Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 31 mai 2012

N° de pourvoi: 10-22.759

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

Me Le Prado, SCP Gatineau et Fattaccini, 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 (Bordeaux, 8 juin 2010), que M. X... a été engagé le 4 juillet 2005 en qualité de responsable commercial export par la société Lafragette de Loudenne ; qu'en raison de l'absence pour arrêt maladie du responsable technique, les parties ont conclu un avenant le 29 mai 2007 à effet du 13 avril 2007 aux termes duquel il occuperait en sus de ses fonctions celle de responsable des équipes techniques jusqu'au retour du salarié absent moyennant le versement d'une indemnité complémentaire ; que ce remplacement a pris fin le 31 octobre 2007, M. X... retrouvant alors son précédent poste et perdant l'indemnité attachée à ce remplacement ; qu'invoquant une modification de son contrat de travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de sa mission temporaire de responsable technique en mission permanente ; qu'il a été licencié pour faute grave le 11 mars 2008 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de juger qu'il n'y avait pas eu modification du contrat de travail et de le débouter de ses demandes de rappels de salaire et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen, que le salarié est en droit de refuser une nouvelle modification de son contrat de travail le replaçant dans la situation antérieure à celle qui existait avant la signature d'un avenant ; que la cour d'appel a relevé que l'employeur et le salarié avaient conclu un contrat de travail à durée indéterminée le 4 juillet 2005 prévoyant que le salarié exercerait les fonctions de responsable commercial export pour une rémunération annuelle brute de 60 000 € incluant une prime de confidentialité ; que la cour d'appel a également constaté, par motifs propres et adoptés, qu'en raison de l'absence pour maladie d'un salarié, les parties avaient signé un avenant le 29 mai 2007 à effet au 13 avril 2007 aux termes duquel le salarié occuperait une responsabilité supplémentaire de responsable technique jusqu'au retour du salarié absent moyennant le versement d'une indemnité complémentaire ; que la cour d'appel a enfin relevé que le salarié avait été réintégré dans ses fonctions antérieures par l'employeur ; que la cour d'appel aurait dû déduire de ses propres énonciations que l'avenant du 29 mai 2007 à effet au 13 avril 2007 devant s'analyser comme une modification du contrat de travail du salarié, ce dernier était en droit de refuser une nouvelle modification le replaçant

dans la situation antérieure à cet avenant ; qu'en affirmant que le salarié était infondé à prétendre qu'en retrouvant ses attributions antérieures, il subissait une nouvelle modification de son contrat de travail qu'il était en droit de refuser, en sorte qu'il devait être débouté de ses demandes de rappels de salaire et de dommages et intérêts formulées de ce chef, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, et a violé l'article 1134 du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié avait expressément accepté par un avenant à son contrat de travail le caractère temporaire de la modification de ses attributions liée à l'absence du directeur technique et la réintégration dans son emploi antérieur en renonçant alors au maintien du complément de rémunération versée durant cette mission, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture, de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et de rappels de salaire au titre de la mise à pied à titre conservatoire alors, selon le moyen que :

