

COUR DE CASSATION

Audience publique du **10 décembre 2015**

Irrecevabilité et rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 2143 FS-P+B sur
l'irrecevabilité

Pourvoi n° S 14-21.852

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu
l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. Guy Lafargue, domicilié
1204 Hougnet, 40420 Labrit,

contre les arrêts rendus les 20 novembre 2006 et 28 mai 2014 par la cour
d'appel de Pau (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société GTM
bâtiment Aquitaine, société par actions simplifiée, dont le siège est 4 rue Gay
Lussac, 33700 Mérignac, venant aux droits de société Faure Silva par suite
d'une fusion-absorption,

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen
unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 9 novembre 2015, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Chauvet, conseiller rapporteur, M. Béraud, Mmes Geerssen, Lambremon, MM. Huglo, Maron, Déglise, Mmes Reygner, Farthouat-Danon, M. Betoulle, Mme Slove, conseillers, Mmes Mariette, Sabotier, Corbel, Salomon, Depelley, Duvallet, Barbé, M. Le Corre, conseillers référendaires, M. Weissmann, avocat général référendaire, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Chauvet, conseiller, les observations de la SCP Barthélemy, Matuchansky, Vexliard et Poupot, avocat de M. Lafargue, l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Pau, 28 mai 2014), que M. Lafargue, salarié depuis le 20 mars 1983 de la société Faure-Silva en qualité de chef de chantier, a été licencié le 4 décembre 2002 pour une cause réelle et sérieuse ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ; que, par arrêt du 20 novembre 2006, la cour d'appel a sursis à statuer jusqu'à ce qu'il soit prononcé définitivement sur la plainte pénale déposée par la société à l'encontre du salarié ; que par arrêt du 28 mai 2014, la cour d'appel a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et débouté le salarié de ses demandes ;

Sur la recevabilité du pourvoi formé contre l'arrêt du 20 novembre 2006 :

Vu l'article 608 du code de procédure civile, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2014-1338 du 6 novembre 2014 à la date du pourvoi principal ;

Attendu que le salarié a formé un pourvoi additionnel contre l'arrêt du 20 novembre 2006, joint au mémoire ampliatif déposé conformément à l'article 978 du code de procédure civile, à la suite du pourvoi formé le 28 juillet 2014 à l'encontre de l'arrêt du 28 mai 2014 ;

Attendu que les voies de recours dont un arrêt est susceptible sont régies par la loi en vigueur à la date de celui-ci, de sorte que l'arrêt rendu le 20 novembre 2006, qui n'avait pas fait l'objet du recours prévu par l'article 380-1 du code de procédure civile, ne pouvait être frappé d'un pourvoi en cassation indépendamment de l'arrêt sur le fond, en application de l'article 608 du code de procédure civile dans sa rédaction alors applicable ; qu'il s'ensuit que le pourvoi n'est pas recevable ;

Sur le moyen du pourvoi dirigé contre l'arrêt du 28 mai 2014 :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que la lettre de licenciement fixe les limites du litige devant la juridiction prud'homale, de sorte que des faits révélés postérieurement au licenciement ne peuvent être valablement pris en considération dans l'appréciation de la réalité et du sérieux de la cause du licenciement ; qu'en se fondant, pour apprécier la réalité et le sérieux de la cause du licenciement, sur les faits soumis à la juridiction pénale, dont il était pourtant constaté par l'arrêt que l'employeur ne les avait découverts que postérieurement au licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

2°/ que le principe d'autorité, au civil, de la chose jugée au pénal ne peut s'attacher qu'à ce qui a été nécessairement et certainement jugé et ne peut trouver application que pour les faits constatés dans le cadre des poursuites et qui sont identiques à ceux mentionnés par la lettre de licenciement ; que l'arrêt avait constaté, d'une part, que la lettre de licenciement articulait les motifs de rupture suivants : « pertes récurrentes sur tous les chantiers qui vous ont été confiés », « non-respect systématique des budgets main d'oeuvre » et « incapacité à organiser et à commander vos chantiers afin de respecter les objectifs prévus », d'autre part, que la juridiction pénale avait déclaré M. Lafargue coupable de complicité d'abus de confiance pour des faits de détournement de moyens matériels et humains de la société Faure Silva au profit d'un tiers ; qu'en s'estimant liée par les constatations de fait de la juridiction pénale, cependant qu'il résultait des propres mentions de l'arrêt que les faits constatés par cette dernière n'étaient pas identiques à ceux mentionnés par la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

