Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 11 avril 2012

N° de pourvoi: 11-14.476

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, 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 embauchée le 16 mai 2005 par la société Camaieu international en dernier lieu en qualité de seconde de magasin ; qu'elle a été licenciée pour faute grave le 11 septembre 2007 ;

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement justifié par une faute grave et de la débouter de sa demande tendant à voir l'employeur condamné à lui verser les indemnités de préavis et de licenciement, une indemnité pour licenciement non causé et une indemnité pour non respect de la procédure de licenciement et préjudice moral alors, selon le moyen :

1°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis ; que ne peut constituer une faute grave celle qui n'est pas immédiatement sanctionnée ; que le jugement du conseil de prud'hommes dont les motifs sont adoptés, et dont confirmation était demandée, avait retenu que les faits du 12 juillet n'avaient pu être ignorés de l'employeur, et que le non respect des horaires datait du 3 juillet, quand la convocation à l'entretien préalable était en date du 27 août ; que la cour d'appel qui a néanmoins retenu la faute grave n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard des articles L. 1231-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ qu'à tout le moins en ne recherchant pas si la procédure n'avait pas été engagée tardivement au regard de la date des faits et de leur connaissance par l'employeur, elle a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que ne peut constituer une faute grave le seul fait pour une salariée, souffrant de mal aux pieds, de se chauffer de tongues de deuxième démarque et de faible valeur pendant l'horaire de travail, au vu et au su de toutes ses collègues, et de les porter le lendemain ; qu'en retenant la faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail ;

4°/ que ne constitue pas plus la faute grave une absence isolée lors de dépassements d'horaires sans que soient constaté le caractère préjudiciable de ces absences ; qu'en

statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdits articles L. 1231-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu que, prenant en considération les fonctions d'encadrement de la salariée, la cour d'appel a pu retenir que ses agissements, consistant à emporter un article sans le payer et à cesser son travail à deux reprises avant le terme convenu sans motif légitime, constituaient une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise ; que le moyen, irrecevable comme nouveau et mélangé de fait et de droit en ses deux premières branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 1232-4 du code du travail ;

Attendu que, pour rejeter la demande d'indemnité de Mme X... pour non respect de la procédure de licenciement, l'arrêt, après avoir exposé qu'au soutien de cette demande, la salariée fait valoir qu'en raison d'une disposition du règlement intérieur du comité d'entreprise limitant le remboursement de ses frais de déplacement, le membre titulaire du comité qu'elle avait choisi, n'avait pas pu l'assister lors de l'entretien préalable au licenciement et qu'elle n'avait donc eu aucune liberté de choix à cet égard relève que le règlement intérieur du comité d'entreprise de la société Camaieu prévoit effectivement que les heures de travail perdues par les personnes qui assistent un salarié sont indemnisées par l'entreprise, mais que les frais de transport sont limités à un trajet de 200 kilomètres aller et 200 kilomètres retour et ajoute que toutefois, s'il estimait que cette disposition du règlement intérieur du comité d'entreprise était illicite, il appartenait audit membre du comité d'entreprise de la contester en justice et de réclamer, le cas échéant, le remboursement intégral de ses frais de déplacement, sans qu'il en résulte la preuve de ce que, lors de l'entretien préalable, la salariée n'ait pu être assistée par l'intéressé ou par toute autre personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;

Attendu, cependant, qu'un salarié est recevable à soulever par voie d'exception l'illégalité du règlement intérieur du comité d'entreprise qui lui fait grief ; qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du premier moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 22 juin 2010, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne la société Camaieu international aux dépens ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, la condamne à payer à la SCP Masse-Dessen et Thouvenin la somme de 2 500 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 par le président en son audience publique du onze avril deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit régulière la procédure de licenciement, et d'avoir débouté la salariée tant de sa demande tendant à voir l'employeur condamné à lui verser les indemnités de préavis et de licenciement, une indemnité pour licenciement non causé et une indemnité pour non respect de la procédure de licenciement et préjudice

moral

AUX MOTIFS QUE au soutien de sa demande d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement, la salariée fait valoir qu'en raison d'une disposition du règlement intérieur du comité d'entreprise limitant le remboursement de ses frais de déplacement, Monsieur Y..., délégué syndical et membre titulaire du comité, n'a pas pu l'assister lors de l'entretien préalable au licenciement et qu'elle n'a donc eu aucune liberté de choix à cet égard. Le règlement intérieur du comité d'entreprise de la société CAMAÏEU prévoit effectivement que les heures de travail perdues par les personnes qui assistent un salarié sont indemnisées par l'entreprise, mais que les frais de transport sont limités à un trajet de 200 km aller et 200 km retour. Toutefois, s'il estimait que cette disposition du règlement intérieur du comité d'entreprise était illicite, il appartenait à Monsieur Y... de la contester en justice et de réclamer, le cas échéant, le remboursement intégral de ses frais de déplacement, sans qu'il en résulte la preuve de ce que, lors de l'entretien préalable, la salariée n'ait pu être assistée par l'intéressé ou par toute autre personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; QUE la salariée fait en outre grief à l'employeur de ne lui pas lui avoir communiqué la liste des personnes qui étaient susceptibles de l'assister. Toutefois, il résulte de l'ancien article L. 122-14 du code du travail que, lorsque l'entreprise est pourvue d'institutions représentatives du personnel, la seule obligation à la charge de l'employeur est d'indiquer, dans la lettre de convocation, que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ce qui a été mentionné dans la lettre de convocation du 5 septembre 2007 ; QU'enfin la salariée conteste la légitimité de sa responsable de magasin, Mme A... ; Toutefois, la salariée ne justifie de l'existence d'aucune incompatibilité entre ces fonctions. En outre, la faculté de représenter l'employeur à l'entretien préalable n'est pas réservée au seul délégataire du pouvoir de prononcer le licenciement.

