Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 octobre 2014, 13-16.793, Publié au bulletin | Legifrance 14/10/14 11:01

**Références**

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 8 octobre 2014 N° de pourvoi: 13-16793**Publié au bulletin

**M. Frouin (président), président**

SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

**Texte intégral**

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le moyen unique :
Vu les articles L. 1331-1, L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

**Cassation**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... engagé le 1er mai 1996 par la société d'assurance Generali IARD vie en qualité de conseiller commercial pour occuper en dernier lieu les fonctions d'inspecteur principal, a été convié à un voyage organisé du 7 au 10 mai 2009 par la société afin de récompenser les salariés lauréats d'un concours interne à l'entreprise ; qu'à la suite d'incidents survenus à l'occasion de ce séjour, il a été rapatrié le 8 mai et licencié pour faute grave par lettre du 9 juin 2009 ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que les faits reprochés au salarié, commis à l'occasion d'un séjour d'agrément en dehors du temps et du lieu de travail, relevaient de la vie privée quand bien même des supérieurs hiérarchiques et d'autres salariés étaient conviés à participer à ce séjour et que le salarié avait tenté de bénéficier de la législation professionnelle pour un accident dont il était prétendu qu'il était survenu à l'occasion de ce séjour et qu'aucun manquement de l'intéressé à une obligation contractuelle n'était établi ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur dans le but de récompenser les salariés lauréats d'un « challenge » national interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, se rattachaient à la vie de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Condamne M. X... aux dépens ;
Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 huit octobre deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt
Moyen produit par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils, pour la société Generali IARD vie.
LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT PARTIELLEMENT INFIRMATIF ATTAQUÉ D'AVOIR dit le licenciement de Monsieur X... sans cause réelle et sérieuse et condamné la société employeur à lui payer diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de préavis, outre congés payés y afférents, en réparation du préjudice lié à la perte de chance d'insertion en raison de l'absence d'information sur le droit individuel à la formation, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier subi du fait de la présentation d'une attestation Pôle Emploi erronée, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'avoir condamné la société employeur à rembourser au Pôle Emploi les indemnités de chômage versées à Monsieur X... du jour de son licenciement dans la limite de six mois et d'avoir débouté la société employeur de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE, Sur le licenciement ; que la lettre de licenciement de M. X... pour faute grave, qui fixe les limites du litige, est ainsi libellée : "... Au cours de l'entretien, j'ai exposé les motifs du licenciement envisagé à voire encontre. Vous êtes Inspecteur Principal au sein de la Division Côte d'Armor-Morbihan de la Direction du réseau salariés. Début mai 2009, l'entreprise a organisé un voyage de récompense pour les collaborateurs du réseau salarié vainqueurs des compétitions au regard de leur performance en 2008. C'est dans ce cadre, que vous avez été invité à participer à un voyage en Croatie du 7 au 10 mai 2009. Au cours de ce voyage, vous avez eu une attitude particulièrement agressive, violente, irrespectueuse et menaçante à l'égard de certains de vos collègues de travail et de votre hiérarchie. En effet, la veille du départ, le 6mai 2009, une partie des participants s'est retrouvée à l'hôtel IBIS de l'aéroport Charles de Gaulle. Lors de ce premier dîner au restaurant de l'hôtel, en état d'ébriété évident, vous avez provoqué un premier incident avec certains de vos collègues de travail. En tombant de votre chaise avec une bouteille de vin rouge dans la main, vous avez tâché la veste de la compagne d'un collègue de travail. Lorsque ce dernier vous demande de vous excuser, vous vous êtes mis à l'insulter et à le menacer physiquement en l'invitant à le suivre à l'extérieur de l'hôtel. Devant l'hôtel, toujours dans un état d'énervement certain, vous avez continué à avoir une attitude agressive et menaçante envers vos collègues de travail. Le lendemain de cette première soirée, Monsieur Gilbert Y..., Contrôleur Général et votre responsable hiérarchique, considérant que votre comportement de la veille était inacceptable, vous a demandé d'avoir une attitude irréprochable à l'avenir. Or, le 7 mai au soir, à Dubrovnik, vous avez eu une nouvelle fois un comportement agressif, violent et menaçant à l'égard de votre hiérarchie. En effet, votés avez provoqué un nouvel incident avec un des serveurs du restaurant. Monsieur Eric Z..., Directeur du Réseau Salarié, vous a alors demandé de regagner votre chambre. Pourtant, un peu plus tard dans la soirée, vous êtes rentré en contact avec Monsieur Gilbert Y.... Vous avez prononcé des insultes particulièrement violentes à l'égard de votre responsable hiérarchique. Votre comportement faisait apparaître un état d'ébriété avancé. Par la suite, vous vous êtes retrouvé dans une position extrêmement agressive vis- à-vis du Directeur du réseau salariés, Monsieur Z..., et vous en seriez venu aux mains si Monsieur Z... n'avait pas fait preuve de maîtrise. Nous considérons que ce comportement est particulièrement grave et inacceptable dans le cadre de vos fonctions. Les explications apportées lors de l'entretien préalable par Monsieur Francky B..., et que vous lui aviez préalablement indiquées, n'ont pas été de nature à modifier notre appréciation de la situation... Au vu des éléments recueillis au cours de l'ensemble de la procédure, et après réflexion, nous avons décidé de vous notifier par la présente lettre recommandée avec avis de réception votre licenciement pour faute grave » ; que l'employeur soutient pour l'essentiel que les faits en cause sont en relation directe avec la sphère professionnelle, ce qu'a reconnu M X... en sollicitant l'application de la législation professionnelle pour un prétendu accident survenu dans le cadre du séjour en Croatie et que ces faits prouvés fondaient un licenciement pour faute grave, après une procédure régulière devant le conseil de discipline ; que le salarié fait valoir que les faits reprochés relèvent de la vie privée et ne peuvent constituer une faute, et encore moins une faute grave, et fonder un licenciement et qu'il a été licencié verbalement par M Z... dès le 7 mai 2009 ; qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant du contrat de travail ; qu'en l'espèce, le séjour organisé par l'employeur et offert à M X... n'était pas un voyage d'affaires et ne s'inscrivait pas dans un