

10. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait transmis les éléments permettant à son employeur de vérifier le respect des durées maximales de travail et que le cumul irrégulier avait disparu au jour du licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. [D] de sa demande pour exécution déloyale du contrat de travail, l'arrêt rendu le 16 septembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne la société Renault aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Renault et la condamne à payer à M. [D] 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 dix-neuf avril deux mille vingt-trois.