

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 28 mars 2018

N° de pourvoi: 16-26.013

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00502

Publié au bulletin

Annulation partielle sans renvoi

M. Frouin (président), président

SCP Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, 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 (Fort-de-France, 13 novembre 2015), que M. F... a été engagé le 6 avril 2009 en qualité d'agent de service par la société Net Eclair ; qu'il a été licencié pour faute lourde le 14 mai 2010 ;

Sur le moyen unique :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de l'ensemble de ses demandes visant à voir juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et voir condamner en conséquence la société Net Eclair à lui payer diverses sommes au titre de salaire de mise à pied, d'indemnité de préavis, d'indemnité de congés payés et d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen, que pour dire le licenciement fondé sur une faute lourde, il incombe au juge de caractériser l'intention du salarié de nuire à l'employeur ou à l'entreprise ; qu'en se fondant sur « le caractère particulièrement violent » de l'agression de M. Z..., gérant de la société Net Eclair, imputée à M. F... et sur l'affirmation selon laquelle ce dernier serait revenu vers le gérant après avoir « fait semblant de quitter l'entreprise » pour dire que le salarié avait agi dans le « but évident de nuire à l'employeur », la cour d'appel, qui n'a ainsi pas caractérisé l'intention de nuire qu'aurait eu le salarié à l'égard de l'employeur ou de l'entreprise, a violé l'article L. 3141-26 du code du travail en sa rédaction résultant de la décision n° 2015-523 du Conseil constitutionnel en date du 2 mars 2016 ;

Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait, au cours d'un entretien disciplinaire, volontairement et de manière préméditée, agressé le gérant de la société lui occasionnant un traumatisme crânien avec une incapacité totale temporaire de travail de quinze jours, la cour d'appel a pu en déduire que les agissements du salarié procédaient d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen relevé d'office, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu l'article L. 3141-26 du code du travail (alors applicable) dans sa rédaction résultant de la décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016 du Conseil constitutionnel ;

Attendu qu'aux termes de ce texte, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 ; que l'indemnité est due, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés, l'arrêt retient que le salarié a commis une faute lourde fondant le licenciement ;

Que cette décision, non conforme aux dispositions susvisées, applicables aux instances en cours, doit en conséquence être annulée ;

Et attendu qu'en vertu de l'article L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire en sa rédaction résultant de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, la Cour de cassation est en mesure d'annuler sans renvoi en statuant au fond ;

Attendu en effet que le montant de la demande du salarié au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés n'était pas contesté devant la cour d'appel et ne l'est pas devant la Cour de cassation après avis donné aux parties sur l'éventualité d'une annulation sans renvoi ;

PAR CES MOTIFS :

ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de sa demande d'indemnité de congés payés, l'arrêt rendu le 13 novembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ;

Vu l'intérêt d'une bonne administration de la justice,

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Condamne la société Net Eclair à payer à M. F... la somme de 501,60 euros à titre d'indemnité de congés payés ;

Laisse à chacune des parties la charge de leur dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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 annulé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit mars deux mille dix-huit. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat aux Conseils, pour M. F...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté monsieur F... de l'ensemble de ses demandes visant à voir juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et voir condamner en conséquence la société Net Éclair à lui payer les sommes de 501,60 € au titre de salaire de mise à pied, 627 € à titre d'indemnité de préavis, 501,60 € à titre d'indemnité de congés payés, 6.000 € à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Aux motifs propres que l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail doit énoncer son ou ses motifs dans la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige ; que les motifs avancés doivent être précis et matériellement vérifiables, des motifs imprécis équivalant à une absence de motif ; que la faute lourde, dont la preuve incombe à l'employeur, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et qui a été commise dans le but de nuire à l'employeur ; qu'en l'espèce, il est reproché au salarié d'avoir violemment agressé le gérant de la société en lui portant un coup de tête entraînant un traumatisme crânien avec ITT de 15 jours et 7 points de suture ; que la matérialité des faits n'est pas contestée par le salarié qui affirme néanmoins que son geste est intervenu en réponse à l'agressivité du gérant qui tentait de lui reprendre son chèque de salaire du mois de mars 2010 et aurait levé la main sur lui, suscitant par son geste ce coup de tête inapproprié ; que s'il est exact qu'une agression physique doit être examinée dans le contexte dans lequel elle est survenue pour que le juge puisse la qualifier de faute lourde, force est de constater, qu'en cause d'appel, le salarié ne produit strictement aucune pièce pour justifier de ses allégations selon lesquelles il n'aurait fait que répondre à la provocation du gérant ; que l'employeur, quant à lui verse aux débats

deux attestations de salariés qui affirment que, suite à un échange verbal houleux entre les deux protagonistes, monsieur F... a fait semblant de quitter l'entreprise pour faire demi-tour et assener par surprise un coup de tête au gérant ; que compte tenu du caractère particulièrement violent de cette agression commise dans le but évident de nuire à l'employeur, la faute lourde est caractérisée sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs ; qu'en conséquence, le jugement du conseil de prud'hommes doit être confirmé (arrêt p. 4) ;