séminaire, mais constituait uniquement un voyage d'agrément destiné à récompenser des salariés de la société GENERALI lauréats d'un challenge national interne à l'entreprise ; qu'un tel séjour qui ne s'est pas déroulé au temps et au lieu du travail, relève de la vie privée du salarié, quand bien même des supérieurs hiérarchiques et d'autres salariés cadres y étaient conviés et que M X... a tenté de bénéficier de la législation professionnelle pour un accident qu'il dit être survenu lors du séjour en Croatie ; qu'il n'est pas établi que M Z..., directeur commercial, a notifié verbalement à M X... son licenciement dans la soirée du 7 mai 2009 ; que M A..., divisionnaire, interrogé le 1er juillet 2009 dans le cadre de l'enquête administrative menée par la CAPM, précise que le directeur commercial a menacé l'intéressé de licenciement de retour en France, à la suite de quoi M X... s'est emporté contre de dernier, puis contre M Y... dans des termes grossiers selon celui-ci ; qu'aucune des pièces contractuelles versées au débat ne fait obligation à M X... d'avoir tel ou tel comportement dans le cadre d'un tel séjour ; qu'outre le fait que l'altercation prêtée à M X... avec un serveur croate est contestée et n'est pas établie, et que la menace de licenciement proférée à son encontre le 7 mai 2009 par M Z..., n'a pas participé à la quiétude de la soirée, il n'est pas établi de manquement de l'intéressé à une obligation découlant du contrat de travail ; qu'il s'en suit que son licenciement prononcé pour motif disciplinaire est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le jugement étant infirmé ; Sur les conséquences du licenciement ; que licencié sans cause réelle et sérieuse, M X..., âgé de 48 ans, a perdu le bénéfice d'une ancienneté de 13 années dans cette entreprise de plus de onze salariés et d'un salaire moyen brut de 7. 253, 37 € ; qu'il a été admis au bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi à compter du 10 août 2009 au taux journalier net de 113, 02 € ; que M X... ne verse aucune pièce sur la durée de sa prise en charge par l'Assedic et sur sa situation à ce jour ; que le préjudice causé par son licenciement sans cause réelle et sérieuse sera justement réparé par l'allocation de la somme de 44. 000 € ; que M X... est également fondé à obtenir un rappel de salaire au titre de sa mise à pied conservatoire du 25 mai au 8juin 2009, soit la somme non contestée de 1. 306, 66 €, dont à déduire les indemnités journalières de 577, 98 €, soit un total de 728, 68 € et l'indemnité de congés payés afférents de 72, 86 €, le jugement étant confirmé que sur la base d'un salaire moyen brut de 7. 253, 37 € selon les bulletins de salaire, l'indemnité de préavis de trois mois, à laquelle a droit M X... ressort à 21. 760, 10 € et 2. 176 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis et l'indemnité de licenciement, compte tenu de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de la convention collective applicable ressort à la somme non autrement contestée de 38. 168, 18 € ; qu'il n'apparaît pas à la Cour que le licenciement de M X... s'est déroulé dans des circonstances vexatoires, l'employeur ayant diligenté une procédure de licenciement dans les conditions légales et conventionnelles et ne pouvant se voir reprocher la défection au conseil de discipline d'un salarié désigné par M X... et convoqué pour y siéger ; qu'en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse ou nul et conformément aux dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé ; que ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées ; que toutefois l'employeur est dispensé de ce remboursement lorsque l'effectif de l'entreprise est de moins de onze salariés et que le salarié licencié a moins de deux ans d'ancienneté ; que la SA GENERALI IARD Vie qui remplit les conditions de ce texte, sera condamnée à rembourser au POLE EMPLOI les indemnités de chômage versées à M X... du jour de son licenciement dans la limite de six mois ; \* Sur le droit individuel à la formation ; que l'article L. 6323-18 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur à l'époque du licenciement, dispose que lorsque le salarié a acquis des heures au titre du droit individuel à la formation, l'employeur l'informe de ses droits dans la lettre de licenciement, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ; qu'en l'espèce, M X... qui ne pouvait être licencié pour motif disciplinaire et devait être informé de son DIF dans la lettre de licenciement n'a pas bénéficié de cette information ; que ce manquement lui a nécessairement causé un préjudice constitué par la perte de chance de pouvoir bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ; que ce préjudice sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 1. 098 € ; \* Sur l'attestation Assedic ; que les salaires bruts portés par l'employeur sur l'attestation Assedic remise à M X... ne correspondent pas aux salaires versés à ce dernier de janvier à avril 2009, de sorte que l'assiette de calcul a été minorée de 7. 600 € ; que M X... soutient que cette minoration lui a causé un préjudice dont il demande réparation ; que la société GENERALI rétorque qu'elle devait, en application de l'article 59 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 19 février 2009, porter sur l'attestation Assedic le montant de la rémunération brute mensuelle du salarié dans la limite de 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, ce qu'elle a fait ; qu'aux termes des dispositions des articles L. 5422-9 du code du travail et 43 du règlement précité, l'allocation d'assurance est financée par des contributions des employeurs et des salariés assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond égal à 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241- 3 du code de la sécurité sociale ; que ce plafond ressortait en 2009 à (2. 859 € x 4) 11 €, montant de rémunération jamais atteint par le salarié au cours des douze derniers mois d'activité ; qu'en minorant les rémunérations versées à M X... et donc ses droits au titre de l'allocation de retour à l'emploi, l'employeur a causé au salarié un préjudice dont il doit réparation ; que ce préjudice sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 3. 000 € ; Sur les autres demandes ; qu'en application de l'article 1153 du code civil et conformément à la demande, l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de congés payés afférente porteront intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes le 11 décembre 2009 ; qu'il convient par ailleurs de condamner la société GENERALI IARD Vie à remette à M X... une attestation POLE EMPLOI et un bulletin de salaire récapitulatif rectifiés selon les termes de l'arrêt, dans le mois de sa notification, sans qu'il y ait lieu de fixer dès à présent une astreinte ; que l'équité justifie que la société GENERALI IARD Vie qui succombe en appel verse à M X... la somme de 1. 500 € par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, en sus ce celle octroyée par le conseil de prud'hommes et supporte les entiers dépens ;

