

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 11 janvier 2012

N° de pourvoi: 10-12930

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, 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 (Besançon, 13 novembre 2009), qu'engagé le 15 janvier 1980 par la caisse régionale de crédit agricole mutuel de Franche-Comté (le Crédit agricole) en qualité d'employé, M. X... a été promu directeur de l'agence centrale de Belfort à compter du 1er janvier 2004 ; qu'il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement fixé au 7 novembre 2005, puis devant le conseil de discipline le 18 novembre 2005, avant d'être licencié pour faute grave par lettre du 2 décembre 2005 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement est fondé sur une faute grave et de le débouter de toutes ses demandes, alors, selon le moyen, que l'irrégularité de la procédure de consultation d'une instance disciplinaire dont la consultation obligatoire pour avis, instituée par la convention collective applicable dans l'entreprise, constitue une garantie substantielle de fond pour le salarié, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, il ressortait des mentions du procès-verbal de la séance du conseil de discipline du 18 novembre 2005, au cours de laquelle le conseil a donné son avis sur la sanction proposée à l'encontre de M. X..., que M. Y... avait assumé les fonctions de secrétaire de séance ; qu'il ressortait également des éléments soumis à la cour d'appel que M. Y..., directeur des ressources humaines, avait tenu un rôle actif dans l'instruction " à charge " du dossier disciplinaire de M. X..., puisque c'est lui qui avait recueilli par voie électronique les déclarations de Mme Z... et de M. A..., et qu'il avait été jusqu'à recourir aux services d'un détective privé ; qu'était également mis en avant le fait que la direction des ressources humaines, dont M. Y... était responsable, avait mis en ligne dès le 20 octobre 2005, soit avant même l'engagement de la procédure disciplinaire, une offre d'emploi indiquant qu'était à pourvoir le poste de directeur d'agence centrale à Belfort, c'est-à-dire le poste de M. X... ; qu'en écartant cependant toute irrégularité de la procédure, aux motifs inopérants que la convention collective prévoyait que le conseil de discipline rend son avis après avoir entendu le directeur et en sa présence, et que rien n'établissait que M. Y... ait pris part aux délibérations du conseil, sans rechercher si son rôle de secrétaire de séance ne lui avait pas permis à tout le moins de peser sur le déroulement des débats ou des délibérations, dans un sens défavorable à

M. X..., contre lequel il avait réuni les éléments ayant par la suite servi de base au prononcé du licenciement pour faute grave par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 13 de la convention collective nationale du crédit agricole, ensemble l'article L. 1232-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'en application de l'article 13 de la convention collective du Crédit agricole, le conseil de discipline est chargé, après avoir obligatoirement entendu le directeur et en sa présence, de formuler un avis sur les sanctions à donner aux fautes professionnelles susceptibles d'entraîner la rétrogradation ou le licenciement du personnel titulaire ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a retenu que la présence pendant les débats de M. Y..., sous-directeur, et la formulation de l'avis du conseil de discipline étaient conformes aux dispositions de l'article 13 susvisé et que la preuve de ce que le sous-directeur aurait participé aux délibérations du conseil n'était pas rapportée, en a déduit à bon droit que la procédure conventionnelle avait été respectée, peu important que M. Y... ait assumé les fonctions de secrétaire de séance du conseil de discipline ;

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

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié forme le même grief, alors, selon le moyen :

1°/ que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en relevant, pour retenir l'existence d'une faute grave de M. Olivier X..., que la version des faits de la salariée B..., selon laquelle M. Olivier X... aurait tenu des propos dénues d'équivoque quant à son désir d'entretenir des relations intimes avec elle avant de mettre fin à l'entretien, était avérée, et que M. X... ne pouvait pas retourner l'accusation de harcèlement sexuel contre la plaignante, quand il résultait de ses propres constatations qu'aux termes de la lettre de licenciement, il était seulement reproché à M. Olivier X... d'avoir organisé un rendez-vous pour un motif professionnel avec une salariée placée sous ses ordres, en dehors des heures de travail, dans une chambre d'hôtel, sans que le licenciement soit aucunement fondé sur des faits de harcèlement sexuel, ni sur l'existence d'une quelconque proposition par M. X... de relations intimes à Mme B..., la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

