

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 31 mars 2015

N° de pourvoi: 13-24410

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00578

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Lyon-Caen et Thiriez, 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 M. X..., engagé par la société Maguin à compter du 12 décembre 2005 en qualité de responsable technico-commercial, a été licencié pour faute grave, le 2 février 2012 ;

Sur les trois premiers moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article L. 1222-1 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil ;

Attendu que pour rejeter la demande reconventionnelle de l'employeur tendant à condamner le salarié sous astreinte à détruire la copie des fichiers visés dans la sommation interpellative du 9 février 2012, l'arrêt retient que les pièces produites par l'employeur ne permettent pas de retenir qu'il existe un risque d'utilisation des documents à des fins commerciales, qu'en effet, la copie du disque dur en une seule opération établit que cette copie était directement liée aux conditions de la rupture, sans que soient produits d'éléments laissant supposer une autre utilisation que celle qui a été faite dans la procédure prud'homale ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher si le salarié établissait que les documents en cause étaient strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense dans le litige qui l'opposait à son employeur à l'occasion de son licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande reconventionnelle de l'employeur tendant à condamner le salarié sous astreinte à détruire la copie des fichiers visés dans la sommation interpellative du 9 février 2012, l'arrêt rendu le 9 juillet 2013,

entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 de Versailles, autrement composée ;

Condamne M. X...aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 trente et un mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Maguin

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la nullité de la sanction et du protocole du 21 juillet 2011,

AUX MOTIFS QUE « S'agissant en premier lieu de la sanction du 21 juillet 2011, il convient de constater l'irrégularité de la procédure appliquée par la société MAGUIN qui a prononcé une mise à pied de 3 jours à l'encontre du salarié, lui faisant signer un protocole d'accord par lequel Monsieur X...déclarait accepter la sanction alors que s'agissant d'une procédure disciplinaire ayant eu un effet sur la rémunération, il convenait d'organiser un entretien préalable avec information sur la possibilité de se faire assister, la signature d'un protocole d'accord étant également contraire au prononcé d'une sanction qui est l'expression du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

En outre, il convient de relever la contrariété entre la lettre de mise à pied qui constate la dénégation des faits par Monsieur X...et le protocole d'accord constatant la reconnaissance des faits, qui sur le fond, ne sont pas établis, les griefs étant répertoriés en 5 catégories, alors que la société ne verse aux débats que des éléments de preuve visant à caractériser un dénigrement de l'entreprise, par des propos dont la teneur reste imprécise, de sorte que la mise à pied de 3 jours n'apparaît pas légitime. L'annulation de la sanction et du protocole du 21 juillet 2011, se trouve donc justifiée »

1/ ALORS QUE le juge ne peut relever d'office un moyen sans provoquer les observations préalables des parties ; qu'en l'espèce, le salarié soutenait, dans ses conclusions reprises verbalement à l'audience, avoir été entendu lors d'un entretien préalable à sa mise à pied disciplinaire, le courrier de mise à pied rappelant d'ailleurs cet entretien au cours duquel Monsieur X...s'était fait assister de Monsieur Y..., ce que le salarié ne contestait pas ; qu'en relevant d'office que la procédure disciplinaire était irrégulière car il convenait d'organiser un entretien préalable avec information sur la possibilité de se faire assister, sans provoquer les observations préalables des parties, la Cour d'appel a violé l'article 16 du Code de procédure civile ;

2/ ALORS QUE les parties à un contrat de travail peuvent valablement signer un protocole d'accord aux termes duquel l'employeur renonce à notifier un licenciement pour ne prendre qu'une mesure de mise à pied à l'encontre du salarié, celui-ci acceptant de reconnaître les faits énoncés à son encontre et s'engageant à respecter à l'avenir ses obligations de loyauté et de réserve ; qu'en affirmant que la signature d'un tel protocole était contraire au prononcé d'une sanction qui est l'expression du pouvoir disciplinaire de l'employeur, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

3/ ALORS QUE les juges sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce dans ses conclusions soutenues oralement à l'audience, l'employeur invoquait un aveu judiciaire du salarié, qui, en première instance, revendiquait l'application du protocole d'accord dans lequel ce dernier avait reconnu les faits qui lui avaient été reprochés ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la Cour d'appel a violé l'article 455 du

Code de procédure civile ;

