

14 février 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-20.430

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00197

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 14 février 2024

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 197 F-D

Pourvoi n° M 22-20.430

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 FÉVRIER 2024

Mme [U] [I], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° M 22-20.430 contre l'arrêt rendu le 9 décembre 2021 par la cour d'appel de Versailles (11e chambre), dans le litige l'opposant à la société Fidelia assistance, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Bérard, conseiller, les observations de la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat de Mme [I], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Fidelia assistance, après débats en l'audience publique du 17 janvier 2024 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Bérard, conseiller rapporteur, Mme Sommé, conseiller, et Mme Thuillier, 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 (Versailles, 9 décembre 2021), Mme [I] a été engagée en qualité de chargée d'étude et méthodes le 1er septembre 2008 par la société Fidelia assistance, la convention collective nationale des sociétés d'assistance étant applicable à la relation de travail.
2. La salariée a été licenciée pour insuffisance professionnelle le 1er décembre 2017.
3. Elle a saisi la juridiction prud'homale, le 20 avril 2018, aux fins de juger son licenciement nul ou subsidiairement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à lui verser diverses sommes.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, le deuxième moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, et le troisième moyen

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que le contrat de travail a été exécuté de bonne foi, que le licenciement de l'exposante est fondé sur une cause réelle et sérieuse, qu'il n'y a pas d'irrégularité de procédure de licenciement, que le licenciement n'est pas intervenu dans des circonstances brutales et vexatoires et en conséquence de la débouter de l'ensemble de ses demandes, alors « que l'article 31 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 prévoit que "Si l'employeur constate chez un salarié une insuffisance de travail, en qualité ou en quantité, il lui en fait l'observation au cours d'un entretien particulier sans préjudice des dispositions légales (art. L. 122-41 du code du travail). Cet entretien permet à l'intéressé de s'expliquer sur cette insuffisance. L'employeur recherche alors tous les moyens d'y remédier. Les possibilités telles qu'une formation et/ou un changement d'affectation par exemple peuvent être discutées avec le salarié. L'entretien est confirmé par un écrit de l'employeur exprimant ses mises en garde et précisant, s'il y a lieu, les mesures prises pour y porter remède. La poursuite de l'insuffisance professionnelle peut conduire l'employeur à décider le licenciement du salarié sous réserve du respect de l'article L. 122-45 du code du travail." ; qu'un entretien annuel d'évaluation, ayant lieu chaque année dans l'entreprise avec "l'objectif" d' "apprécier de façon globale les réalisations de l'année" ne peut constituer l' "entretien particulier" prévu par le texte susvisé ayant pour objet d'avertir le salarié sur une insuffisance de travail constatée, de recueillir ses explications sur cette insuffisance, et de rechercher et mettre en place avec lui les moyens d'y remédier ; qu'en jugeant que les conditions prévues par l'article 31 de la convention collective précitée ont été respectées dès lors que l'exposante a bénéficié, le 4 avril 2017, d'un "entretien d'évaluation" ayant donné lieu à un compte-rendu écrit, la cour d'appel a violé ledit texte ensemble les articles L. 1235-1 et L. 1232-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Ayant constaté que la salariée a bénéficié le 4 avril 2017 d'un entretien d'évaluation au cours duquel sa responsable lui a fait part de son insuffisance professionnelle, lui a précisé les améliorations attendues pour y remédier et rester à sa disposition pour l'accompagner, que la salariée a pu s'expliquer et que l'entretien a donné lieu à un compte-rendu écrit, qui lui a été transmis, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [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 quatorze février deux mille vingt-quatre.

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles 11
9 décembre 2021 (n°20/01537)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 14-02-2024
- Cour d'appel de Versailles 11 09-12-2021