1°/ que la faute grave, privative des indemnités de licenciement et de préavis, résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ; que la faute grave ne peut résulter du refus du salarié d'exécuter ses fonctions à la suite d'une modification de son contrat de travail décidée unilatéralement par l'employeur ; que pour dire que le licenciement pour faute grave du salarié était justifié, la cour d'appel a relevé que le salarié, malgré plusieurs relances de l'employeur au cours des mois de janvier et de février 2008, avait refusé d'accomplir son travail ; que la cour d'appel a, dans le même temps, relevé que le refus du salarié d'exécuter ses tâches était consécutif à l'opposition qu'il avait manifestée d'être réintégré dans ses fonctions antérieures à l'avenant du 29 mai 2007 à effet au 13 avril 2007 ; qu'il s'évinçait nécessairement de ces énonciations que le refus du salarié d'accepter une nouvelle modification de son contrat de travail ne pouvait justifier un licenciement pour faute grave ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ que la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur ait eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; qu'il appartient aux juges du fond de vérifier que la procédure de licenciement disciplinaire a été engagée dans ce délai restreint ; que la cour d'appel a considéré que le grief allégué par l'employeur, tiré du comportement intolérable du salarié à l'égard de ses collègues de travail n'était pas prescrit, et justifiait son licenciement pour faute grave, prononcé le 11 mars 2008 après une convocation à l'entretien préalable doublée d'une mise à pied à titre conservatoire du 15 février 2008, au motif que le salarié n'avait jamais été sanctionné de ce chef ; qu'en statuant par ce motif inopérant sans vérifier, comme elle y était invitée par les conclusions du salarié, si la procédure de rupture pour ce grief avait été mise en oeuvre dans un délai restreint à compter de la connaissance par l'employeur des faits allégués, lors même qu'il résultait des documents versés aux débats que Mme Y... s'était plainte auprès de l'employeur du comportement du salarié dès le mois septembre 2005 et que les témoignages de Mmes Y..., Z... et A... et de MM. B... et D... sur lesquels la cour d'appel s'est fondée dataient du mois de septembre 2007, sans qu'il soit constaté que le comportement incriminé, à le supposer même établi, se soit poursuivi ultérieurement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1243-1 du code du travail ;

3°/ que la cour d'appel a estimé que le grief allégué par l'employeur, tiré du comportement intolérable du salarié à l'égard de ses collègues de travail, justifiait son licenciement pour faute grave ; qu'à supposer même que ce grief ne soit pas prescrit, la cour d'appel s'est abstenue de rechercher si, comme le soulignait le salarié dans ses écritures d'appel, ce dernier, dont elle a relevé qu'il n'avait jamais fait l'objet de sanction disciplinaire, n'avait pas été lui-même victime de propos dénigrants de la part de ses collègues de travail et de ses subordonnés, ce qui avait obligé l'employeur à les rappeler à l'ordre, et si l'employeur n'avait pas, jusqu'à la modification refusée de son contrat de travail, loué les qualités professionnelles du salarié en soulignant notamment son énergie, sa capacité d'organisation et de compréhension des besoins de l'entreprise et de ses salariés, en sorte qu'aucune faute grave ne pouvait être retenue à son encontre ; qu'en s'abstenant de procéder à ces vérifications indispensables, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ; Mais attendu qu'ayant relevé que, malgré de nombreuses relances, le salarié s'était volontairement refusé, de manière réitérée, à exécuter des tâches qui lui incombaient personnellement et qu'il s'était placé dans une " situation de rupture " qui témoignait de sa volonté non dissimulée de ne plus exécuter de manière loyale et normale ses fonctions, la cour d'appel a pu décider, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, que le salarié avait commis une faute grave ; D'où il suit que le moyen, inopérant en sa première branche par suite du rejet du premier moyen et irrecevable comme nouveau, mélangé de fait et de droit, en sa deuxième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral alors, selon le moyen, que peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que la cour d'appel a débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral aux motifs qu'il n'apportait pas la preuve de tels agissements ; que le salarié faisait pourtant valoir qu'il avait été licencié pour faute grave après avoir refusé une modification de son contrat de travail qui emportait une déposition de ses attributions et une baisse sensible de sa rémunération, lors même que ses qualités professionnelles avaient toujours été saluées par son employeur et qu'il était victime de propos dénigrants répétés de la part de ses collègues de travail, ce qui avait compromis son avenir professionnel ; qu'il s'en évinçait que le salarié établissait des faits de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, a relevé que chacune des mesures invoquées par le salarié était justifiée par l'organisation de l'entreprise, les prérogatives du salarié et le caractère mesuré des observations, la cour d'appel, qui n'a pas violé les textes susvisés au moyen, a légalement justifié sa décision ;

