

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 29 septembre 2014

N° de pourvoi: 13-13.661

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01610

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 5 janvier 1998 par la CNAMTS en qualité de médecin-conseil ; qu'elle a été licenciée le 14 avril 2008 pour faute ;

Sur le premier et le troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de l'ensemble de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte des constatations de l'arrêt que l'employeur « ne contestait pas avoir été à l'origine de la procédure pénale ayant abouti notamment à la mise en cause de Mme X... par le biais d'un dépôt de plainte » et qu'il ressortait tant de son courrier du 4 décembre 2007 que de la lettre de notification du licenciement, qu'il n'avait fait que demander au procureur de la République la « confirmation » de la mise en examen de la salariée, établissant ainsi sa connaissance, plus de deux mois avant l'engagement de la procédure

disciplinaire, de la situation exacte de cette dernière ; qu'en affirmant que la CNAMTS n'aurait été informée de la mise en examen de Mme X... à raison de fraudes supposées qu'à compter de la réponse du procureur de la République du 12 décembre 2007 pour en déduire que ces faits n'étaient pas prescrits le 8 février 2008, date de convocation à l'entretien préalable, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi l'article 1332-4 du code du travail ;

2°/ que c'est le jour où l'employeur a connaissance du fait fautif que commence à courir le délai de deux mois prescrit par l'article L. 1332-4 du code du travail pour l'engagement de poursuites disciplinaires ; qu'en retenant, pour exclure en l'espèce la prescription des faits fautifs imputés à Mme X..., que si la CNAMTS avait demandé le 4 décembre 2007 au procureur de la République « confirmation » de la mise en examen de la salariée mentionnée dans un article de presse, la connaissance par l'employeur du fait fautif ne pouvait « résulter d'une information médiatique », quand seule importait la date de connaissance du fait fautif et non la manière dont l'information avait été obtenue, la cour d'appel a privé de décision de base légale au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Mais attendu que la dissimulation par le salarié d'un fait en rapport avec ses activités professionnelles et les obligations qui en résultent peut constituer un manquement à la loyauté à laquelle il est tenu envers son employeur, dès lors qu'il est de nature à avoir une incidence sur l'exercice des fonctions ;

Et attendu que la cour d'appel, qui n'a pas fondé sa décision sur la seule mise en examen de la salariée, laquelle bénéficiait de la présomption d'innocence, mais a retenu que ce fait avait été caché à l'employeur alors qu'il était en rapport avec les fonctions professionnelles de la salariée et de nature à en affecter le bon exercice, a ainsi caractérisé un manquement de l'intéressée à ses obligations professionnelles ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu les articles 1147 du code civil, ensemble R. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour remise tardive des documents légaux afférents au licenciement, l'arrêt retient que celle-ci n'est ni chiffrée en tant que telle, ni étayée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la délivrance tardive d'une attestation destinée aux ASSEDIC et d'un certificat de travail cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit réparer, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour remise tardive des documents légaux afférents au licenciement, l'arrêt rendu le 19 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Bastia ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Bastia, autrement composée ;

Condamne la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés à payer à Mme X... 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé et signé par M. Lacabarats, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément à l'article 456 du code de procédure civile, en l'audience publique du vingt-neuf septembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de l'ensemble de ses demandes et de l'avoir condamnée à payer à la CNAMTS la somme de 1.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE : « sur la prescription des faits fautifs, aux termes de l'article L.1332-4 du code du travail, "aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites au-delà 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 ledit délai ne court que du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte et complète des faits reprochés ; qu'en l'espèce, si l'employeur ne conteste pas être à l'origine de la procédure pénale ayant abouti notamment à la mise en cause du Docteur X... par le biais d'un dépôt de plainte, il n'en demeure pas moins que les termes du courrier qu'il a adressé au Procureur de la République le 4 décembre 2007 montrent qu'il n'avait pas obtenu jusqu'alors une information officielle de sa mise en examen par le magistrat instructeur ; que c'est précisément l'objet de ce courrier, étant rappelé que ce qui est en cause est précisément l'omission d'information par le Docteur X... de sa mise en examen et non pas les faits objets de la procédure pénale ; qu'il apparaît d'ailleurs à la lecture de ce courrier, et alors qu'il n'est pas établi que la CNAMTS s'était constituée

partie civile dans des conditions lui permettant d'avoir accès au dossier d'information, que l'employeur demande confirmation de l'information contenue dans un article de presse ; que la connaissance par l'employeur du fait fautif ne saurait en tout état de cause résulter d'une information médiatique, sauf à se voir reprocher par la suite une légèreté blâmable ; qu'il en résulte donc que ce n'est qu'à compter de la réponse du Procureur de la République du 12 décembre 2007 que l'employeur a eu une connaissance exacte et complète des faits en cause ; qu'en engageant, par l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, la procédure de licenciement le 8 février 2008, la CNAMTS a agi conformément aux prescriptions de l'article précité ; que la salariée sera en conséquence déboutée de ce moyen » ;