3°/ que la lettre de licenciement fixe les limites du litige et la qualification que l'employeur a donnée au licenciement s'impose à lui ; qu'il résultait des constatations de l'arrêt relatives aux motifs de rupture mentionnés par la lettre de licenciement, que l'employeur imputait au salarié une insuffisance professionnelle et non une faute ; qu'en se fondant néanmoins, pour en déduire la prétendue réalité des motifs visés par la lettre de licenciement, sur les faits fautifs retenus à l'encontre de M. Lafargue par la juridiction pénale, cependant qu'une telle faute ne pouvait justifier un licenciement dénué de caractère disciplinaire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1232-6 du code du travail, ensemble l'article L. 1331-1 du même code ;

4°/ que selon les propres constatations de l'arrêt, les motifs de rupture mentionnés par la lettre de licenciement étaient pris de faits « récurrent[s] » ou « systématique[s] » se rapportant à « tous les chantiers »

confiés au salarié, c'est-à-dire de prétendues insuffisances qui se seraient répétées sur tous les chantiers pendant une longue période de temps ; qu'en se fondant, pour retenir la matérialité de ces motifs de rupture, sur des faits relevés par la juridiction pénale et pourtant commis, selon d'autres constatations expresses de l'arrêt, pendant une période de temps située entre le 1^{er} janvier 2002 et le 30 juin 2002 et correspondant à deux chantiers précisément identifiés – celui de la société Les Marines et celui du Relais postal –, donc sur des faits qui n'étaient pas de nature à caractériser des insuffisances systématiques et se rapportant à tous les chantiers pendant une période prolongée, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1232-6 du code du travail ;

5°/ qu'en l'état d'une lettre de licenciement mentionnant une insuffisance professionnelle récurrente et prolongée dans le temps, la cour d'appel, qui n'a pas répondu aux conclusions (notamment pp. 2, 11, 12, 14, 17 et 19) par lesquelles le salarié avait fait valoir que l'employeur ne lui avait, antérieurement au licenciement, jamais reproché la moindre insuffisance, les comptes rendus des entretiens annuels du salarié au titre des années 2000 et 2001 n'ayant donné lieu à aucune observation et une augmentation de salaire lui ayant même été accordée en mars 2002, de sorte que la prétendue insuffisance n'était pas caractérisée, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°/ que l'arrêt rendu au fond le 28 mai 2014, par lequel la cour d'appel s'est exclusivement fondée sur les constatations de la juridiction pénale pour retenir la prétendue matérialité des motifs de rupture mentionnés par la lettre de licenciement, est la suite de l'arrêt rendu le 20 novembre 2006, par lequel la cour d'appel avait décidé un sursis à statuer sur l'instance prud'homale dans l'attente d'une décision définitive de la juridiction pénale ; que la cassation à intervenir de l'arrêt rendu le 20 novembre 2006, sur le premier moyen du présent pourvoi, emportera annulation par voie de conséquence de l'arrêt rendu le 28 mai 2014, en vertu de l'article 625 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, usant des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail et sans violer le principe d'autorité, au civil, de la chose jugée au pénal, a retenu que les faits sanctionnés par la juridiction pénale caractérisaient un comportement du salarié antérieur à la rupture du contrat de travail révélateur d'une insuffisance dans l'exécution de ses obligations professionnelles et constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

DÉCLARE IRRECEVABLE le pourvoi formé à l'encontre de l'arrêt du 20 novembre 2006 ;

REJETTE le pourvoi formé à l'encontre de l'arrêt du 28 mai 2014 ;

Condamne M. Lafargue aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix décembre deux mille quinze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Barthélemy, Matuchansky, Vexliard et Poupot, avocat aux Conseils, pour M. Lafargue.