ALORS D'UNE PART QUE des violences physiques et verbales commises par un salarié, même hors du temps et du lieu du travail, peuvent justifier une sanction disciplinaire lorsque les faits incriminés se rattachent à la vie professionnelle du salarié et à l'entreprise ; qu'ayant constaté que c'est au cours d'un voyage d'agrément organisé et offert par l'employeur et destiné à récompenser des salariés lauréats d'un challenge national interne à l'entreprise, que les faits imputés à Monsieur X..., employé en qualité d'Inspecteur principal, statut cadre, et décrits dans la lettre de licenciement comme constitutifs d'une « attitude particulièrement agressive, violente, irrespectueuse et menaçante à l'égard de certains de vos collègues de travail et de votre hiérarchie » avaient été commis, ce dont il résultait que ces faits se rattachaient à la vie professionnelle du salarié, la Cour d'appel qui, pour infirmer le jugement entrepris et conclure que le licenciement prononcé pour motif disciplinaire est dépourvu de cause réelle et sérieuse, retient que le séjour organisé par l'employeur et offert aux salariés constituait uniquement un voyage d'agrément, et qu'un tel séjour qui ne s'est pas déroulé au temps et au lieu du travail relève de la vie privée du salarié, a violé les dispositions des articles L 1331-1 du Code du travail ensemble les articles L 1234-1, L 1234-5, L 1234-9 et L 1235-1 du Code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART et en tout état de cause, QU'un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire lorsqu'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; que commet un manquement à ses obligations découlant du contrat de travail, le salarié, occupant un poste de cadre, qui, à l'occasion d'un voyage organisé et offert par l'employeur pour récompenser certains salariés de l'entreprise, commet une agression physique et verbale à l'encontre de certains de ses collègues de travail et de son supérieur hiérarchique et se montre irrespectueux, insultant et menaçant à leur égard ; qu'en l'état des termes de la lettre de licenciement faisant notamment grief à Monsieur X... d'avoir, le 6 mai 2009, soit à l'occasion d'un voyage organisé et offert par l'employeur pour récompenser certains salariés de l'entreprise, provoqué un premier incident en insultant, agressant et menaçant physiquement plusieurs collègues de travail lorsqu'il se trouvait en état d'ébriété évident, la Cour d'appel qui retient qu'aucune des pièces contractuelles versées aux débats ne fait obligation à Monsieur X... d'avoir tel ou tel comportement dans le cadre d'un tel séjour relevant de sa vie privée et qu'il n'est pas établi de manquement de l'intéressé à une obligation découlant du contrat de travail, a violé les dispositions des articles L 1331-1 du Code du travail ensemble les articles L 1234-1, L 1234-5, L 1234-9 et L 1235-1 du Code du travail ;

**ECLI:FR:CCASS:2014:SO01769**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Rennes , du 27 février 2013