

Le : 13/12/2016

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 9 novembre 2016

N° de pourvoi: 15-15064

ECLI:FR:CCASS:2016:SO02009

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, 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 à compter du 5 mai 2008 par la société Covema (la société) en qualité de chef d'atelier ; que par avenant signé le 22 mai 2012, une convention de forfait annuelle sur la base de deux cent dix-huit jours a été convenue entre les parties à effet du 1er mai 2012 ; que le 4 janvier 2013, le salarié a été licencié ; qu'invoquant l'existence d'heures supplémentaires et contestant son licenciement ainsi que la validité de la convention de forfait, l'intéressé a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le quatrième moyen ci-après annexé :

Attendu que sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi et de défaut de base légale, le moyen ne tend qu'à remettre en discussion devant la Cour de cassation

l'appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de preuve et de fait dont la cour d'appel, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, ni de s'expliquer sur les pièces qu'elle écartait, a pu en déduire l'existence d'une faute rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4, de la directive 93/ 104/ CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphes 1 et 19 de la directive 2003/ 88/ CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ensemble l'article 1. 09 f de la convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981, étendue par arrêté du 30 octobre 1981 ;

Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Attendu, enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en annulation de la convention de forfait et en paiement d'heures supplémentaires au delà du 1er mai 2012, l'arrêt retient que la société établit avoir satisfait aux obligations tant conventionnelles, qu'issues des dispositions nationales et européennes, en matière de protection de la santé du salarié, notamment en garantissant un strict contrôle du droit effectif au repos et aux amplitudes de travail, que l'entretien annuel afférent à l'organisation de la charge de travail était prévu, et la circonstance que le contrat de travail a été rompu avant l'expiration du délai pour accomplir cette formalité, n'est pas de nature à faire présumer que l'employeur aurait été défaillant, que surtout avaient bien été instaurés les documents de contrôle des jours travaillés et des jours de congés par voie d'un calendrier mensuel à remplir par le salarié lui-même et que ce dernier a rempli ces formulaires, visés par le service paye et produits aux débats ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les dispositions de l'article 1. 09f alors applicables de la convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du

motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981, étendue par arrêté du 30 octobre 1981, qui se bornent à prévoir que le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité, que cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés ainsi que l'instauration d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées et la qualification des journées non travaillées par voie d'un calendrier mensuel à remplir par le salarié lui-même, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cour d'appel ayant, outre les motifs censurés sur la validité de la convention de forfait, souverainement écarté, au vu des mentions des bulletins de paye, l'intention de dissimulation de la part de l'employeur, le troisième moyen, tiré d'une cassation par voie de conséquence de celle sur le premier moyen, ne saurait être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce, qu'admettant la validité de la convention de forfait, il limite la condamnation de la société Covema à titre d'heures supplémentaires et congés payés aux sommes de 20 567, 24 euros et 2 056, 72 euros et en ce qu'il déboute M. X... de sa demande à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, l'arrêt rendu le 21 janvier 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Nancy ;

Condamne la société Covema aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Covema à payer à M. X... la somme de 3 000 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 neuf novembre deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, confirmatif sur ce point, d'AVOIR jugé que la convention de forfait en jours signée par la société Covema et M. X... en application de la convention collective applicable était valable et d'avoir en conséquence débouté M. X... de sa demande de rappel d'heures supplémentaires à compter du 1er mai 2012, dommages et intérêts en réparation du préjudice subi au titre de sa soumission à une convention individuelle de forfait nulle, et au titre de sa rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui étaient imposées.

AUX MOTIFS PROPRES QUE, c'est à tort que M. X... entend voir dire que la convention de forfait-jours serait privée d'effet ; les premiers jours ont fait ressortir qu'elle avait bien été conclue par avenant contractuel avec une évolution significative de rémunération de 631, 33 euros par mois et dans des conditions prévues par la convention collective ; là, la SNC COVEMA établit avoir satisfait aux obligations tant conventionnelles qu'issues des dispositions nationales et européennes, en matière de protection de la santé du salarié, notamment en garantissant un strict contrôle du droit effectif au repos et aux amplitudes de travail ; l'entretien annuel afférent à l'organisation de la charge de travail était prévu, et la circonstance que le contrat de travail a été rompu avant l'expiration du délai pour accomplir cette formalité, n'est pas de nature à faire présumer que l'employeur aurait été défaillant ; surtout avait bien été instauré les documents de contrôle – et il en est attesté par des salariés de manière circonstanciée et donc pleinement probante – des jours travaillés et des jours de congés (distingués selon leur nature) par voie d'un calendrier mensuel à remplir par le salarié lui-même ; du reste, M. X... a rempli ces formulaires, visés par le service paye et produits aux débats ; ne révèle pas un manquement de l'employeur l'abstention de M. X... de remettre les calendriers considérés à l'époque contemporaine de la mise à pied conservatoire ; c'est aussi contre l'évidence que M. X... prétend que ses droits au repos auraient été méconnus du fait qu'il travaillait certains samedis matins, alors que l'article de la convention collective impose un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives incluant le dimanche, ce qui était donc respecté, et non 48 heures comme il l'affirme ; le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a consacré la validité de la convention de forfait-jours ; (...) Partant, le seul préjudice subi par M. X... du fait de l'exécution de son contrat de travail est celui nécessaire d'avoir été soumis sans y avoir expressément consenti à un forfait de heures ; ce dommage sera entièrement réparé par la somme de 2 000, 00 euros que la SNC COVEMA, par voie de réformation du jugement, sera condamnée à lui payer.

AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE, Sur le rappel des heures supplémentaires et congés payés afférents, sur les dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, sur l'indemnité au titre du travail dissimulé ; au titre de l'article L. 3171-4 du code du travail, En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas

de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; au titre de l'article L. 3121-22 du code du travail, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires ; les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 % ; mais au titre de l'article L. 3121-43 du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 : 1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ; 2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ; au titre de l'article L. 3121-44 du code du travail, le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne peut excéder deux cent dix-huit jours ; il y a lieu de constater la signature d'un avenant sur le forfait jours ; les 218 jours de travail correspondent bien aux 217 jours de la convention collective auxquels doit s'ajouter la journée de solidarité du fait de la loi, soit 218 jours ; au vu des bulletins de salaire, il ressort qu'une évolution de salaire liée à la mise en place de la convention de forfaits en jours a bien eu lieu ; il ne peut, par ailleurs, être reproché à la société COVEMA sa défaillance en matière d'organisation d'un entretien annuel permettant d'évaluer la charge de travail, sept mois seulement s'étant écoulés entre la mise en place de ladite convention et la mise à pied à titre conservatoire dont M. X... a fait l'objet ; M. X... se borne à donner les heures d'ouverture de l'atelier pour justifier de l'exercice des horaires qu'il revendique sans aucun autre élément et sans avoir, par le passé, réclamé paiement d'heures supplémentaires, précisément seulement qu'il a dû travailler certains samedi matin pour alléguer un non respect, ipso-facto, du repos hebdomadaire ; or, le travail le samedi matin n'empêche pas le repos hebdomadaire de 36 heures ; dès lors, M. X... est mal fondé en ses demandes relatives aux heures supplémentaires et congés payés afférents ainsi qu'en celle, subséquente, de travail dissimulé.

ALORS, D'UNE PART, QUE toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ; que pour juger que le forfait en jours était valable, les juges du fond ont affirmé que la société Covema avait respecté les obligations tant conventionnelles, que nationales et européennes en matière de protection de la santé du salarié, notamment en garantissant un strict contrôle du droit effectif au repos et aux amplitudes de travail ; qu'en statuant ainsi, alors que les dispositions de l'article 1. 09 f 2) de la convention collective applicable, dans sa version alors en vigueur, ne prévoyaient aucune durée maximale de travail et disposaient, au contraire, que « Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail », les juges du fond ont violé l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et des dispositions de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes,

ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 dans leur version alors applicable.

ALORS, D'AUTRE PART, QUE toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires et un entretien annuel au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées ne sauraient suffire à cet égard ; que pour juger que le forfait en jours était valable, les juges du fond ont aussi affirmé que l'entretien annuel afférent à l'organisation de la charge de travail était prévu, et que la circonstance que le contrat de travail ait été rompu avant cette échéance n'était pas de nature à faire présumer que l'employeur aurait été défaillant ; qu'en montrant ainsi qu'il n'y avait pas eu de suivi régulier par le supérieur hiérarchique du salarié de l'organisation de son travail et de sa charge de travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'imposaient de ses propres constatations et à nouveau violé l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du Conseil du novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et des dispositions de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 dans leur version alors applicable.

ALORS, EN OUTRE, QUE, toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires, et pour ce faire le dispositif de contrôle, qui peut impliquer des déclarations du salarié, doit, pour assurer l'effectivité des stipulations sur l'amplitude et la charge de travail, mettre à la charge de l'employeur des obligations, notamment de réaction et de correction ; que pour juger que le forfait en jours était valable, les juges du fond ont aussi relevé qu'avaient bien été instaurés les documents de contrôle des jours travaillés et des jours de congés par voie d'un calendrier mensuel à remplir par le salarié lui-même ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si, comme il était soutenu, ce contrôle ne portait pas seulement sur les jours travaillés, et ne comportait pas aucun contrôle la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité, et qu'il n'était assorti d'aucune obligation de réaction et de correction de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du Conseil du novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et des dispositions de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 dans leur version alors applicable.