ALORS QUE tout salarié peut se plaindre de l'illégalité du règlement intérieur s'il lui porte préjudice ; que la contestation des limites apportées aux possibilités des représentants du personnel d'assister un salarié lors de l'entretien préalable n'est donc pas réservée à ces représentants ; qu'en refusant de rechercher si les limitations apportées au remboursement des frais des représentants du personnel, fixées par le règlement intérieur, n'avaient pas pour effet de priver les salariés de la possibilité de bénéficier de l'assistance de ce délégué, et donc ne rendaient pas la procédure irrégulière, la Cour d'appel a violé l'article L 1232-4 du Code du travail ;

ALORS encore QUE le salarié peut se faire assister lors de l'entretien préalable de toute personne de son choix appartenant à l'entreprise ; que les limitations apportées par l'employeur à ces choix privent le salarié des garanties auxquelles il est en droit de prétendre ; qu'il importe peu qu'il ait eu la liberté de se faire assister par un autre salarié que celui de son choix ; qu'en disant que faute de preuve de ce que la salariée n'a pu être assistée par une autre personne de son choix que le délégué choisi, la procédure était régulière, la Cour d'appel a encore violé ledit article L 1232-4 du Code du travail ensemble les articles L. 1231-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail ET ALORS encore QUE l'entretien préalable a pour objet de permettre au salarié de faire valoir sa défense ; qu'il ne peut être valablement conduit par une personne n'ayant pas le pouvoir de sanctionner ou de ne pas sanctionner ; qu'en disant régulière la représentation de l'employeur lors de l'entretien préalable par sa responsable de magasin, membre du comité d'entreprise, peu important qu'elle n'ait pas délégation du pouvoir de licencier, la Cour d'appel a encore violé ledit article L 1232-3 du Code du travail ensemble les articles L. 1231-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement justifié par une faute grave et d'avoir débouté la salariée tant de sa demande tendant à voir l'employeur condamné à lui verser les indemnités de préavis et de licenciement, une indemnité pour licenciement

non causé et une indemnité pour non respect de la procédure de licenciement et préjudice moral

AUX MOTIFS QUE Conformément à l'article L. 122-14-3 devenu recodifié L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié. La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Il incombe à l'employeur qui l'invoque d'en apporter la preuve. En l'espèce, l'employeur communique une attestation de Madame B..., collègue de travail de la salariée, datée du 27 août 2007, déclarant que : " le 12 juillet 2007, lors de la préparation de la 2eme démarque, Deborah X..., ayant mal aux pieds, s'est permise de prendre une paire de claquettes noires qui était en vente en magasin ", avec laquelle elle est sortie à 22h30 sans l'avoir payée : « le 3 juillet 2007, lors de la préparation des soldes alors que du retard avait été pris sur l'étiquetage et qu'elle est restée au magasin pour finir le travail avec ses collègues Anne-Marine et Christelle jusqu'à minuit, Deborah X... quant à elle est partie à 22 heures au mépris de l'esprit d'équipe, comme elle l'avait déjà " prouvée à plusieurs occasion ". Dans une lettre du 4 juin 2008, Madame B... ajoute avoir été provoquée par Madame X... au centre commercial Mayol, au mois d'avril de la même année, suite à son témoignage. L'employeur produit en outre une attestation de Mme Anne-Marine C..., datée du 27 août 2007 qui, pour être irrégulière en la forme, notamment en ce qu'aucune pièce d'identité ne lui est annexée, comme l'observe à juste titre l'intimée, présente cependant des garanties suffisantes dans la mesure où il s'agit d'une autre collègue de travail parfaitement identifiée. Ce second témoin confirme " avoir vu Madame Deborah X... voler une paire de tangles noire " coquillage " taille 37 lors de l'étiquetage de la 2ème démarque, le J 2/ 07/ 07 an soir " et atteste en outre " avoir été présente ainsi que Mme E... Lydie ", lorsque Madame X... a abandonné son poste de travail à 15 heures au lieu de 18 heures à l'occasion de l'étiquetage de " fin de collection. La salariée se borne à nier les faits reprochés dans un document manuscrit qu'elle a elle-même établi, le 5 septembre 2007, à l'occasion de l'entretien préalable à son licenciement et qui ne comporte aucune explication précise, mais dont il résulte néanmoins, s'agissant du grief d'abandon de poser répété que si elle conteste être « partie plus tôt » et affirme être " restée jusqu'à la fin avec (son) équipe ", Madame X... ne discute pas avoir été tenue à l'horaire de travail résultant de la lettre de licenciement et des témoignages produits par l'employeur. Dans ses écritures soutenues oralement à l'audience, la salariée se limite de même à déclarer qu'il n'y a pas lieu de détailler " les fautes reprochées et la lettre de licenciement ", tant cela lui semble " déplacé et loin de la raison pour laquelle (elle) a été licenciée ". Réfutant très brièvement les témoignages produits par l'employeur, elle se borne à indiquer qu'ils sont " totalement imaginaires " et de complaisance, compte tenu du lien de subordination entre les témoins et la société CAMAÏEU, sans faire état d'aucun autre élément susceptible de faire naître un doute sur leur sincérité. Elle ajoute, sans aucun élément de preuve, que l'employeur a en réalité décidé de la licencier pour un motif économique, de préférence à ses collègues de travail ayant témoigné à son encontre et qui étaient salariées à temps partiel, alors qu'elle-même était employée à temps complet. t > Ainsi, alors que les témoignages produits par l'employeur sont concordants et circonstanciés, et sauf à nier dans leur ensemble les faits reprochés, en prétendant que le véritable motif de son licenciement est de nature économique, la salariée ne communique aucun élément de fait ni de preuve qui serait de nature, soit à faire naître un doute sur la réalité des faits précis relatés par les témoins et exposés dans la lettre de licenciement, soit à en atténuer le degré de gravité, compte tenu des circonstances de leur commission. L'article 11 du