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 trente et un mai deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Le Prado, avocat aux Conseils pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR jugé qu'il n'y avait pas eu modification du contrat de travail et débouté le salarié de ses demandes de rappels de salaire et de dommages et intérêts afférentes ;
AUX MOTIFS PROPRES QU'« il résulte des débats et des pièces versées au dossier que les parties ont conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une durée d'un mois à compter du 2 juin 2005. Une lettre d'engagement a été signée entre les parties au terme de laquelle l'embauche de M. X... serait effective à l'issue de ce contrat à durée déterminée. Les parties rapportent la preuve qu'à ce titre et conformément à cette lettre d'engagement, un contrat de travail a été signé le 4 juillet 2005 prévoyant une rémunération annuelle brute de 60. 000 €, ce montant incluant une prime de confidentialité. La fiche de poste ultérieurement jointe à ce contrat de travail permet de définir les fonctions de Responsable Commercial Export proposées à M. X.... A ce titre, et au vu de la fiche de poste établie au 28 novembre 2005, il apparaît que M. X..., qualifié de “ responsable de la promotion des ventes des vins des domaines Lafragette “ avait en charge, notamment, d'accroître la notoriété et développer les ventes de vin des domaines Lafragette existant ou à venir, d'assurer la promotion des ventes en étant force de propositions, de gérer et animer le service commercial, d'organiser et suivre la logistique et d'assurer la gestion administrative. Il résulte par ailleurs des débats et des pièces versées au dossier qu'en raison de l'absence pour maladie de M. de C..., responsable technique, les parties ont convenu, par une lettre de mission, que M. X... occuperait une responsabilité supplémentaire de manière temporaire jusqu'au retour de ce salarié absent. M. X... conteste la validité de cette lettre de mission estimant d'une part que la mission de responsable technique aurait été prévue à durée indéterminée et d'autre part que son embauche aurait été justifiée par la seule volonté de la société de lui confier l'export du vin Château de Loudenne à l'étranger. Il résulte de l'analyse du contrat de travail initial et de la fiche de poste telle que suscitée que les missions de M. X... ont été clairement définies et qu'elles ne mettent nullement l'accent sur une éventuelle et spécifique mission de M. X... sur des territoires étrangers. La seule qualification de “ responsable commercial export “ n'induit pas de facto, que le travail du salarié consistait à se rendre à l'étranger mais simplement, comme en atteste sa fiche de poste, à assurer, entre autres, des missions sur le territoire français en faveur du développement à l'export. Cette analyse est d'autant moins contestable qu'à aucun moment de la relation contractuelle pourtant émaillée de difficultés relationnelles entre les parties comme en attestent de nombreux échanges de courriels, M. X... n'a jugé utile de revendiquer cette prétendue dénaturation de son contrat de travail telle qu'invoquée devant la Cour. Les premiers juges ont donc fait une exacte appréciation des faits de la cause en considérant que le contrat de travail à durée indéterminée conclusion entre les parties était clair et précis, rejetant logiquement l'argumentation du salarié, non reprise en cause d'appel, selon laquelle il aurait été victime d'un dol à cet égard. Concernant la lettre de mission, M. X... entend justifier de son appel en invoquant que les premiers juges auraient assimilé son avenant en date du 29 mai 2007 à un contrat à durée déterminée et qu'à ce titre, les conditions de validité d'un tel contrat n'étaient pas réunies. Toutefois, outre le fait que contrairement à ce qu'allègue le salarié, l'employeur rapporte la preuve de l'existence et du motif de l'absence de M. C..., la personne remplacée, il ressort des différents échanges de courriels ayant précédé la conclusion de l'avenant incriminé que celui-ci prendrait fin automatiquement avec le retour du salarié absent. Ainsi, la conclusion d'un avenant temporaire ne s'opposant nullement au contrat de travail à durée indéterminée en cours, les premiers juges ont fait une exacte appréciation des faits en déboutant M. X... et en relevant, non pas comme tente de le faire croire le salarié, que l'avenant au contrat de travail à durée indéterminée constituait un contrat à durée déterminée mais qu'il pouvait être considéré comme ayant les “ attributs