2°/ qu'en tout état de cause, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave invoquée par lui pour justifier un licenciement ; qu'en considérant, pour retenir la faute grave, que les explications avancées par M. Olivier X... n'étaient pas de nature à renverser sérieusement la présomption pesant sur lui, qui découlerait de l'organisation et du déroulement du rendez-vous litigieux, d'une intention contraire à l'éthique et à la loyauté, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil ;

3°/ qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave invoquée par lui pour justifier un licenciement ; que seule vaut attestation la relation de faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés ; qu'en l'espèce, en se fondant de manière déterminante sur les déclarations de Mme Z... et de M. A..., recueillies par M. Y... par voie électronique sans aucune garantie d'authenticité, et qui en tout état de cause ne contenaient aucune constatation personnelle par les intéressés des circonstances dans lesquelles s'était organisé ni déroulé le rendez-vous litigieux entre Mme B... et M. X... fondant le licenciement, pour considérer néanmoins que ces déclarations corroboraient la version des faits de Mme B... sur l'instigation et les modalités de ce rendez-vous, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 202 du code de procédure civile, 1315 du code civil et L. 1234-1 du code du travail ;

4°/ qu'il ressortait tant des déclarations de Mme B... elle-même faite à l'employeur le 10 octobre 2005, que des déclarations de M. A... dans son courriel adressé le 4 novembre 2010 à M. Y..., que M. A... n'était pas seulement " l'ami intime " de Mme B..., mais entretenait avec elle une relation amoureuse puisque Mme B... le qualifiait comme son " petit ami " et que M. A... indiquait " sortir avec elle " ; qu'en se fondant pourtant de manière

déterminante sur les déclarations de M. A... pour estimer établie la version des faits de Mme B..., sans prendre en considération la nature exacte des liens existant entre eux, et quand en outre la dénonciation des faits litigieux par Mme B... à l'employeur était contemporaine de la mutation de M. A... que celui-ci reprochait à M. X..., contre lequel il avait donc manifestement un motif de ressentiment, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1315 du code civil et L. 1234-1 du code du travail ;

5°/ qu'un fait de la vie privée ne peut donner lieu à une sanction disciplinaire ; qu'une rencontre, fût-ce entre un salarié de niveau cadre et l'une de ses salariées subordonnées, en dehors du temps et du lieu du travail, dans une chambre d'hôtel, dans laquelle la salariée s'est rendue sciemment et librement après que, selon ses propres dires, elle a pourtant entendu l'autre personne demander à la réception de l'hôtel une chambre pour la nuit, constitue un fait de la vie privée, insusceptible de justifier une sanction disciplinaire ; qu'en considérant pourtant que de tels faits étaient constitutifs d'une faute grave justifiant le licenciement immédiat de M. X..., la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail, ensemble l'article 9 du code civil et l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

6°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, il ressortait des éléments soumis à la cour d'appel que, même à suivre la version des faits de Mme B..., celle-ci avait sciemment et librement suivi M. X... dans une chambre d'hôtel après que, selon ses dires, elle l'avait entendu la réserver pour la nuit, et sans que M. X... ne l'ait nullement forcée à cet égard, ni même n'ait exercé la moindre pression sur elle en ce sens ; qu'à considérer même que M. X... ait été l'instigateur de ce rendez-vous, et peu important que M. X... et Mme B... se soient retrouvés dans une chambre d'hôtel parce que le restaurant de l'hôtel était plein, ou non, le fait d'avoir organisé un rendez-vous dans ces circonstances, sans nullement forcer Mme B... à le suivre dans une chambre d'hôtel, n'était pas à soi seul de nature à caractériser à la charge de M. X... un abus de pouvoir et d'autorité constitutif d'une faute grave ; qu'en considérant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail ;

