

28 juin 2023
Cour de cassation
Pourvoi n° 22-16.504

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00755

Texte de la décision

Entête

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 juin 2023

Cassation

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 755 F-D

Pourvoi n° U 22-16.504

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 28 JUIN 2023

M. [E] [Y], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° U 22-16.504 contre l'arrêt rendu le 24 février 2022 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-5), dans le litige l'opposant à la société Azur sécurité, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], 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 M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Gadiou et Chevallier, avocat de M. [Y], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Azur sécurité, après débats en l'audience publique du 31 mai 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Barincou, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Piquot, 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 (Aix-en-Provence, 24 février 2022), M. [Y] a été engagé, en qualité de maître chien, à compter du 2 mai 2003, par la société Azur sécurité (la société). Il était en dernier lieu, et depuis son embauche, affecté à la surveillance du site de l'entreprise Robertet.
2. La société l'a informé, par lettre du 13 avril 2017, de l'éventuel transfert de son contrat de travail à la société Protector à laquelle l'entreprise Robertet avait décidé de confier la surveillance de ses locaux à compter du 31 avril 2017.
3. Par lettre du 14 août 2017, le salarié a été licencié pour faute grave, son employeur lui reprochant son refus de tout échange verbal avec lui.
4. Contestant ce licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deux premières branches

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement reposait sur une faute grave et de le débouter de ses demandes indemnitaires, alors :

« 1°/ que la cour d'appel a relevé, d'une part que M. [Y] a sollicité par courriel du 6 juillet 2017 un rendez-vous avec le dirigeant social de la société Azur sécurité, et d'autre part que l'employeur avait reçu le salarié à sa demande le 10 juillet 2017 ; qu'en énonçant néanmoins qu'il résulte de l'ensemble de ses constatations que "le salarié a d'emblée fait savoir à son employeur qu'il refusait de communiquer avec lui autrement que par l'intermédiaire de son avocat" pour en tirer la conclusion qu'il "en découle que le refus du salarié de tout échange verbal avec sa hiérarchie rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise", la cour d'appel, qui n'a pas tiré de ses propres constatations les conclusions qui s'en évinçaient, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ que dans son analyse du courrier du conseil de M. [Y] en date du 3 mai 2017, la cour d'appel a relevé que le salarié "ayant été informé par son employeur par courrier du 13 avril 2017 qu'il était susceptible d'être transféré au sein de la société Protector, repreneur du marché, il a, par courrier de son conseil du 3 mai 2017, fait écrire à son employeur qu'il refusait ce transfert de même qu'un poste de maître chien sur le site de Nice Lingostière et qu'il sollicitait une rupture conventionnelle en se réservant le droit de saisir la juridiction prud'homale en cas de refus ; que, par ce courrier, l'employeur était mis en demeure d'avoir à communiquer sa décision par courrier recommandé dans le délai de huit jours" ; que d'autre part l'analyse par la cour d'appel du courrier du conseil de M. [Y] du 13 juillet 2017 constate seulement que ce conseil y "a informé que la société Azur sécurité que le médecin du travail s'était prononcé pour la reprise du travail et a demandé à l'employeur de lui faire part de ses intentions concernant la situation de son salarié" ; qu'en énonçant ensuite qu'il résulte de l'ensemble de ses constatations que "le salarié a d'emblée fait savoir à son employeur qu'il refusait de communiquer avec lui autrement que par l'intermédiaire de son avocat" pour en tirer la conclusion qu'il "en découle que le refus du salarié de tout échange verbal avec sa hiérarchie rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise", la cour d'appel a, une fois encore, omis de tirer de ses propres constatations les conclusions qui s'en évinçaient ; que, ce faisant, elle n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail :

6. En cas de licenciement disciplinaire, le juge doit vérifier que le motif allégué constitue une faute, c'est à dire un manquement par le salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

7. Pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, l'arrêt, après avoir relevé que le salarié, informé par son employeur le 13 avril 2017 que son contrat de travail était susceptible d'être transféré à la société Protector, avait fait répondre par son avocat, le 3 mai 2017, qu'il refusait ce transfert conventionnel de même que son affectation sur un poste de maître chien sur un établissement situé à [Localité 3], à raison des coûts de transport pour rejoindre ce site, et qu'il sollicitait une rupture conventionnelle en se réservant le droit de saisir la juridiction prud'homale, retient que le refus du salarié de tout échange verbal avec sa hiérarchie rendait impossible son maintien dans l'entreprise.

8. En statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser un quelconque manquement du salarié à ses obligations contractuelles, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 février 2022, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne la société Azur sécurité aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Azur sécurité et la condamne à payer à M. [Y] 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit juin deux mille vingt-trois.

Décision **attaquée**

Cour d'appel d'aix en provence 7b
24 février 2022 (n°19/05093)

Textes **appliqués**

Articles L. [1232-1](#) et L. [1234-1](#) du code du travail.

Les **dates clés**

- [Cour de cassation Chambre sociale 28-06-2023](#)
- [Cour d'appel d'Aix en Provence 7B 24-02-2022](#)