d'un contrat à durée déterminée ". A ce titre, il convient en effet de relever que cet avenant a bien été conclu pour pourvoir au remplacement d'un salarié en arrêt maladie, qu'il comporte un terme à savoir le retour du salarié absent et qu'il précise formellement les conditions de rémunération outre un délai de prévenance qui, en l'espèce, a été parfaitement respecté par l'employeur. Par ailleurs, il résulte des dispositions de l'article 1134 du Code civil que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise. Elles sont exécutées de bonne foi. Dans la mesure où il ne fait aucun doute que la lettre de mission était parfaitement légale, M. X... n'est pas recevable en son argumentation dès lors que son analyse consisterait à nover son contrat de travail à durée indéterminée en contrat à durée déterminée. Il se déduit de cette analyse que M. X... est tout aussi infondé à prétendre qu'en retrouvant ses attributions antérieures, ceci constituait une nouvelle modification de son contrat de travail qu'il aurait été en droit de refuser. Le recours à une mission temporaire proposé à un salarié en contrat de travail à durée indéterminée du fait de l'absence d'un autre salarié étant parfaitement admis, il s'en déduit que l'autre argument développé par M. X... ne saurait davantage prospérer. En effet, M. X... soutient que cette lettre de mission constituerait un prêt de main d'oeuvre illicite au motif que M. de C... n'était pas salarié de la S. C. S. Lafragette de Loudenne. Toutefois, il résulte des dispositions de l'article L. 8241-1 du Code du travail qu'est interdite toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'oeuvre encore faut-il que ce prêt soit effectué hors cadre d'un travail temporaire. Or, en l'espèce, il ressort des débats et des pièces versées au dossier que non seulement M. X... a exercé ses fonctions temporairement et partiellement mais qu'agissant ainsi, cette opération de prêt de main d'oeuvre, à la supposer établie s'est effectuée dans un but non lucratif et n'a jamais eu pour objet ou pour conséquence de dégager une marge bénéficiaire au profit de l'entreprise prêteuse. M. X... a continué à exercer ses fonctions de responsable commercial export et est resté salarié de la S C S Lafragette de Loudenne. Le fait que la signature de la lettre de mission ait été formalisée postérieurement à la feuille de route du 27 mars 2007 est sans incidence sur la présente analyse. En effet, il résulte des débats et des pièces versées au dossier que la feuille de route en question a été rédigée à la seule initiative du salarié et qu'en conséquence, elle ne peut s'analyser en une acceptation contractuelle des propositions y figurant par l'employeur. Seule la signature de la lettre de mission emporte valeur juridique et celle-ci ayant été formalisée par avenant au contrat de travail, elle constitue l'aboutissement des négociations entre M. X..., et son employeur. C'est à juste titre que le Conseil de Prud'hommes a ainsi considéré que M. X... avait dès lors été rempli de ses droits au regard des accords contractuels intervenus entre les parties et qu'il devait être débouté de ses demandes relatives aux rappels de salaires » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QU'« en droit, l'avenant peut-être considéré comme ayant les attributs d'un contrat à durée déterminée : pour le remplacement d'un salarié en arrêt maladie, il doit respecter l'article L. 1242-1 ; un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » ; qu'en l'espèce : une lettre de mission signée par les deux parties a été établie le 30 mai 2007, qu'elle précise que « vous assurerez à titre temporaire un remplacement partiel au niveau de certaines tâches et de certaines missions qu'assure Monsieur Pierre de C..., il est précisé que ces missions vous sont confiées à titre temporaire ce que vous acceptez expressément » ; que cette même lettre de mission indique que « nous vous confirmons que nous nous réservons la possibilité de cesser cette extension de missions à tout moment, y compris si Monsieur de C... n'avait pas repris et avons noté votre accord sur ce point » ; que sur les avantages et la rémunération, cet avenant précise que « en aucun cas il n'est prévu d'intégration dans votre contrat de

