

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 4 décembre 2012

N° de pourvoi: 11-27508

Publié au bulletin

Cassation

M. Lacabarats (président), président

Me Foussard, SCP Didier et Pinet, avocat(s)

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. 1332-3 et L. 1332-4 du code du travail ;

Attendu, selon ces textes, que lorsque les faits reprochés au salarié donnent lieu à l'exercice de poursuites pénales l'employeur peut, sans engager immédiatement une procédure de licenciement, prendre une mesure de mise à pied conservatoire si les faits le justifient ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par l'association Régie Behrinoise à compter du 1er avril 2003 en qualité de responsable administrative dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée puis, à compter du 16 février 2004, en qualité de directrice salariée ; que, le 24 juin 2008, elle a été interpellée et placée en garde à vue, une enquête préliminaire du chef d'abus de confiance au préjudice de son employeur étant ouverte ; que, le 10 juillet 2008, celui-ci lui a adressé une mise à pied à titre conservatoire pour la durée de la procédure dirigée à son encontre ; que, par jugement du 6 octobre 2008, elle a été déclarée coupable notamment d'abus de confiance et d'usage de faux au préjudice de son employeur ; que, par lettre du 30 octobre 2008 elle prenait acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur au motif qu'il ne lui versait plus son salaire depuis trois mois ; que, par lettre du 24 novembre 2008, l'association Behrinoise lui a notifié son licenciement pour fautes lourdes ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale notamment pour faire juger que sa prise d'acte devait avoir l'effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et demander des dommages intérêts ;

Attendu que pour dire que la prise d'acte, par la salariée, de la rupture de son contrat de travail produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'article L. 1332-4 du code du travail ne permet pas de délivrer une mise à pied conservatoire lors de la découverte de faits fautifs donnant lieu à des poursuites pénales, sans mettre en jeu la procédure disciplinaire ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 octobre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ; 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 Nancy ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'association Régie de quartier Behren insertion, de MM. Y... et Z..., ès qualités ;

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 quatre décembre deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour l'association Régie de quartier Behren insertion et MM. Y... et Z..., ès qualités.

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR déclaré irrégulière la mise à pied conservatoire prononcée le 10 juillet 2008 à l'encontre de madame X... et d'AVOIR dit la rupture du contrat de travail imputable à l'employeur et produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE madame X... soutient que la mise à pied conservatoire prise à son encontre, par l'association le 10 juillet 2008 outre qu'elle n'était pas justifiée dans son principe, supposait la mise en oeuvre de la procédure de licenciement et qu'à défaut pour l'employeur d'avoir recouru à cette procédure, la mise à pied doit être qualifiée de mise à pied disciplinaire ; que l'employeur réplique que la mise à pied était, en l'espèce conservatoire, ainsi que le confirme sa durée indéterminée, que sa mise en oeuvre est forcément indépendante du processus de licenciement puisque l'employeur est lié par la procédure pénale et qu'il ne peut engager les procédures de licenciement avant la décision du juge pénal ; que cependant la mise à pied conservatoire ne se justifiant que par l'existence d'une faute grave ou lourde, l'employeur est tenu d'engager immédiatement la procédure disciplinaire sans pouvoir se retrancher derrière l'existence d'une procédure pénale, sauf à tenir pour non établie, au jour du prononcé de la mise à pied, l'existence d'une telle faute grave ou lourde ; qu'en effet la procédure de mise à pied disciplinaire prévoit conformément aux dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail l'organisation d'un entretien préalable ainsi que la motivation de la sanction prise, laquelle justifie la suspension de l'obligation au paiement du salaire ; qu'en l'espèce, l'employeur qui s'est référé expressément dans sa lettre du 10 juillet 2008 à des faits fautifs graves n'avait cependant toujours pas à la date du 6 novembre 2008, jour de la saisine du conseil de prud'hommes par madame Adrienne X..., engagé la procédure de licenciement puisqu'il n'a finalement convoqué la salariée en vue d'un licenciement pour fautes lourdes que pour un entretien préalable fixé au 17 novembre 2008 ; que les dispositions de l'article L. 1332-4 du même code relatives au délai de prescription entre la connaissance et la découverte par l'employeur des faits fautifs ainsi que celui d'un mois entre l'entretien préalable et la notification du licenciement pour faute régie par les articles L. 1332-2 et L. 1332-3 du code du travail n'ont pour objet que de limiter dans le temps la possibilité, s'agissant de faits fautifs connus de l'employeur de les sanctionner ; qu'enfin si la suspension de ce délai de prescription édictée par l'article L. 1332-4 lequel prévoit in fine que « 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 », elle ne permet pas pour autant de délivrer une mise à pied

conservatoire lors de la découverte de faits fautifs graves, sans mettre en jeu la procédure disciplinaire ; qu'en l'espèce, faute d'être disciplinaire car sans durée et spécifiée contradictoire, la mise à pied notifiée à madame X... le 10 juillet 2007 a bien une nature conservatoire, mais est irrégulière comme délivrée en dehors de toute procédure de licenciement disciplinaire ; qu'ainsi, la demande de requalification de la mise à pied est non fondée et sera rejetée ; que le jugement déféré sera infirmé en ce qu'il a déclaré justifiée la mesure de mise à pied conservatoire, étant, au vu des développements précédents, été initiée en dehors de tout cadre légal ; que, sur l'imputabilité de la rupture, madame Adrienne X..., privée de toute rémunération pendant trois mois, était fondée à la date du 28 octobre 2008 et alors que par courrier du 4 septembre 2008 elle avait mis son employeur en demeure de lui verser son salaire du mois d'août 2008, à prendre acte de la rupture de son contrat de travail au regard de l'inexécution fautive par celui-ci de son obligation d'engager des poursuites disciplinaires, ou, à défaut, de reprise de paiement de son salaire indûment retenu ; qu'aussi les moyens contraires développés par l'employeur et le CGEA seront écartés comme non fondés ; qu'il y a lieu en conséquence, par réformation du jugement déféré, de constater la rupture de contrat de madame Adrienne X... à la date du 28 octobre 2008, ladite rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit au profit de celle-ci à une indemnité compensatrice de préavis et à une indemnité de licenciement, outre les dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

ALORS QU'en cas de poursuites pénales engagées contre un salarié, l'employeur peut prononcer à son encontre une mesure de mise à pied à titre conservatoire, sans avoir à mettre en oeuvre simultanément la procédure de licenciement en convoquant le salarié à un entretien préalable ; qu'en retenant, pour déclarer irrégulière la mise à pied conservatoire prononcée par l'association Régie Behrinoise dans l'attente de l'issue des poursuites pénales diligentées contre madame X..., que l'employeur devait engager immédiatement la procédure disciplinaire sans pouvoir se retrancher derrière l'existence d'une procédure pénale, la cour d'appel a violé les articles L. 1332-3 et L. 1332-4 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Metz , du 4 octobre 2011