4/ ALORS QUE les juges ne peuvent dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, la lettre de mise à pied disciplinaire formulait cinq griefs, mentionnant que le salarié en reconnaissait trois et en niait un seul, aucune précision n'étant donnée sur la réaction du salarié vis-à-vis du dernier grief ; que le protocole d'accord énonçait que le salarié reconnaissait les griefs qui lui avaient été reprochés ; que dès lors en affirmant que « la lettre de mise à pied constate la dénégation des faits par Monsieur X...et le protocole constate la reconnaissance des faits », la Cour d'appel a violé le principe susvisé ;

5/ ALORS QUE pour établir les griefs reprochés au salarié à l'appui de la mise à pied, l'employeur produisait, outre un mail de Monsieur C... attestant que le salarié avait dénigré l'entreprise, une attestation de Monsieur Z...témoignant que le salarié avait remis en cause les compétences de Monsieur A..., Directeur Général, en mettant en doute la réalité de son diplôme des Arts et métiers ; que ce document était invoqué dans les écritures de l'employeur soutenues à l'audience (ses conclusions d'appel p 3) et visé au n° 29 de son bordereau de communication de pièces, le salarié contestant lui-même le caractère probant de cette attestation (ses conclusions d'appel p 8 § 5) ; qu'en affirmant que seuls étaient versés aux débats des éléments de preuve visant à dénigrer l'entreprise, sans inviter les parties à s'expliquer sur l'absence au dossier de cette pièce sur laquelle les deux parties avaient conclu, la Cour d'appel a violé l'article 16 du Code de procédure civile ;

6/ ALORS subsidiairement QU'interdiction est faite au juge de dénaturer les écrits soumis à leur examen ; que parmi cinq griefs, la mise à pied reprochait à Monsieur X..., outre le fait d'avoir dénigré l'entreprise auprès de la société CFIH (5ème grief), d'avoir mis en doute auprès de collègues de travail, la réalité des diplômes détenus par son directeur général Monsieur A...(2ème grief) ; que la société MAGUIN justifiait de la réalité de ce grief par l'attestation de Monsieur Z...qui témoignait « avoir entendu Monsieur Daniel X...tenir des propos au sujet du diplôme de Monsieur Jean-Yves A..., prétendant qu'il n'avait pas le diplôme d'ingénieur Arts et Métiers et qu'il détenait cette information de source sûre » ; qu'en affirmant que la société ne versait aux débats que des éléments de preuve visant à caractériser un dénigrement de l'entreprise par des propos dont la teneur reste imprécise, lorsque l'attestation de Monsieur Z...témoignait non pas d'une remise en cause des compétences de l'entreprise, mais d'un dénigrement du directeur général de celle-ci auprès du personnel de la société, et ce, dans des termes très précis, la Cour d'appel a dénaturé cette attestation en violation du principe susvisé.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X...ne repose pas sur une faute grave et d'AVOIR en conséquence condamné la société MAGUIN à lui verser diverses sommes à titre de rappels de salaire au titre de la mise à pied et indemnités de rupture, outre une indemnité en application de l'article 700 du Code de procédure civile

AUX MOTIFS QUE « En droit la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation délibérée des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; l'employeur doit rapporter la preuve de l'existence de cette faute grave, après l'avoir énoncée dans la lettre de licenciement, dont les termes fixent les limites du litige. En l'espèce, la lettre de licenciement pour faute grave, en date du 2 février 2012, est fondée sur les griefs suivants :

- comportement inacceptable qui avait donné lieu en juillet 2011 à une mise à pied disciplinaire de 3 jours ;

- envoi d'un mail le 13 janvier 2012 à Monsieur Dimitri B..., responsable des Services

Clients, avec copie au Directeur Général, au Directeur Industriel et au Directeur des Ventes Séchage, remettant en cause ses compétences, attaques renouvelées par écrit le 14 janvier, ce comportement avant fragilisé psychologiquement ce salarié qui avait été récemment embauché, avec une ancienneté de moins de 6 mois.

A l'appui de son appel, Monsieur X...fait valoir que son licenciement est disproportionné et injustifié alors qu'il a toujours fait preuve d'une grande loyauté à l'égard de la société ; que les échanges de mails qui lui sont reprochés, ne comportent pas de propos excessifs et ont été utilisés pour l'évincer.