travail de l'exécution de ces missions temporaires, y compris de l'indemnité correspondante comme faisant partie intégrante de votre rémunération, ce que vous acceptez expressément » ; que le délai de prévenance de un mois a été respecté ; que la mission était temporaire en remplacement d'un autre salarié ; que le salaire de Monsieur X..., hors mission temporaire est de 5. 000 € par mois ; que le Conseil considère que Monsieur X... a été rempli de ses droits et ne retient pas ce chef de demande » ; ALORS QUE le salarié est en droit de refuser une nouvelle modification de son contrat de travail le replaçant dans la situation antérieure à celle qui existait avant la signature d'un avenant ; que la Cour d'appel a relevé que l'employeur et le salarié avaient conclu un contrat de travail à durée indéterminée le 4 juillet 2005 prévoyant que le salarié exercerait les fonctions de responsable commercial export pour une rémunération annuelle brute de 60. 000 € incluant une prime de confidentialité ; que la Cour d'appel a également constaté, par motifs propres et adoptés, qu'en raison de l'absence pour maladie d'un salarié, les parties avaient signé un avenant le 29 mai 2007 à effet au 13 avril 2007 aux termes duquel le salarié occuperait une responsabilité supplémentaire de responsable technique jusqu'au retour du salarié absent moyennant le versement d'une indemnité complémentaire ; que la Cour d'appel a enfin relevé que le salarié avait été réintégré dans ses fonctions antérieures par l'employeur ; que la Cour d'appel aurait dû déduire de ses propres énonciations que l'avenant du 29 mai 2007 à effet au 13 avril 2007 devant s'analyser comme une modification du contrat de travail du salarié, ce dernier était en droit de refuser une nouvelle modification le replaçant dans la situation antérieure à cet avenant ; qu'en affirmant que le salarié était infondé à prétendre qu'en retrouvant ses attributions antérieures, il subissait une nouvelle modification de son contrat de travail qu'il était en droit de refuser, en sorte qu'il devait être débouté de ses demandes de rappels de salaire et de dommages et intérêts formulées de ce chef, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, et a violé l'article 1134 du Code civil et l'article L. 1221-1 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR jugé que le licenciement pour faute grave était justifié et, en conséquence, débouté le salarié de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture, de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et de rappels de salaire au titre de la mise à pied à titre conservatoire ;

AUX MOTIFS QUE « il convient de relever que l'avenant (du 29 mai 2007 à effet au 13 avril 2007) a bien été conclu pour pourvoir au remplacement d'un salarié en arrêt maladie, qu'il comporte un terme à savoir le retour du salarié absent et qu'il précise formellement les conditions de rémunération outre un délai de prévenance qui, en l'espèce, a été parfaitement respecté par l'employeur. M. X... est infondé à prétendre qu'en retrouvant ses attributions antérieures, ceci constituait une nouvelle modification de son contrat de travail qu'il aurait été en droit de refuser ; que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des griefs invoqués et de former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, le doute profitant au salarié. La faute grave est par ailleurs celle qui rend impossible le maintien du salarié pendant la période du préavis. Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les limites du litige. En l'espèce, la lettre de licenciement en date du 11 mars 2008 énonce divers griefs au titre desquels sabotage volontaire du travail par non exécution des tâches incombant au salarié ; comportement intolérable à l'égard des salariés et des collègues de travail ; refus de toute autorité hiérarchique ; colportage de fausses informations sur la société perturbant le déroulement normal des relations commerciales de confiance. M. X... entend, en cause d'appel, soulever que la plupart des griefs invoqués seraient prescrits. Il résulte toutefois de l'ensemble des mails échangés entre les parties que les observations qui ont été faites par l'employeur à son salarié sur