ALORS 1°) QU'il résulte des constatations de l'arrêt (page 4, paragraphe 4), que l'employeur « ne contestait pas avoir été à l'origine de la procédure pénale ayant abouti notamment à la mise en cause du Docteur X... par le biais d'un dépôt de plainte » et qu'il ressortait tant de son courrier du 4 décembre 2007 que de la lettre de notification du licenciement, qu'il n'avait fait que demander au procureur de la République la « confirmation » de la mise en examen de la salariée, établissant ainsi sa connaissance, plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire, de la situation exacte de cette dernière ; qu'en affirmant que la CNAMTS n'aurait été informée de la mise en examen de Madame X... à raison de fraudes supposées qu'à compter de la réponse du procureur de la République du 12 décembre 2007 pour en déduire que ces faits n'étaient pas prescrits le 8 février 2008, date de convocation à l'entretien préalable, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi l'article 1332-4 du code du travail ;

ALORS 2°) QUE : c'est le jour où l'employeur a connaissance du fait fautif que commence à courir le délai de deux mois prescrit par l'article L.1332-4 du code du travail pour l'engagement de poursuites disciplinaires ; qu'en retenant, pour exclure en l'espèce la prescription des faits fautifs imputés à Madame X..., que si la CNAMTS avait demandé le 4 décembre 2007 au Procureur de la République « confirmation » de la mise en examen de la salariée mentionnée dans un article de presse, la connaissance par l'employeur du fait fautif ne pouvait « résulter d'une information médiatique », quand seule importait la date de connaissance du fait fautif et non la manière dont l'information avait été obtenue, la cour a privé de décision de base légale au regard de l'article L 1332-4 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de l'ensemble de ses demandes et de l'avoir condamnée à payer à la CNAMTS les sommes de 1.000 €, au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE : « sur le fond, il vient d'être vu que Madame X... a été mise en examen le 18 octobre 2007 du chef d'escroquerie en bande organisée notamment pour des faits intéressant le paiement des prestations de la sécurité sociale ; que cette mise en examen portant sur des faits en relation directe avec la mission professionnelle de la salariée ne peut en aucun cas être assimilée à un simple fait de la vie privée qui n'aurait

pas à être porté à la connaissance de l'employeur ; que la méconnaissance dans laquelle Madame X... a laissé ce dernier de sa situation pénale exacte, laquelle avait une nécessaire incidence sur son activité professionnelle et notamment sur la perception que pouvaient en avoir les assurés et d'autres collaborateurs, a de toute évidence contribué à altérer le lien de confiance entre les parties et constitue assurément un manquement de la salariée à son obligation de loyauté justifiant la mesure de rupture du contrat ; qu'en conséquence, par confirmation du jugement entrepris, Madame X... sera déboutée de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de réparation du préjudice moral résultant des circonstances de la rupture ; qu'elle sera également déboutée de sa demande d'indemnisation du préjudice résultant de la remise tardive des documents légaux qui n'est ni chiffrée en tant que telle, ni étayée » ;

ALORS 1°) QUE : la présomption d'innocence bénéficie au salarié mis en examen, même pour des faits qui seraient en rapport avec son activité professionnelle, de sorte qu'il ne saurait être tenu pour fautif de ne pas avoir informé son employeur d'une telle mesure ; qu'en déclarant néanmoins justifié le licenciement fondé sur l'absence d'information par Madame X... de sa mise en examen pour des faits intéressant le paiement de prestations de sécurité sociale, la cour d'appel a violé ensemble les articles 9-1 du code civil et 6-2 de la convention européenne des droits de l'homme ;

ALORS 2°) subsidiairement, QU'en affirmant que la méconnaissance dans laquelle Madame X... aurait laissé son employeur quant à sa situation pénale, « qui aurait nécessairement eu une incidence sur son activité professionnelle », justifiait son licenciement, sans caractériser en quoi les faits ayant motivé sa mise en examen, qui demeuraient hypothétiques en l'absence de condamnation pénale, auraient eu une incidence sur son travail et ce, étant précisé que l'employeur se bornait à lui reprocher son silence et non le trouble que ces faits auraient provoqué, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1121-1 et L.1232-1 du code du travail ;