En réplique, la société MAGUIN expose qu'un licenciement disciplinaire était justifié à l'encontre du salarié qui avait remis en cause les compétences du Directeur Général, ce qui lui avait valu la sanction du 21 juillet 2011, et avait réitéré son comportement à l'égard de Monsieur B..., en l'agressant verbalement-

S'agissant en premier lieu de la sanction du 21 juillet 2011, il convient de constater l'irrégularité de la procédure appliquée par la société MAGUIN qui a prononcé une mise à pied de 3 jours à l'encontre du salarié, lui faisant signer un protocole d'accord par lequel Monsieur X...déclarait accepter la sanction alors que s'agissant d'une procédure disciplinaire ayant eu un effet sur la rémunération, il convenait d'organiser un entretien préalable avec information sur la possibilité de se faire assister, la signature d'un protocole d'accord étant également contraire au prononcé d'une sanction qui est l'expression du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

En outre, il convient de relever la contrariété entre la lettre de mise à pied qui constate la dénégation des faits par Monsieur X...et le protocole d'accord constatant la reconnaissance des faits, qui sur le fond, ne sont pas établis, les griefs étant répertoriés en 5 catégories, alors que la société ne verse aux débats que des éléments de preuve visant à caractériser un dénigrement de l'entreprise, par des propos dont la teneur reste imprécise, de sorte que la mise à pied de 3 jours n'apparaît pas légitime.

L'annulation de la sanction et du protocole du 21 juillet 2011, se trouve donc justifiée.

S'agissant ensuite des échanges de mails des 13 et 14 janvier 2012 avec Monsieur Dimitri B..., il ressort des messages versés aux débats que Monsieur X...a tenu des propos excessifs puisque, ayant été informé par celui-ci, qui ne faisait que se conformer à une directive prise par la direction générale de ne plus envoyer de personnel au Pakistan, Monsieur X...a pris l'initiative de lui faire une réponse avec copie au Directeur Général et à ses supérieurs directs, dans les termes suivants : « ¿ avec seulement trois mois d'ancienneté et une méconnaissance totale des tubes tournants, j'aurais souhaité que vous me consultiez. C'est la troisième bévue à ma connaissance de votre exercice. J'espère qu'il n'y en aura pas d'autre ».

Puis, le 14 janvier, Monsieur X...a adressé un long message à Monsieur B...énonçant notamment : " Je ne suis pas en charge de vérifier votre travail, mais je constate que vous avez pris des initiatives seul, sans connaissance particulière du client, du matériel et du marché et ces actions vont à l'encontre des intérêts de MAGUIN... Il semblerait que vos relations avec les personnes de votre équipe ne soient pas idéales. Nous allons voir Olivier D...et moi lundi matin comment nous pouvons " rattraper " le coup ¿ "

Ce message s'apparente à un rappel à l'ordre alors que Monsieur X...ne disposait pas d'un pouvoir hiérarchique sur Monsieur B...qui au contraire, en qualité de responsable des

Services Clients (au sein de la direction industrielle) se situe au même niveau que le supérieur hiérarchique de Monsieur X..., Monsieur D...(au sein de la direction commerciale). Ces échanges ont été de nature à fragiliser les relations au sein de l'entreprise, ce qui nuit à son bon fonctionnement, et tel que l'a confirmé le courrier que Monsieur B...a adressé à la direction des ressources humaines le 16 janvier, posant la question de la poursuite de son contrat de travail.

Ces éléments permettent de légitimer la décision de l'employeur de mettre un terme au contrat de Monsieur X..., alors que ses entretiens d'évaluation montrent qu'il était connu pour son tempérament impulsif.

Toutefois, la faute grave privative du préavis n'est pas caractérisée en l'absence de nécessité de mettre un terme immédiat au contrat de travail. En conséquence, il convient de considérer que le licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, et de prononcer une requalification dans ce sens, ouvrant droit au versement des indemnités de préavis et de licenciement.