ALORS, ENFIN, subsidiairement, QUE, lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau de salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification ; que pour débouter M. X... de sa demande, la cour d'appel a affirmé que la convention de forfait en jours avait bien été conclue par avenant contractuel avec une évolution significative de rémunération de 631, 33 euros par mois et dans les conditions prévues par la convention collective ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si cette évolution de rémunération ne correspondait pas aux seules augmentations conventionnelles et, surtout, si elle n'était pas manifestement sans rapport avec les sujétions imposées à M. X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3121-47 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif sur ce point, d'AVOIR jugé que pour la période antérieure au 1er mai 2012, M. X... avait travaillé plus de 35 heures par semaine, mais seulement 39 heures, et non 45 heures comme il le soutenait et de l'avoir débouté en conséquence de ses demandes de rappels d'heures supplémentaires correspondantes, ainsi que de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice qu'il avait subi du fait de cette exécution déloyale de son contrat de travail.

AUX MOTIFS PROPRES QUE, si de l'analyse qui précède il peut être opposé à la SNC COVEMA comme au salarié qu'il est justifié de ce que ce dernier travaillait 39 heures par semaine, la revendication de l'appelant à hauteur de 45 heures hebdomadaires s'avère insuffisamment étayée, déjà du fait du caractère systématique des décomptes au fil des années, non confortés par d'autres éléments, et alors que la SNC COVEMA en fait avec pertinence ressortir le caractère peu fiable et non exclusif de contradictions notamment sur le travail du samedi, réclamé puis abandonné en cours de procédure, sur le travail du 1er mai ou des veilles de fêtes, la concession ayant été fermée ; consécutivement, en infirmant le jugement, il échet de condamner la SNC COVEMA à payer à M. X... la somme de 20 567, 24 euros outre 2056, 72 euros de congés payés.

AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES énoncés au premier moyen ALORS, D'UNE PART, QUE le salarié doit étayer sa demande d'heures supplémentaires en produisant des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre ; qu'après avoir relevé que M. X... soutenait avoir travaillé 45 heures par semaine, et qu'il avait produit des décomptes sous forme de tableaux (excluant même les quelques samedis travaillés) pour étayer sa demande, la cour d'appel a, pour débouter M. X... de sa demande, affirmé que sa demande est insuffisamment étayée, déjà du fait du caractère systématique des décomptes au fil des années, non confortés par d'autres éléments ; qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartient au salarié d'étayer sa demande et non de la prouver des heures supplémentaires et violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

ALORS, D'AUTRE PART et en tout état de cause, QUE le salarié doit étayer sa demande

d'heures supplémentaires en produisant des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre, à charge ensuite à celui-ci de justifier les horaires effectivement réalisés ; qu'après avoir relevé que M. X... soutenait avoir travaillé 45 heures par semaine, et qu'il avait produit des décomptes sous forme de tableaux (excluant même les quelques samedis travaillés) pour étayer sa demande, la cour d'appel a, pour débouter M. X... de sa demande, affirmé que sa demande est insuffisamment étayée, déjà du fait du caractère systématique des décomptes au fil des années, non confortés par d'autres éléments, et alors que la société Covema en fait ressortir le caractère peu fiable et non exclusif de contradictions ; qu'en montant ainsi que la société avait pu répondre aux éléments produits par M. X..., la cour d'appel a admis que ce dernier avait étayé sa demande, de telle sorte qu'en n'imposant pas à l'employeur de justifier les horaires qui avaient été effectivement réalisés par M. X..., la cour d'appel a de nouveau violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, confirmatif sur ce point, d'AVOIR jugé que les conditions du travail dissimulé n'étaient pas satisfaites et donc d'avoir débouté M. X... de sa demande d'indemnité légale de six mois de salaire brut, soit 41 523, 48 euros.

AUX MOTIFS PROPRES QUE, le jugement sera confirmé en ce qu'il consacre la validité de la convention de forfait-jours ; tel doit aussi être le cas du débouté de la demande de l'indemnité légale pour travail dissimulé ; l'analyse qui précède exclut la preuve de l'élément intentionnel sans lequel les conditions pour entrer en voie de condamnation ne se trouvent pas réunies ; la validité de la convention de forfait-jours comme la mention sur les bulletins de paye qui a permis à M. X... de faire valoir ses droits démontrent que la Snc COVEMA n'a pas agi avec l'intention frauduleuse de recourir au travail clandestin.