un certain nombre de comportements que celui-ci avait adoptés ne peuvent s'analyser en des sanctions des lors que la SCS Château de Loudenne rapporte la preuve que Mme E... a tenté par tous les moyens d'alerter M. X... sur un certain nombre de difficultés afin que celui-ci adopte une autre attitude tant à l'égard de la société pour le compte de laquelle, il travaillait mais aussi à l'égard de ses collaborateurs et subordonnés. Ces observations ne sauraient être assimilées à des sanctions au sens du droit du travail mais au simple exercice du pouvoir de direction d'un employeur sur un salarié. C'est bien le caractère réitéré des actions de M. X... qui justifie le choix par l'employeur de procéder à un licenciement pour faute grave. Des lors, l'analyse des griefs permet d'établir : sur le 1er grief : le sabotage volontaire du travail par non exécution des tâches incombant au salarié. Il résulte d'un certain nombre de mails et de courriers échangés entre Mme E... et M. X... que ce dernier, malgré de nombreuses relances, s'est volontairement refusé à exécuter des tâches qui lui incombait personnellement tant au regard de la fiche de poste en sa qualité de responsable commercial export qu'au titre de ses responsabilités à l'égard de ses subordonnés. A cet égard, la Cour relève plusieurs courriels adressés par Mme E... à M. X..., notamment au cours des mois de janvier et février 2008, qui témoignent des demandes de l'employeur et de l'absence de réponse du salarié à ces demandes ou de réponses pour le moins insolentes. Il apparaît en outre que le salarié n'a pas transmis des rapports d'activité qui lui étaient régulièrement demandés et que l'unique fois, au cours de la période précédant le licenciement, où il s'est exécuté, le tableau adressé était non seulement illisible mais qu'au surplus, il ne répondait nullement aux sollicitations qui étaient formulées. L'échange des courriels entre les parties démontre que, malgré la volonté de l'employeur d'adopter un ton courtois et d'apaisement constant, M. X... s'est volontairement placé dans une situation de "rupture" qui témoigne de sa volonté non dissimulée de ne plus exécuter de manière loyale et normale ses fonctions. M. X... conteste ce grief en invoquant que ces tâches ne lui incombait pas. Toutefois, au regard de sa fiche de poste et de ses fonctions, il apparaît évident qu'en sa qualité de responsable commercial et de directeur technique partiel, il se devait de superviser, d'organiser et de rendre compte à sa hiérarchie. Les courriels adressés par d'autres membres de l'équipe à Mme E... témoignent aussi de la volonté délibérée de M. X... de n'avoir pas communiqué à certains services, et notamment au service comptabilité, des informations essentielles. A cet égard, et compte tenu des tâches dévolues au salarié, celui-ci ne saurait arguer de ce que cette mission n'entraîne pas dans sa fiche de poste alors même qu'en tant que responsable commercial, les liens entre lui et le service comptabilité étaient évidents. Il se déduit de ces éléments que le grief invoqué est réel et sérieux. Sur le 2ème grief : comportement intolérable à l'égard des salariés et des collègues de travail. Il résulte des débats et des pièces versées au dossier que l'employeur a été rapidement alerté par de nombreux salariés placés sous l'autorité de M. X... des difficultés relationnelles que celui-ci entretenait avec nombre d'entre eux, certains invoquant un véritable harcèlement moral à leur endroit de la part du salarié. L'échange des mails entre Mme E... et M. X... démontre que ce dernier n'a jamais tenu compte des observations faites par son employeur, lequel avait maintes fois suggéré à son salarié d'adopter une attitude plus constructive avec ses collaborateurs. Toutefois, il apparaît que M. X... n'a jamais véritablement tenu compte de ces observations puisqu'il ressort notamment des témoignages de Mmes Y..., Z... et A..., de Mrs B... et D... que ceux-ci ont alerté à plusieurs reprises Mme E... des conditions de travail inacceptables que leur imposait M. X..., ces salariés invoquant non seulement leur difficulté personnelle avec leur supérieur mais aussi une attitude de harcèlement de sa part à leur égard. Des faits précis sont dénoncés par ces salariées lesquels s'en sont ouverts à Mme E... et ont de surcroît témoigné à l'instance en cours pour en attester. Il ressort cependant des débats et surtout des échanges de courriels entre M. X... et Mme E... que cette dernière a cherché par tous moyens à ne pas désavouer directement son responsable commercial export, qu'elle a

tenté de l'alerter sur la nécessité de modifier son comportement à l'égard des autres salariés et qu'elle lui a laissé de nombreuses opportunités pour y parvenir. La Cour constate, à cet égard que M. X... ne conteste pas formellement ce grief, tout au plus se contente-t-il de stigmatiser l'attitude de Mme Y... sans trouver d'argument valable pour contredire les attestations et/ ou témoignages suscités. A cet égard, et pour ne relever que les seules déclarations de Mme Y..., les attestations produites par cette salariée sont parfaitement corroborées par les témoignages d'autres salariés qui ont assisté à des scènes humiliantes ce qui tend à démontrer que le grief invoqué est établi. En conséquence, le caractère réel et sérieux de ces deux seuls griefs suffit à légitimer le licenciement de M. X... sans qu'il soit nécessaire de vérifier la réalité des deux autres. La réalité et le sérieux de ces griefs justifient le caractère de faute grave retenu par l'employeur pour procéder au licenciement de son salarié. En effet, le refus de M. X... d'accomplir son travail qui correspondait pourtant à sa qualification est constitutif d'une faute grave qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise et l'attitude de harcèlement que le salarié a adopté à l'égard de certains salariés dont Mme Y... ne permettait pas davantage de le maintenir dans son poste des lors que la SCS Château de Loudenne aurait pu être tenue pour responsable des agissements de son salarié si elle n'avait pas agi pour assurer la protection des salariés placés sous l'autorité de M. X.... En conséquence, la Cour reformera le jugement entrepris en ce qu'il n'a pas retenu le caractère de faute grave et qu'il a alloué les sommes suivantes à M. X... : 15. 000 € au titre de l'indemnité de préavis, 1. 500 € au titre des congés payés afférents, 1. 600 € au titre de l'indemnité de licenciement » ;