7°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le simple fait d'avoir, le cas échéant, menti sur le fait que le restaurant de l'hôtel était complet, afin d'expliquer pourquoi la rencontre avec Mme B... s'était finalement déroulée dans une chambre d'hôtel, ne constituait pas une faute grave de nature à justifier le licenciement immédiat de M. X... ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail ;

8°/ que la faute grave du salarié doit être appréciée, quant aux faits qui lui sont reprochés, en considération de son ancienneté et de son comportement antérieur ; qu'en s'abstenant de prendre en considération tant l'absence de sanctions antérieures que les vingt-six années d'ancienneté de M. Olivier X..., tout en retenant à son encontre une faute grave pour un fait isolé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du code du travail ;

Mais attendu que le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail ;

Et attendu que la cour d'appel, analysant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a, sans inverser la charge de la preuve, retenu que le fait reproché au salarié d'avoir organisé un rendez-vous avec une collaboratrice placée sous ses ordres pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et de l'avoir entraînée à cette occasion dans une chambre d'hôtel était établi ; qu'elle a exactement décidé que ce comportement, constitutif de harcèlement sexuel, caractérisait une faute grave rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise ;

D'où il suit 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 onze janvier deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit que le licenciement de M. Olivier X... était consécutif à une faute grave et D'AVOIR débouté M. Olivier X... de toutes ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE la présence de M. Y..., sous-directeur, pendant les débats et la formulation de l'avis du conseil, est parfaitement conforme aux dispositions de l'article 13 de la convention collective, qui prévoient que le conseil de discipline est chargé de formuler un avis sur les sanctions les plus graves « après avoir obligatoirement entendu le directeur et en sa présence » ; que la preuve de ce que celui-ci aurait participé aux délibérations avec les membres désignés par le conseil d'administration n'est pas rapportée ; que cette allégation est démentie par les attestations de Mrs Vogne et Delorme, et n'est corroborée par aucune mention portée au procès-verbal par les membres délégués du personnel, qui ont signé sans réserves ; qu'aucune irrégularité de la procédure ne peut donc être retenue en l'espèce ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE les éléments du dossier démontrent que M. X... a été entendu pendant le conseil de discipline, qu'ainsi il ne peut soutenir que cette procédure de consultation s'est effectuée dans des conditions inadmissibles sur le plan du contradictoire et de la loyauté des débats ;