En revanche, la demande de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire n'est pas justifiée »

1/ ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen visant le prononcé de la nullité de la sanction notifiée préalablement au licenciement et du protocole du 21 juillet 2011, emportera la cassation du chef du dispositif attaqué par le présent moyen, en application de l'article 624 du Code de procédure civile ;

2/ ALORS en tout état de cause QUE constitue une faute grave la tenue par le salarié de propos excessifs mettant en cause la qualité du travail et le périmètre des compétences d'un autre salarié sur lequel il n'exerce aucun pouvoir hiérarchique, ayant eu pour effet de nuire au bon fonctionnement de l'entreprise ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que Monsieur X...avait eu des propos que la Cour d'appel a elle-même qualifié d'« excessifs » à l'encontre de Monsieur B...qui, nullement placé sous la subordination de Monsieur X..., occupait un poste dans un autre service d'un niveau hiérarchique supérieur à celui de Monsieur X...; que la Cour d'appel a encore constaté que ces propos avaient eu pour effet de fragiliser les relations au sein de l'entreprise, ce qui avait nui à son bon fonctionnement ; qu'en jugeant néanmoins que ces faits n'étaient pas constitutifs d'une faute grave, la Cour d'appel a violé les articles L 1234-1, L1234-5 et L 1234-9 du Code du travail ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société MAGUIN à verser à Monsieur X...un rappel de commissions outre une indemnité en application de l'article 700 du Code de procédure civile

AUX MOTIFS QUE « Monsieur X...réclame le paiement d'une commission de 3. 000 euros afférente à une commande Victoria Group, la société MAGUIN s'y opposant au motif que le contrat a été signé le 2 janvier 2012 par Monsieur D...et que Monsieur X...avait été déchargé de la relation clients depuis juillet 2011.

Or, le droit au paiement de la commission résulte du contrat de travail de Monsieur X...en sa qualité de commercial, la société ne pouvant pas lui retirer la part de la rémunération variable expressément fixée par ce contrat.

Il convient par suite de faire droit à cette demande qui n'est pas contestée dans son montant »

1/ ALORS QUE le contrat de travail de Monsieur X...précisait que la « commission commerciale est basée sur les prises de commande de la zone attribuée » ; qu'il en résultait que le fait générateur du droit à commissions de Monsieur X...était la prise par ce dernier de commandes, conformément à ses attributions de responsable

technico-commercial ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt que la commission réclamée par Monsieur X...correspondait à une commande « Victoria Group » prise par Monsieur D..., ce dont il s'évinçait que la commission ne pouvait revenir à Monsieur X...; qu'en jugeant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;
2/ ALORS à tout le moins QU'en statuant ainsi sans caractériser que Monsieur X...était à l'origine de cette prise de commande, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la société MAGUIN de sa demande reconventionnelle tendant à voir condamner Monsieur X...sous astreinte de 1000 euros par jour, à détruire la copie des fichiers visés dans la sommation interpellative du 9 février 2012

AUX MOTIFS QUE « Sur le bien-fondé de la demande, les pièces produites par la société MAGUIN ne permettent pas de retenir qu'il existe un risque d'utilisation des documents à des fins commerciales. En effet, la copie du disque dur en une seule opération, établit que cette copie était directement liée aux conditions de la rupture, sans que soient produits d'éléments laissant supposer une autre utilisation que celle qui a été faite dans la procédure prud'homale »

1/ ALORS QU'il appartient au salarié, lors de la rupture de son contrat de travail, de restituer à l'employeur tous documents appartenant à l'entreprise ; que ce n'est que lorsqu'ils sont strictement nécessaires à l'exercice de ses droits de la défense dans le litige l'opposant à son employeur, qu'il peut en conserver une copie ; que c'est dès lors au salarié d'établir que cette copie était strictement nécessaire à l'exercice des droits de sa défense ; qu'en l'espèce, il était établi que Monsieur X...avait conservé une copie de l'intégralité du disque dur de l'ordinateur portable qu'il avait restitué à son employeur ; qu'en déboutant la société MAGUIN de sa demande reconventionnelle tendant à voir le salarié condamné à détruire la copie des fichiers de l'entreprise qu'il avait réalisée, au motif qu'elle n'établissait, ni qu'il existait un risque d'utilisation commerciale de ces documents, ni que le salarié en avait fait une utilisation autre que pour les besoins de la procédure prud'homale, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation de l'article 1315 du Code civil ;

2/ ALORS QU'en se bornant à affirmer que la copie réalisée par le salarié était « liée aux conditions de la rupture » sans cependant caractériser qu'elle était strictement nécessaire à l'exercice de ses droits de la défense dans le cadre de l'instance prud'homale, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1222-1 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 9 juillet 2013