

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 2352 du 17 décembre 2014, Pourvoi n° 13-20.217

N° de Arrêt: 2352

N° de Pourvoi: 13-20.217

Juridiction: Judiciaire

TEXTE

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 26 avril 2013), que M. X..., engagé le 9 mai 2006 par la société Fiducial bureautique en qualité de directeur de région, chargé de la région Paris Ouest, a été mis a pied à titre conservatoire le 25 mars 2009 et licencié le 5 mai 2009 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en paiement d'une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte de l'article L. 1332-4 du code du travail qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ; que partant, en constatant d'une part « qu'il pouvait être reproché à la société Fiducial bureautique, dans ses rapports avec les collègues de travail de M. X..., d'avoir longtemps laissé sans réponse leurs doléances », et en décidant d'autre part que « les propos et le comportement de M. X..., tels que relatés ci-dessus, n'en constituaient pas moins des manquements à ses obligations contractuelles », la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1332-3 et L. 1332-4 du code du travail ;

2°/ qu'il résulte de l'article L. 1332-4 du code du travail qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ; qu'ayant constaté qu'il pouvait être « reproché à la société Fiducial bureautique, dans ses rapports avec les collègues de travail de M. X..., d'avoir

longtemps laissé sans réponse leurs doléances », la cour d'appel aurait dû rechercher si la connaissance par l'employeur des faits qu'il reprochait au salarié n'était pas antérieure au délai de deux mois posé à l'article L. 1332-4 du code du travail ; qu'il en résulte qu'en s'abstenant de procéder à une telle recherche, comme elle y était pourtant invitée, et en estimant que, malgré ses propres constatations, « les propos et le comportement de M. X..., tels que relatés ci-dessus, n'en constituaient pas moins des manquements à ses obligations contractuelles », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1332-3 et L. 1332-4 du code du travail ;

3°/ qu'il résulte de l'article L. 1332-2 du code du travail que l'employeur ne peut invoquer pour justifier une sanction un fait distinct de celui ayant motivé l'exercice du pouvoir disciplinaire ; que la cour d'appel s'est fondée, pour affirmer que le grief tiré du « comportement managérial et relationnel problématique » de M. X... était établi, sur la lettre que Mme Y... avait adressée à la société Fiducial bureautique le 15 avril 2009, dénonçant « les tentatives de déstabilisations » et les « pratiques manipulatoires » de son « homologue parisien » ; qu'il ressortait pourtant de ses propres constatations que la procédure disciplinaire avait été mise en oeuvre le 25 mars 2009 et l'entretien réalisé le 14 avril 2009, de sorte qu'à ces dates, ces faits n'avaient pas encore été portés à la connaissance de l'employeur ; qu'en se fondant néanmoins sur ce courrier pour dire que le licenciement prononcé à l'encontre de M. X... était justifié par une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les articles L. 1332-2 et L. 1332-4 du code du travail ;

4°/ que la cour d'appel s'est fondée expressément, pour décider que le licenciement de M. X... était justifié par une cause réelle et sérieuse, sur un courriel adressé à la société Fiducial bureautique par M. Z..., ancien directeur régional devenu consultant externe de la société, le 3 septembre 2008 ; qu'il résultait pourtant de ces constatations que le courriel litigieux avait été porté à la connaissance de l'employeur près de sept mois avant la mise en oeuvre du licenciement, de sorte que les faits ainsi reprochés étaient nécessairement prescrits ; que partant, en se fondant sur ce document pour dire le licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-4 du code du travail ;

5°/ que la cour d'appel s'est également fondée, pour décider que le licenciement de M. X... était justifié par une cause réelle et sérieuse, sur « des courriels de M.

Marc A... » citant des propos qui auraient été tenus par M. X... en juin 2008 ; qu'en s'abstenant de préciser la date à laquelle la société Fiducial bureautique avait pris connaissance de ces courriels, alors qu'il résultait de ses propres constatations que les propos dénoncés dans les courriels avaient été tenus près de onze mois avant la mise en oeuvre de la procédure de licenciement, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, privant sa décision de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la circonstance que le grief énoncé dans la lettre de licenciement n'a pas été indiqué au salarié lors de l'entretien préalable caractérise une irrégularité de forme qui n'empêche pas le juge de décider que ce grief peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Attendu, ensuite, qu'ayant constaté que l'employeur produisait une lettre adressée le 15 avril 2009 par la direction de la région Paris Est dénonçant des faits non prescrits, ainsi que des documents plus anciens faisant état de faits de même nature, la cour d'appel, procédant à la recherche prétendument omise, a estimé que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement étaient établis et décidé, dans le cadre des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, alors, selon le moyen, que le salarié invoquait dans ses écritures d'appel le délai anormalement long qui s'était écoulé entre la convocation à l'entretien préalable assortie d'une mise à pied conservatoire en date du 25 mars 2009 et la notification du licenciement le 5 mai 2009, ce qui avait eu pour effet, après qu'il ait été écarté brutalement de ses fonctions, de le priver de son salaire pendant cinq semaines et de le faire attendre pendant une durée identique avant de l'informer du sort qui lui était réservé ; qu'il en résultait que le préjudice moral et financier était largement établi ; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions pourtant déterminantes du litige, et en se bornant à affirmer que le préjudice distinct invoqué par M. X... n'était pas justifié par le fait qu'il avait été mis à pied à titre conservatoire, la cour d'appel n'a pas répondu aux conclusions du salarié,

en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;;

Mais attendu que c'est par une appréciation souveraine des éléments qui lui étaient soumis que la cour d'appel, répondant aux conclusions du salarié, a retenu que celui-ci ne justifiait pas d'un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu 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 dix-sept décembre deux mille quatorze.