ALORS QUE l'irrégularité de la procédure de consultation d'une instance disciplinaire dont la consultation obligatoire pour avis, instituée par la convention collective applicable dans l'entreprise, constitue une garantie substantielle de fond pour le salarié, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, il ressortait des mentions du procès-verbal de la séance du conseil de discipline du 18 novembre 2005, au cours de laquelle le conseil a donné son avis sur la sanction proposée à l'encontre de M. X..., que M. Y... avait assumé les fonctions de secrétaire de séance ; qu'il ressortait également des éléments soumis à la cour d'appel que M. Y..., directeur des ressources humaines, avait tenu un rôle actif dans l'instruction « à charge » du dossier disciplinaire de M. X..., puisque c'est lui qui avait recueilli par voie électronique les déclarations de Mme Z... et de M. A..., et qu'il avait été jusqu'à recourir aux services d'un détective privé ; qu'était également mis en avant le fait que la direction des ressources humaines, dont M. Y... était responsable, avait mis en ligne dès le 20 octobre 2005, soit avant même l'engagement de la procédure disciplinaire, une offre d'emploi indiquant qu'était à pourvoir le poste de directeur d'agence centrale à Belfort, c'est-à-dire le poste de M. X... ; qu'en écartant cependant toute irrégularité de la procédure, aux motifs inopérants que la convention collective prévoyait que le conseil de discipline rend son avis après avoir entendu le directeur et en sa présence, et que rien n'établissait que M. Y... ait pris part aux délibérations du conseil, sans rechercher si son rôle de secrétaire de séance ne lui avait pas permis à tout le moins de peser sur le déroulement des débats ou des délibérations, dans un sens défavorable à M. X..., contre lequel il avait réuni les éléments ayant par la suite servi de base au prononcé du licenciement pour faute grave par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 13 de la convention collective nationale du crédit agricole, ensemble l'article L. 1232-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit que le licenciement de M. Olivier X... était consécutif à une faute grave et D'AVOIR débouté M. Olivier X... de toutes ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRE QU'« aux termes de la lettre de licenciement notifiée à M. X... le 2 décembre 2005, il est reproché à celui-ci d'avoir organisé le 29 septembre 2005 un rendez-vous avec une collaboratrice de l'agence de Belfort, placée sous ses ordres, pour un motif professionnel, en dehors des heures de travail et de l'avoir à cette occasion entraînée dans une chambre d'hôtel, comportement constitutif d'un abus de pouvoir et d'autorité, de nature à jeter le discrédit sur l'entreprise et à causer un trouble grave au sein de celle-ci ; les faits ont été portés à la connaissance de l'employeur par une lettre de la salariée en cause, Mme F..., en date du 11 octobre 2005, communiquée aux débats, aux termes de laquelle celle-ci expose en substance que M. X... lui a proposé une invitation à déjeuner le jeudi 29 septembre 2005 souhaitant l'entretenir de sa promotion professionnelle, déjà évoquée lors d'un entretien du 21 septembre précédent, et après lui avoir fixé rendez-vous à 12 H 10 à l'extérieur de l'entreprise sur un parking, l'a invitée à monter dans son véhicule et, s'étant rendu à l'hôtel-restaurant « Relais Marmottes », a pris une chambre à la réception où il l'a invitée à le suivre, ce qu'elle a fait, à son corps défendant, malgré sa déception, en vue, selon ses dires, de connaître ses véritables intentions ; M. X... aurait alors adopté une attitude et tenu des propos dénués d'équivoque, quant à son désir d'entretenir des relations intimes avec elle, avant de mettre fin à l'entretien et de la reconduire à proximité de l'agence vers 13 H 40 ; convoqué le 12 octobre 2005 à la direction générale pour un entretien, M. X... a confirmé qu'il avait bien eu un entretien avec Mme F... le 29 septembre 2005 dans une chambre d'hôtel ; il n'a pas varié sur ce point, mais a tenté vainement après la rétractation de sa démission de justifier de sa bonne foi et de la pureté de ses intentions dans un courrier du 18 octobre 2005, soutenant que l'entretien avait été organisé non pas à son initiative, mais sur la demande pressante de Mme F... qui aurait souhaité l'entretenir personnellement d'un problème urgent, que celui-ci aurait finalement eu lieu dans une chambre d'hôtel d'un commun accord, en raison de ce que le restaurant choisi était bondé et bruyant et que Mme F... lui aurait alors fait part au cours de celui-ci de son désir d'évolution rapide et de plus grande proximité avec lui ; cette version des faits, qui tend ni plus ni moins qu'à retourner l'accusation de harcèlement sexuel contre la plaignante, qualifiée de personne ambiguë et manipulatrice, outre qu'elle est assez peu crédible, est formellement démentie sur un point, le gérant de l'hôtel-restaurant, sollicité par l'employeur ayant indiqué que le jour des faits, deux repas seulement avaient été servis entre 12H 30 et 13 H 00 ; la version des faits de la salariée est en revanche corroborée par les déclarations recueillies par l'employeur auprès de M. A..., collègue et ami intime de Mme F... et de Mme Z..., supérieure hiérarchique de celui-ci et de Mme F..., laquelle atteste du profond désarroi de celle-ci à l'évocation des faits, révélés à la suite de la mutation de M. A... dans une autre agence que celui-ci imputait à un désir de M. X... de l'éloigner d'elle ; aucune des explications et justifications avancées par ce dernier n'est susceptible de retirer aux faits reprochés, tels qu'ils sont matériellement établis et reconnus, commis dans un contexte professionnel et non pas purement privé, la qualification d'abus de pouvoir et d'autorité, et de renverser sérieusement la présomption qui en découle d'une intention contraire à l'éthique, à la loyauté et au respect dû aux personnes placées sous ses ordres ; s'agissant d'un cadre supérieur, ayant autorité sur neuf agences et une cinquantaine de salariés, un tel comportement rendait impossible son maintien dans l'entreprise, à peine de jeter le discrédit sur celle-ci et sur ses dirigeants, et caractérisait indiscutablement une faute grave » (arrêt p. 5 et 6) ;

