

SOC.

CL6

COUR DE CASSATION

Audience publique du 20 mars 2024

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 317 F-D

Pourvoi n° G 23-13.876

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 20 MARS 2024

La société ID Logistics France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° G 23-13.876 contre l'arrêt rendu le 31 janvier 2023 par la cour d'appel de Nîmes (chambre civile, 5e chambre sociale PH), dans le litige l'opposant à M. [B] [J], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Redon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société ID Logistics France, de Me Soltner, avocat de M. [J], après débats en l'audience publique du 13 février 2024 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Redon, conseiller référendaire rapporteur, M. Pietton, conseiller, M. Gambert, avocat général, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 31 janvier 2023), M. [J] a été engagé en qualité de cariste par la société Tibett et Britten France à compter du 6 décembre 2000, le contrat de travail ayant été transféré à la société ID Logistics France le 6 avril 2010.
2. Le 22 mars 2019, il a été placé en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail.
3. Convoqué le 26 mars 2019 à un entretien préalable et licencié pour faute grave le 6 mai 2019, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

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 ce grief qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité du licenciement et de le condamner à verser au salarié des sommes à titre d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de dommages- intérêts en réparation du préjudice résultant de la nullité du licenciement, alors :

« 2°/ que l'exigence faite à l'employeur qui entend invoquer une faute grave d'engager les poursuites disciplinaires dans un délai restreint après la constatation des faits ne s'impose plus au cours des périodes de suspension du contrat de travail ; qu'en l'espèce, il était constant que M. [J] avait été victime d'un accident du travail le 22 mars 2019 et avait bénéficié d'un arrêt de travail pour une période initiale du 22 mars 2019 au 22 avril 2019 ; qu'en retenant que le délai de 25 jours entre la date de l'accident litigieux du 1er mars 2019 et l'engagement des poursuites le 26 mars 2019 était excessif, lorsqu'elle devait évaluer ce même délai sans tenir compte de la période de suspension du contrat de travail débutée le 22 mars 2019, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail ;

3°/ que l'employeur qui entend engager une procédure de licenciement pour faute grave n'est pas tenu de prononcer une mise à pied conservatoire privant le salarié de service ; qu'en affirmant que "M. [J] a poursuivi son travail et a de nouveau été impliqué dans un accident le 22 mars 2019, l'attitude de l'employeur démontrant que le comportement de celui-là ne justifiait pas de le suspendre de la conduite de chariots élévateurs", cependant que l'employeur n'avait pas l'obligation de suspendre à titre conservatoire l'exécution du contrat de travail, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail. »

Réponse de la Cour

6. Il résulte des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail que la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai

restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

7. D'abord, contrairement à ce que soutient le moyen, la cour d'appel ne s'est pas fondée sur l'absence de mise à pied disciplinaire pour écarter la faute grave mais a constaté que l'employeur ne l'avait pas suspendu de la conduite des chariots élévateurs après l'accident du 1er mars 2019, ce qui démontrait qu'il ne considérait pas le salarié impropre à la conduite.

8. Ensuite, la cour d'appel, après avoir constaté que l'employeur avait eu connaissance des faits le jour de l'accident, soit le 1er mars 2019, et qu'aucune circonstance particulière ne justifiait le délai compris entre la révélation des faits et la convocation du salarié à l'entretien préalable, a estimé, sans avoir à procéder à une recherche que ces constatations rendaient inopérante, que le délai entre la révélation des faits et la mise en oeuvre de la procédure de licenciement, alors que le salarié était en arrêt de travail consécutivement à l'accident du travail du 22 mars 2019, enlevait tout caractère de gravité à la faute.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société ID Logistics France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société ID Logistics France et la condamne à payer à M. [J] la somme de 3 000 euros ;

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