AUX MOTIFS éventuellement adoptés énoncés au premier moyen

ALORS, D'UNE PART, QUE pour rejeter la demande d'indemnité légale pour travail dissimulé, la cour d'appel s'est seulement fondée sur les motifs critiqués aux deux premiers moyens ; que dès lors la cassation à intervenir sur le premier moyen relatif à la validité de la convention de forfait en jours ainsi que sur le second moyen relatif aux heures supplémentaires non mentionnées au bulletin de paie entraîneront par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des chefs de dispositif de l'arrêt attaqué critiqué par ce troisième moyen.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, confirmatif sur ce point, d'AVOIR jugé que le licenciement de M. X... était justifié par une faute grave et donc de l'avoir débouté de ses demandes de paiement de 4 613, 72 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, de 13 841, 16 euros à titre d'indemnité de préavis et les congés payés afférents, 3 391, 38 euros à titre de remboursement de la mise à pied conservatoire, les congés payés afférents et

83 000, 00 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS PROPRES QUE, s'agissant du licenciement, en l'absence de moyens nouveaux, il y a lieu de constater que dans une motivation pertinente que la cour adopte, les premiers juges ont fait ressortir que la Snc COVEMA – qui ne relève pas appel incident-administratif la preuve de la faute grave dans les termes de l'énoncé de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, et que la sanction au regard des fonctions de M. X..., de ses relations tant avec les clients, qu'avec le personnel qu'il dirigeait et qui avait été témoin des agissements et tergiversations, se trouvait proportionnée à des agissements qui faisaient immédiatement obstacle à la poursuite de l'exécution du contrat de travail ; le conseil de prud'hommes a tiré les exactes conséquences de ses constatations en déboutant M. X... de toutes ses prétentions y afférentes ;

AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE, sur le licenciement pour faute lourde, sur les indemnités de rupture, de préavis et de mise à pied conservatoire, sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : au titre de l'article L. 1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel est motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse ; en vertu de l'article L. 1235-1 du code du travail, en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si un doute subsiste, il profite au salarié ; au vu des éléments fournis par les parties, il y a lieu de constater que M. X... s'est approprié les roues équipées de pneus neige appartenant à un client de la Société, au vu et au sus de l'équipe qu'il encadre, qu'il a menti en affirmant, dans un premier temps, à sa hiérarchie, ne pas savoir ce qu'étaient devenues ces roues et a laissé la société Covema les rechercher, pendant plusieurs jours, avant de les restituer lui-même ; pour se justifier, il assure que les roues étaient totalement usées tout en indiquant qu'il projetait de les monter sur sa propre voiture qu'il comptait vendre, lui permettant ainsi de valoriser son véhicule ; que le vol dans l'entreprise est constitué dès lors que des matériaux sont subtilisés sans autorisation préalable et expresse de la hiérarchie ; l'acte est d'autant plus grave que l'on occupe un poste de management pour lequel l'exemplarité de loyauté et de respect des règles légales est une des obligations majeures et essentielles ; la faute lourde se définit par la commission d'actes graves dans l'intention de nuire à l'entreprise ; en l'espèce, cette intention n'est ni caractérisée ni prouvée, quelle qu'en soit la gravité ; par contre, la faute grave définie par l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'exécution de sa prestation de travail, ne serait-ce que pendant le temps du préavis est, ici, constituée ; en conséquence, le licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse qualifiée de faute grave, M. X... sera débouté de ses demandes indemnitaires relatives à la rupture, au préavis, à la mise à pied conservatoire et aux dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

ALORS QUE lorsque l'appropriation par le salarié porte sur une valeur modique, que le salarié n'a fait l'objet d'aucune remarque et sanction pendant toutes ses années passées dans l'entreprise et que ce manquement est en outre isolé, il n'est pas de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et ne constitue donc pas une faute grave ; que pour juger que le licenciement de M. X... était justifié par une faute grave, la cour d'appel a notamment affirmé, par motifs propres et adoptés, que le vol dans

l'entreprise était constitué et qu'il s'agissait d'un acte d'autant plus grave que l'on occupe un poste de management pour lequel l'exemplarité de loyauté et de respect des règles légales est une des obligations majeures et essentielles ; qu'en statuant ainsi, sans prendre en compte le fait que, comme M. X... le faisait valoir, il avait eu pendant ses 5 années d'ancienneté un comportement exemplaire et n'avait jamais été sanctionné, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail

ALORS surtout QUE Monsieur X... soutenait, dans ses écritures d'appel, que les 4 roues litigieuses étaient des jantes usagées, supportant des pneus lisses, découvertes par lui à l'abandon dans un coin de l'atelier, en sorte qu'il avait cru pouvoir les récupérer, selon l'usage ; qu'il n'avait que tardivement identifié que ces matériaux étaient « les 4 roues équipées de pneus neige » qui étaient réclamées par le client ; qu'en ne se prononçant pas sur ce moyen déterminant, dont résultait l'absence d'intention frauduleuse, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdites dispositions. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Reims , du 21 janvier 2015