ALORS QUE la faute grave, privative des indemnités de licenciement et de préavis, résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ; que la faute grave ne peut résulter du refus du salarié d'exécuter ses fonctions à la suite d'une modification de son contrat de travail décidée unilatéralement par l'employeur ; que pour dire que le licenciement pour faute grave du salarié était justifié, la Cour d'appel a relevé que le salarié, malgré plusieurs relances de l'employeur au cours des mois de janvier et de février 2008, avait refusé d'accomplir son travail ; que la Cour d'appel a, dans le même temps, relevé que le refus du salarié d'exécuter ses tâches était consécutif à l'opposition qu'il avait manifestée d'être réintégré dans ses fonctions antérieures à l'avenant du 29 mai 2007 à effet au 13 avril 2007 ; qu'il s'évinçait nécessairement de ces énonciations que le refus du salarié d'accepter une nouvelle modification de son contrat de travail ne pouvait justifier un licenciement pour faute grave ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail ;

ET ALORS QUE la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur ait eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; qu'il appartient aux juges du fond de vérifier que la procédure de licenciement disciplinaire a été engagée dans ce délai restreint ; que la Cour d'appel a considéré que le grief allégué par l'employeur, tiré du comportement intolérable du salarié à l'égard de ses collègues de travail n'était pas prescrit, et justifiait son licenciement pour faute grave, prononcé le 11 mars 2008 après une convocation à l'entretien préalable doublée d'une mise à pied à titre conservatoire du 15 février 2008, au motif que le salarié n'avait jamais été sanctionné de ce chef ; qu'en statuant par ce motif inopérant sans vérifier, comme elle y était invitée par les conclusions du salarié, si la procédure de rupture pour ce grief avait été mise en oeuvre dans un délai restreint à compter de la connaissance par l'employeur des faits allégués, lors même qu'il résultait des documents versés aux débats que Madame Y... s'était plainte auprès de l'employeur