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS DES PREMIERS JUGES « Monsieur X... ne conteste pas avoir organisé un rendez-vous en dehors de l'entreprise et conduit Madame B... une de ses collaboratrice dans sa voiture ensuite dans une chambre d'hôtel

qui d'après lui « pour un entretien concernant son évolution professionnelle ; que les différents témoignages de Monsieur A... salarié du Crédit Agricole et Madame Z... responsable de l'Agence Crédit Agricole Belfort Centre relatent le comportement de Monsieur X... pour cette affaire ; que Monsieur X... a été en l'espèce licencié pour faute grave : pour motif d'abus d'autorité et d'abus de pouvoir hiérarchique ; que les faits qui se sont déroulés sont avérés et constitutifs d'agissements qui sont répréhensibles de la part d'une personne ayant autorité hiérarchique et de nature à rendre impossible ensuite les relations contractuelles car impliquant la perte de crédibilité d'un salarié cadre par rapport au personnel, lequel doit se garder de toute attitude équivoque avec le personnel mais aussi par rapport au sérieux et à l'image de marque exigés vis à vis de la clientèle du Crédit Agricole ; qu'ainsi il y a bien faute grave nécessitant la rupture immédiate du contrat de travail et imposant le débouté de ses prétentions » (jugement p. 6, attendus 2 à 5) ;

1°) ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en relevant, pour retenir l'existence d'une faute grave de M. Olivier X..., que la version des faits de la salariée B..., selon laquelle M. Olivier X... aurait tenu des propos dénués d'équivoque quant à son désir d'entretenir des relations intimes avec elle avant de mettre fin à l'entretien, était avérée, et que M. X... ne pouvait pas retourner l'accusation de harcèlement sexuel contre la plaignante, quand il résultait de ses propres constatations qu'aux termes de la lettre de licenciement, il était seulement reproché à M. Olivier X... d'avoir organisé un rendez-vous pour un motif professionnel avec une salariée placée sous ses ordres, en dehors des heures de travail, dans une chambre d'hôtel, sans que le licenciement soit aucunement fondé sur des faits de harcèlement sexuel, ni sur l'existence d'une quelconque proposition par M. X... de relations intimes à Mme B..., la cour d'appel a violé l'article L 1232-6 du code du travail ;

2°) ALORS QUE, en tout état de cause, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave invoquée par lui pour justifier un licenciement ; qu'en considérant, pour retenir la faute grave, que les explications avancées par M. Olivier X... n'étaient pas de nature à renverser sérieusement la présomption pesant sur lui, qui découlerait de l'organisation et du déroulement du rendez-vous litigieux, d'une intention contraire à l'éthique et à la loyauté, la cour d'appel a violé l'article L 1234-1 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil ;