règlement intérieur de l'entreprise prévoit que : " toute sortie de vêtements du magasin doit obligatoirement être constatée par un mouvement de caisse, aussi bien pour les clients que pour le personnel CAMAÏEU " ; " le personnel ne peut procéder lui-même à l'encaissement de ses propres achats ", que " l'encaissement doit être effectué par la responsable ou son adjointe " et qu'il " en va de même en cas de retour d'un article acheté par un membre du personnel donnant lieu à échange ou remboursement " ; l'encaissement des achats de la responsable ou de son adjointe sera effectué par un autre membre du personnel " ; " il est interdit au personnel de porter des vêtements du magasin sans les avoir préalablement payés ". Ces dispositions, applicables à l'ensemble du personnel, attribuent en outre à la responsable du magasin ou à son adjointe (la salariée occupant ce dernier poste) la mission particulière d'encaisser les achats effectués par les autres membres du personnel et l'employeur justifie, par la production du livret remis à chaque salarié lors de son embauche, de la place importante accordée dans l'entreprise à la confiance. En l'espèce, la faible valeur de l'article emporté ne saurait enlever à ce fait son caractère fautif, d'autant que la salariée occupait un poste d'encadrement du personnel du magasin. Par ailleurs, les deux abandons de poste du mois de juillet 2007, également fautifs en eux-mêmes, le sont d'autant plus que les fonctions de seconde de magasin, précisées à l'avenant signé par la salariée le 18 octobre 2006, comportaient, " par délégation de la Responsable de magasin, certaines responsabilités de dynamisation du commerce et de coordination de l'équipe. Ainsi établis et considérés dans leur ensemble, ces faits constituent une violation réitérée par la salariée des obligations résultant de son contrat de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Le jugement sera infirmé en ce qu'il a considéré ce licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, aux motifs notamment que l'employeur n'avait " envoyé aucun courrier ni avertissement à Madame X... " et qu'il ne rapportait pas la preuve des faits.

ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis ; que ne peut constituer une faute grave celle qui n'est pas immédiatement sanctionnée ; que le jugement du Conseil de Prud'hommes dont les motifs sont adoptés, et dont confirmation était demandée, avait retenu que les faits du 12 juillet n'avaient pu être ignorés de l'employeur, et que le non respect des horaires datait du 3 juillet, quand la convocation à l'entretien préalable était en date du 27 août ; que la Cour d'appel qui a néanmoins retenu la faute grave n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard des articles L. 1231-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail QU'à tout le moins en ne recherchant pas si la procédure n'avait pas été engagée tardivement au regard de la date des faits et de leur connaissance par l'employeur, elle a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail

ALORS encore QUE ne peut constituer une faute grave le seul fait pour une salariée, souffrant de mal aux pieds, de se chausser de tongues de deuxième démarque et de faible valeur pendant l'horaire de travail, au vu et au su de toutes ses collègues, et de les porter le lendemain ; qu'en retenant la faute grave la Cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail

ET ALORS QUE ne constitue pas plus la faute grave une absence isolée lors de dépassements d'horaires sans que soient constaté le caractère préjudiciable de ces absences ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdits articles L. 1231-1, L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 22 juin 2010