du comportement du salarié dès le mois septembre 2005 et que les témoignages de Mesdames Y..., Z... et A... et de Messieurs B... et D... sur lesquels la Cour d'appel s'est fondée dataient du mois de septembre 2007, sans qu'il soit constaté que le comportement incriminé, à le supposer même établi, se soit poursuivi ultérieurement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1243-1 du Code du travail ; ALORS, A TITRE SUBSIDIAIRE, ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE la Cour d'appel a estimé que le grief allégué par l'employeur, tiré du comportement intolérable du salarié à l'égard de ses collègues de travail, justifiait son licenciement pour faute grave ; qu'à supposer même que ce grief ne soit pas prescrit, la Cour d'appel s'est abstenue de rechercher si, comme le soulignait le salarié dans ses écritures d'appel, ce dernier, dont elle a relevé qu'il n'avait jamais fait l'objet de sanction disciplinaire, n'avait pas été lui-même victime de propos dénigrants de la part de ses collègues de travail et de ses subordonnés, ce qui avait obligé l'employeur à les rappeler à l'ordre, et si l'employeur n'avait pas, jusqu'à la modification refusée de son contrat de travail, loué les qualités professionnelles du salarié en soulignant notamment son énergie, sa capacité d'organisation et de compréhension des besoins de l'entreprise et de ses salariés, en sorte qu'aucune faute grave ne pouvait être retenue à son encontre ; qu'en s'abstenant de procéder à ces vérifications indispensables, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « la reconnaissance du harcèlement moral suppose la réunion de trois conditions cumulatives au titre desquelles : des agissements répétés, une dégradation des conditions de travail, une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié. En cas de litige relatif à des faits de harcèlement, des lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement il incombe à la partie défenderesse au vu de ces éléments de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Le harcèlement moral ne se présume pas, il doit être prouvé. En l'espèce, M. X... invoque comme preuve du harcèlement moral dont il soutient avoir été victime : les procédures de redressement judiciaire entamées à l'encontre de son employeur et plus généralement, du " Groupe " Lafragette ; un courrier en date du 5 septembre 2006 dans lequel l'employeur invoque les " débordements " de son salarié, l'entretien annuel de Mme Y..., les observations qu'on lui aurait demandé de faire sur un contrat commercial. Il résulte de l'analyse de ces griefs que concernant : le 1er grief, l'employeur rapporte la preuve que les procédures de redressement judiciaire entreprises ne se sont pas poursuivies. En tout état de cause, et comme l'ont parfaitement relevé les premiers juges à cet égard, aucune preuve n'est rapportée de ce que les procédures judiciaires invoquées aient eu une incidence quelconque sur les relations entre les parties. La Cour relève en outre qu'à supposer ces difficultés financières établies, aucun élément n'établit qu'elles constitueraient un acte de harcèlement moral à l'égard de M. X... ; le 2eme grief, l'employeur rapporte la preuve que le courrier en date du 5 septembre ne peut être assimilé à du harcèlement moral dès lors que les termes de cet écrit sont parfaitement mesurés et qu'ils s'inscrivent dans le strict pouvoir de direction de l'employeur qui ne saurait être assimilé à une attitude de harcèlement moral ; le 3eme grief, celui-ci n'est pas davantage établi dès lors que, placée sous la responsabilité directe de M. X... en sa qualité d'assistante commerciale, il n'apparaît pas incompatible avec les fonctions du salarié que celui-ci ait été la seule personne habilitée à procéder à

l'évaluation de Mme Y.... En tout état de cause, ce grief invoqué ne peut être assimilé à un harcèlement moral ; le 4eme grief, il apparaît que les observations que l'employeur aurait demandé à M. X... de faire sur un contrat commercial ne sauraient être assimilées à du harcèlement moral dès lors que, là encore, cette mission incombait tout particulièrement au responsable commercial export qu'il était. Ainsi, non seulement la preuve n'est nullement rapportée de ce que M. X... aurait été victime d'agissements répétés ayant entraîné une dégradation de ses conditions de travail mais au surplus, la Cour constate que l'intéressé ne produit aucun élément relatif à son état de santé de sorte que le harcèlement moral ne saurait prospérer dès lors que la preuve d'une dégradation des conditions de travail et une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié ne sont pas établies. La Cour confirmera le jugement entrepris en ce qu'il a débouté M. X... des demandes relatives au harcèlement moral » ; ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « qu'en droit l'article L. 122-49 précise que « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » ; que l'article L. 1154-1 précise que « lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles » ; qu'en l'espèce, le contrat de travail de Monsieur X... est clair, précis ; qu'on ne peut déduire de l'établissement de ce contrat de travail une mauvaise foi de l'employeur ; qu'il n'y a pas de preuve apportée d'une incidence de la situation financière de la société sur les relations contractuelles entre les deux parties ; que les indices apportés pour caractériser un harcèlement ne sont pas probants ; que le conseil ne retient pas les chefs de demande concernant le dol » ; ALORS QUE peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que la Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral aux motifs qu'il n'apportait pas la preuve de tels agissements ; que le salarié faisait pourtant valoir qu'il avait été licencié pour faute grave après avoir refusé une modification de son contrat de travail qui emportait une dépossession de ses attributions et une baisse sensible de sa rémunération, lors même que ses qualités professionnelles avaient toujours été saluées par son employeur et qu'il était victime de propos dénigrants répétés de la part de ses collègues de travail, ce qui avait compromis son avenir professionnel ; qu'il s'en évinçait que le salarié établissait des faits de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Bordeaux du 8 juin 2010