3°) ALORS QU'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave invoquée par lui pour justifier un licenciement ; que seule vaut attestation la relation de faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés ; qu'en l'espèce, en se fondant de manière déterminante sur les déclarations de Mme Z... et de M. A..., recueillies par M. Y... par voie électronique sans aucune garantie d'authenticité, et qui en tout état de cause ne contenaient aucune constatation personnelle par les intéressés des circonstances dans lesquelles s'était organisé ni déroulé le rendez-vous litigieux entre Mme B... et M. X... fondant le licenciement, pour considérer néanmoins que ces déclarations corroboraient la version des faits de Mme B... sur l'instigation et les modalités de ce rendez-vous, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 202 du code de procédure civile, 1315 du code civil et L. 1234-1 du code du travail ;

4°) ALORS QU'il ressortait tant des déclarations de Mme B... elle-même faite à l'employeur le 10 octobre 2005, que des déclarations de M. A... dans son courriel adressé le 4 novembre 2010 à M. Y..., que M. A... n'était pas seulement « l'ami intime » de Mme B..., mais entretenait avec elle une relation amoureuse puisque Mme B... le qualifiait comme son « petit ami » et que M. A... indiquait « sortir avec elle » ; qu'en se fondant pourtant de manière déterminante sur les déclarations de M. A... pour estimer établie la version des faits de Mme B..., sans prendre en considération la nature exacte des liens existant entre eux, et quand en outre la dénonciation des faits litigieux par Mme B... à l'employeur était contemporaine de la mutation de M. A... que celui-ci reprochait à M. X..., contre lequel il

avait donc manifestement un motif de ressentiment, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1315 du code civil et L. 1234-1 du code du travail ;
5°) ALORS QU'un fait de la vie privée ne peut donner lieu à une sanction disciplinaire ; qu'une rencontre, fût-ce entre un salarié de niveau cadre et l'une de ses salariées subordonnées, en dehors du temps et du lieu du travail, dans une chambre d'hôtel, dans laquelle la salariée s'est rendue sciemment et librement après que, selon ses propres dires, elle a pourtant entendu l'autre personne demander à la réception de l'hôtel une chambre pour la nuit, constitue un fait de la vie privée, insusceptible de justifier une sanction disciplinaire ; qu'en considérant pourtant que de tels faits étaient constitutifs d'une faute grave justifiant le licenciement immédiat de M. X..., la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail, ensemble l'article 9 du code civil et l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

6°) ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, il ressortait des éléments soumis à la cour d'appel que, même à suivre la version des faits de Mme B..., celle-ci avait sciemment et librement suivi M. X... dans une chambre d'hôtel après que, selon ses dires, elle l'avait entendu la réserver pour la nuit, et sans que M. X... ne l'ait nullement forcée à cet égard, ni même n'ait exercé la moindre pression sur elle en ce sens ; qu'à considérer même que M. X... ait été l'instigateur de ce rendez-vous, et peu important que M. X... et Mme B... se soient retrouvés dans une chambre d'hôtel parce que le restaurant de l'hôtel était plein, ou non, le fait d'avoir organisé un rendez-vous dans ces circonstances, sans nullement forcer Mme B... à le suivre dans une chambre d'hôtel, n'était pas à soi seul de nature à caractériser à la charge de M. X... un abus de pouvoir et d'autorité constitutif d'une faute grave ; qu'en considérant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail ;

7°) ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le simple fait d'avoir, le cas échéant, menti sur le fait que le restaurant de l'hôtel était complet, afin d'expliquer pourquoi la rencontre avec Mme B... s'était finalement déroulée dans une chambre d'hôtel, ne constituait pas une faute grave de nature à justifier le licenciement immédiat de M. X... ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail ;

8°) ALORS QUE la faute grave du salarié doit être appréciée, quant aux faits qui lui sont reprochés, en considération de son ancienneté et de son comportement antérieur ; qu'en s'abstenant de prendre en considération tant l'absence de sanctions antérieures que les vingt-six années d'ancienneté de M. Olivier X..., tout en retenant à son encontre une faute grave pour un fait isolé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Besançon du 13 novembre 2009