Le : 03/01/2012

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 7 décembre 2011

N° de pourvoi: 10-30222

Publié au bulletin

Cassation partielle partiellement sans renvoi

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, 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... a été engagé le 3 février 2003 par la société Ardusol en qualité d'ouvrier carreleur ; qu'il a été licencié par lettre du 14 novembre 2007 pour insuffisance professionnelle ; que, contestant son licenciement, M. X... a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1232-6 du code du travail ;

Attendu que la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes tendant à voir déclarer nul et, subsidiairement, dépourvu de cause réelle et sérieuse, son licenciement et voir l'employeur condamné à lui verser les sommes mises à sa charge par le jugement ainsi qu'une indemnité pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt énonce que si les parties ne contestent pas que les lettres de convocation à l'entretien préalable et de notification du licenciement ont été signées par le cabinet comptable de l'employeur, il n'en reste pas moins que le salarié a bien été reçu en entretien préalable par le gérant de la société ; que le licenciement ayant été notifié par une personne incompétente pour le faire, la procédure est irrégulière, sans rendre pour cela ledit licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la procédure de licenciement avait été conduite par le cabinet comptable de l'employeur, personne étrangère à l'entreprise, ce dont il résultait que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a condamné la société Ardusol à payer à M. X... la somme de 1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour défaut de remise de l'attestation justifiant de ses droits à congés, l'arrêt rendu, entre les parties, le 24 novembre 2009, par la cour d'appel d'Angers ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi du chef du licenciement ;

Dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Renvoie sur les points restants en litige la cause et les parties devant la cour d'appel de Rennes ;

Condamne la société Ardusol aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Ardusol à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept décembre deux mille onze.
MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté le salarié de ses demandes tendant à voir déclarer nul et, subsidiairement, dépourvu de cause réelle et sérieuse son licenciement, à voir l'employeur condamné à lui verser les sommes mises à sa charge par le jugement ainsi qu'une indemnité de 20.000 € pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, et de n'avoir condamné l'employeur à lui verser qu'une indemnité de 1.000 € pour irrégularité de la procédure ;

AUX MOTIFS QUE « les parties ne contestent pas que les lettres de convocation à l'entretien préalable et de notification du licenciement ont été signées par le cabinet comptable de la société Ardusol ; qu'il n'en reste pas moins que M. Pierre Alain X... a bien été reçu en entretien préalable par le gérant de la société ; qu'en conséquence, le licenciement ayant été notifié par une personne incompétente pour le faire, la procédure est irrégulière, sans rendre pour cela ledit licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'il conviendra donc d'apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, la lettre énonçant un motif précis au soutien ; que si M. P-A X... avait plus de deux ans d'ancienneté au sein de la société Ardusol, l'effectif de cette dernière était inférieur à onze salariés ; que dès lors, en référence à l'article L. 1235-5 du Code du travail, la réparation spéciale due en cas d'irrégularité de procédure est exclue ; que toutefois, un préjudice est nécessairement subi de ce fait par le salarié ; qu'il appartient aux juges du fond d'en apprécier l'importance ; que dans ces conditions, l'indemnité qui sera allouée de ce chef à M. P-A X... sera arbitrée à la somme de 1.000 € » ;

ALORS QUE l'absence de qualité à agir du signataire d'une lettre de licenciement constitue une irrégularité de fond qui rend nul le licenciement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui a affirmé que la circonstance que la lettre de licenciement ait été signée et notifiée par une personne étrangère à la société, et donc incompétente pour ce faire, constituait une irrégularité de procédure mais ne privait pas le licenciement de cause réelle et sérieuse, a violé l'article L. 1232-6 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté le salarié de ses demandes tendant à voir déclarer son licenciement nul ou, subsidiairement, dépourvu de cause réelle et sérieuse et à la condamnation de l'employeur à lui verser notamment, outre les sommes allouées par le jugement, une indemnité de 20.000 € pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE « le juge doit, pour apprécier la légitimité du licenciement rechercher au-delà du motif énoncé, sa véritable cause ; qu'une insuffisance professionnelle doit être fondée sur des éléments précis et objectifs imputables aux salarié ; que les pièces n° 4, 5, 6, 7, 8, 9 et 11 que verse la société Ardusol établissent tout à fait l'insuffisance professionnelle reprochée à M. P-A X... ; que les chantiers, à chaque fois visés, soit sept au total, ont été incontestablement réalisés, au cours de l'année 2007, par M. Pierre-Alain X... à l'insatisfaction totale des clients, qui en ont appelés au gérant de la société pour voir rectifier les choses, parfois à plusieurs reprises ; que l'un d'eux n'a pas souhaité d'ailleurs donner suite au devis ; que pourtant M. P-A X... se dit lui-même maître ouvrier carreleur depuis dix-huit ans ; qu'il était aussi le seul salarié qualifié, employé à l'époque par la société Ardusol, l'autre étant en contrat d'apprentissage ; qu'en conséquence, le licenciement intervenu s'avère parfaitement justifié et ce n'est pas la seule attestation produite par M. P-A X... d'un client, lui, satisfait, comme la cession le 15 septembre 2008 par la société Ardusol de son fonds de commerce à la société Ets Ardusol qui vient modifier cette appréciation ; qu'il convient en conséquence d'infirmer la décision du conseil des prud'hommes » ;

1°) ALORS QUE les juges du fond doivent rechercher, au delà des termes de la lettre de licenciement, quels sont les motifs réels du licenciement ; qu'en l'espèce, l'exposant faisait valoir que le motif d'insuffisance professionnelle invoqué pour justifier son licenciement était artificiel et que son motif réel tenait dans les difficultés économiques de l'entreprise et dans la volonté de l'employeur de céder son fonds de commerce sans salarié ; qu'en ne recherchant pas si tel n'était pas le cas, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE l'insuffisance professionnelle consiste dans l'inaptitude du salarié à exercer le travail pour lequel il a été embauché, ce qui impose notamment au juge, tenu de vérifier la réalité de ce grief, de prendre en considération l'ancienneté et les sanctions ou gratifications dont le salarié a pu faire l'objet depuis son embauche ; qu'en l'espèce, l'exposant faisait valoir qu'il justifiait d'une ancienneté de près cinq ans à la date de son licenciement, qu'il ne serait pas resté aussi longtemps dans l'entreprise s'il avait été inapte et qu'il n'avait jamais fait l'objet de reproche de la part de son employeur jusqu'à son licenciement ; que la cour d'appel, qui n'a fondé sa décision que sur quelques faits prétendument survenus l'année du licenciement, sans rechercher, ni si les chantiers invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement constituaient une part significative de l'ensemble des chantiers confiés à M. X..., ni si l'ancienneté de M. X... et le fait qu'il n'ait jamais fait l'objet du moindre reproche jusqu'à son licenciement, n'excluaient pas une quelconque insuffisance professionnelle de sa part, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1235-1 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Angers du 24 novembre 2009