ALORS 3°) subsidiairement, QU'en affirmant que la méconnaissance dans laquelle Madame X... aurait laissé son employeur quant à sa situation pénale, « qui aurait nécessairement eu une incidence sur son activité professionnelle », justifiait son licenciement, sans s'expliquer sur le moyen des écritures de la salariée (p. 5 et suivantes) tiré, de ce qu'elle avait été mise en examen sans contrôle judiciaire, le magistrat instructeur n'ayant ainsi pas estimé que son retour à son poste de travail aurait pu être dommageable pour l'entreprise, et surtout de ce qu'elle avait, en toute hypothèse, été placée en arrêt maladie sans interruption dès le 27 septembre 2007, de sorte que, n'étant pas présente dans l'entreprise, cette mise en examen ne pouvait avoir d'incidence ni sur l'exercice de son activité, ni sur celle de l'entreprise, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de l'ensemble de ses demandes et de l'avoir condamnée à payer à la CNAMTS les sommes de 1.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE : « Sur les irrégularités de la procédure disciplinaire conventionnelle ; Madame X... fait valoir que cette procédure a été violée sur plusieurs points, à savoir : - qu'elle a reçu une convocation à l'entretien préalable sans mention de la saisine du conseil de discipline, ni à ce moment là, ni postérieurement, - que c'est seulement par courrier daté du 3 mars 2008 et réceptionné le 4 mars 2008 qu'elle a reçu une convocation devant le conseil de discipline pour le 18 mars 2008, alors que l'article 33 de la convention collective nationale des praticiens conseils du régime général de la sécurité sociale prévoit un délai de 15 jours francs entre la convocation et la réunion du conseil de discipline, - que cette convocation ne l'a pas informée de sa faculté de se faire assister de la personne de son choix, - que le conseil de discipline a été saisi le 21 mars 2008, mais a statué le 28 mars 2008, soit au-delà du délai d'un mois prévu par l'article 32 de la convention collective, - que l'avis du conseil de discipline mentionne comme ayant délibéré des membres qui n'étaient pas présents ; qu'en premier lieu, les dispositions conventionnelles précitées ne prévoient nullement l'obligation de faire figurer dans la convocation à l'entretien préalable la mention de la saisine du conseil de discipline ; que par ailleurs, il ressort clairement de l'avis du conseil de discipline signé le 18 mars 2008 que c'est à cette date que cet organe a pris sa décision, après avoir entendu l'appelante qui était assistée d'un conseil ; qu'en remettant en cause la composition du conseil de discipline, Madame X... procède par simple affirmation sans l'étayer par la production de pièces ; que l'article 33 de la convention collective ne prévoit nullement un délai de 15 jours entre la convocation et la réunion du conseil de discipline, mais seulement que l'intéressé pourra prendre connaissance de son dossier quinze jours francs avant la réunion ; qu'à supposer même que lesdites dispositions n'aient pas été respectées, il n'en demeure pas moins que celles-ci ne sont pas sanctionnées, étant observé que l'intéressée a, en tout état de cause, bénéficié d'un temps suffisant pour organiser sa défense ; que d'ailleurs, de manière générale, Madame X... ne tire aucune conséquence de droit des irrégularités invoquées ; qu'elle sera en conséquence déboutée de ce moyen » ;

ALORS 1°) QUE : la consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle, de donner son avis sur un licenciement pour faute décidé par l'employeur constitue pour le salarié une garantie de fond ; que le licenciement prononcé pour un motif disciplinaire, sans que la procédure conventionnelle n'ait été respectée, ne peut avoir de cause réelle et sérieuse ; que l'article 33 de la convention collective nationale des praticiens de régime général de la sécurité sociale prévoit que le salarié concerné par la procédure disciplinaire peut prendre connaissance de son dossier « quinze jours francs avant la réunion afin » de lui permettre d'assurer correctement sa défense ; qu'en l'espèce, la salariée, convoquée le 4 mars 2008 pour une réunion fixée le 18 mars suivant n'a pas bénéficié de ce délai de quinze jours francs ; qu'en concluant au bien fondé du licenciement disciplinaire de Madame X..., la cour a violé ces dispositions conventionnelles, ensemble l'article L.1232-1 du code du travail ;

ALORS 2°) QU'en affirmant, pour conclure au bien fondé du licenciement de Madame X... qu'à supposer que les dispositions conventionnelles n'aient pas été respectées, « il n'en demeurerait pas moins qu'elles n'étaient pas sanctionnées », quand la consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle, de donner son avis sur un licenciement pour faute décidé par l'employeur constitue pour le salarié une garantie de fond, et que le licenciement prononcé pour un motif disciplinaire, sans que la procédure conventionnelle n'ait été respectée, ne peut avoir de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a encore violé les dispositions de la convention collective nationale des praticiens

conseils du régime général de la sécurité sociale, ensemble l'article L.1232-1 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de sa demande d'indemnisation du préjudice résultant de la remise tardive des documents afférents à son licenciement ;

AUX MOTIFS QUE : « elle sera également déboutée de sa demande d'indemnisation du préjudice résultant de la remise tardive des documents légaux qui n'est ni chiffrée en tant que telle, ni étayée » ;

ALORS QUE : la remise tardive de l'attestation Assedic et du certificat de travail cause nécessairement au salarié un préjudice qui lui ouvre droit à réparation ; que pour débouter Madame X... de sa demande à ce titre, la cour d'appel a énoncé que cette demande n'était ni chiffrée ni étayée ; que pourtant, l'exposante avait justifié, sans être contredite, que, licenciée le 17 octobre 2008, elle avait dû attendre le 17 décembre 2008, après deux courriers recommandés pour obtenir ses documents ; qu'il incombait à la cour d'appel de chiffrer le préjudice qui en était résulté ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les articles R.1234-9 et D.3141-34 du code du travail ainsi que l'article 1147 du code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Bastia , du 19 décembre 2012