Et aux motifs adoptés que l'agression physique seule a déjà été admise par les juridictions sociales comme constituant une faute lourde ; qu'en effet la faute lourde est caractérisée dès lors qu'il y a intention de nuire à l'entreprise ou à ses dirigeants (C.A. Lyon, Ch. Soc. 28 mars 2007 – n° 006-04-291) ; que la faute lourde de monsieur F... est caractérisée ; qu'elle a été méditée et préparée car monsieur F... est venu à l'entreprise avec un comportement agressif ; que pour mieux surprendre monsieur Z..., il a fait semblant de quitter l'entreprise avec son bulletin de salaire et son chèque pour lui faire face subitement et lui asséner un coup de tête avant de prendre la fuite ; que ce comportement n'a pas échappé à monsieur F... ; qu'il a été parfaitement conscient de ce qu'il faisait ; qu'il a même écrit ultérieurement que monsieur Z... n'avait pas dérobé ce qu'il avait reçu ; qu'aucun regret n'a effleuré monsieur F... qui a agi sciemment et le revendique encore aujourd'hui ; que des salariés présents au moment des faits témoignent non seulement de l'agressivité de monsieur F... mais encore de leur propre peur (cf. attestations de monsieur B... et madame C...) ; qu'à aucun moment le comportement de monsieur F... n'a été justifié. Il a été le seul agresseur. Mis à pied pour préserver un peu de sérénité au service exploitation, il a été accueilli tout à fait normalement par monsieur Z... qui lui remettait son chèque du mois échu ; que monsieur D... qui était présent à l'extérieur du bâtiment et a été alerté par l'altercation indique bien que monsieur F... criait de plus en plus, qu'il a fait semblant de quitter l'entreprise pour revenir donner un coup de tête à monsieur Z..., avant de s'enfuir en courant ; que monsieur E... était également présent le 6 mai 2010 et a vu monsieur F... asséner un coup de tête à monsieur Z..., qui s'est retrouvé le front en sang ; que sur les demandes : – sur le salaire de mise à pied ; que lorsque la procédure débouche sur un licenciement pour faute grave ou lourde, la mise à pied conservatoire qui a été prononcée en début de procédure, pour permettre le déroulement de celle-ci, n'a pas à être rémunérée (Cass. Soc. 07 mars 1984, n° 81-42-592, Cass. Soc. 29 nov. 1984 – n° 82-41-540) ; que la faute lourde étant avérée, monsieur F... est privé de la rémunération de sa période de mise à pied à titre conservatoire ; - sur l'indemnité de préavis ; que l'indemnité compensatrice de préavis est déchu au salarié licencié pour faute grave ou lourde, tel qu'il résulte de l'article L. 1234.1 du code du travail ; que monsieur F... est licencié pour faute lourde, est déchu de son droit à l'indemnité compensatrice de préavis ; - sur l'indemnité de congés payés ; que la faute lourde ne prive le salarié de l'indemnité compensatrice correspondant à la fraction de congés acquis et non pris qu'au titre de la période de référence au cours de laquelle la faute a été commise (Cass. Soc. 5 mai 2010, n° 08-41.682) ; qu'il n'est privé que de la partie de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à une période de référence antérieure ; qu'au 30 avril 2010, monsieur F... avait acquis : - 5 jours sur l'exercice n° 1, - 27,5 jours sur l'exercice en cours (jugement pp. 3 in fine à 5 in limine) ;

Alors que pour dire le licenciement fondé sur une faute lourde, il incombe au juge de caractériser l'intention du salarié de nuire à l'employeur ou à l'entreprise ; qu'en se fondant sur « le caractère particulièrement violent » de l'agression de monsieur Z..., gérant de la société Net Éclair, imputée à monsieur F... et sur l'affirmation selon laquelle ce dernier

serait revenu vers le gérant après avoir « fait semblant de quitter l'entreprise », pour dire que le salarié avait agi dans le « but évident de nuire à l'employeur », la cour d'appel, qui n'a ainsi pas caractérisé l'intention de nuire qu'aurait eu le salarié à l'égard de l'employeur ou de l'entreprise, a violé l'article L. 3141-26 du code du travail en sa rédaction résultant de la décision n° 2015-523 du Conseil constitutionnel en date du 2 mars 2016.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Fort-de-France , du 13 novembre 2015