Le moyen reproche à l'arrêt infirmatif rendu le 28 mai 2014 D'AVOIR dit que le licenciement de monsieur Lafargue, salarié, reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes contre son employeur, la société Faure Silva ;

AUX MOTIFS QUE monsieur Guy Lafargue exerçait au sein de la société Faure Silva les fonctions de chef de chantier échelon II, position 5, coefficient 745 ainsi définies par la notice d'organisation générale de la société : "Il est placé sous l'autorité du conducteur de travaux du chef de service ; c'est le technicien responsable de l'exécution du gros oeuvre et le responsable hiérarchique du personnel d'exécution (chefs d'équipe, compagnons) ; d'une manière générale, le chef de chantier : / - assure l'organisation et le commandement d'un chantier de technicité courante, réalise l'exécution des travaux d'après les plans et la procédures propres au chantier en respectant le programme établi et les règlements en vigueur ; / - assure les implantations ; / - est responsable de la sécurité selon la délégation qui lui est remise ainsi que de la qualité et de l'environnement ; / - peut faire suspendre, différer ou interrompre une action dangereuse en l'absence du conducteur de travaux ; / - peut décider de l'arrêt d'une tâche, s'il juge la qualité, la sécurité ou l'environnement non conforme aux règles ; / - assure la majeure partie des contrôles d'exécution ; / - assure certains contrôles d'approvisionnement ; / - établir des documents liés à sa fonction (rapport journalier, fiches de contrôle...). / En complément de ses fonctions principales énumérées ci-dessus, certaines procédures précisent la nature et l'étendue de ses actions en matière d'assurance qualité, prévention et environnement" ; que par lettre du 23 août 1999, le directeur d'agence de l'entreprise Silva avait donné délégation à monsieur Lafargue dans les termes suivants : "- vos fonctions de chef de chantier entraînent une responsabilité personnelle attachée à cette fonction, / - vous avez la responsabilité d'assurer le respect de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité dans les aspects suivants : / * mise en place, maintien, entretien utilisation et contrôle des mesures d'hygiène et de sécurité collectives et individuelles, / * maintien en bon état d'utilisation et en conformité à la réglementation de l'ensemble du matériel utilisé par le personnel, / Dans ce cadre, votre mission est d'appliquer et faire appliquer par le personnel placé sous vos ordres, les mesures de protection, de salubrité et les dispositions spécifiques du Plan de Particulier et de Sécurité et de Protection de la Santé ; / Vous devez faire observer des consignes de sécurité au moyen de l'ensemble des sanctions pouvant aller de l'avertissement au licenciement que vous me proposerez ; / S'il vous apparaissait que des moyens supplémentaires sont nécessaires dans une circonstance déterminée, vous devriez m'entretenir sans délai afin qu'il soit mis à votre disposition" ; que deux autres chefs de chantier de la société Faure Silva, monsieur Jean Rodrigues et monsieur Jean Marcel Larzabal

attestaient qu'ils avaient la tâche de comptabiliser les heures travaillées, de remplir le tableau de main d'oeuvre en répartissant les heures travaillées par poste et les quantités de matériaux utilisées par poste, en adaptant au mieux les ressources nécessaires à l'exécution des travaux dans le but de rentrer dans le budget prévisionnel ; que pour cela, ils choisissaient les ouvriers de l'entreprise ou intérimaires en fonction de leur qualification, leur expérience et du travail à exécuter ; que par lettre recommandée avec avis de réception en date du 4 décembre 2002, la société Faure Silva avait notifié à monsieur Lafargue son licenciement dans les termes suivants : "Nous sommes au regret de vous informer par la présente que nous avons décidé de procéder à votre licenciement ; nous vous rappelons les raisons qui constituent à nos yeux des causes réelles et sérieuses de licenciement et qui nous contraignent à prendre cette mesure : / - pertes récurrentes sur tous les chantiers qui vous ont été confiés, / - non-respect systématique des budgets mains d'oeuvre, / - incapacité à organiser et à commander vos chantiers afin de respecter les objectifs prévus" ; que l'administration de la preuve en ce qui concernait le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombait pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables ; que la société Faure Silva expliquait que ce n'était que postérieurement au licenciement de monsieur Lafargue qu'elle avait découvert que pendant la période correspondant aux chantiers de la SCI Les Marines et Le Relais Postal, monsieur Lalande, conducteur de travaux, avec la complicité de monsieur Lafargue, avait régulièrement utilisé du matériel, des matériaux et du personnel de la société à des fins personnelles, à savoir la construction de la maison d'habitation de monsieur Lalande située à Ondres ; qu'aux termes d'une lettre recommandée avec avis de réception en date du 5 mars 2004, la société Faure Silva avait déposé plainte avec constitution de partie civile à l'encontre de monsieur Lalande et de monsieur Lafargue pour des faits de vol de matériaux et matériels de chantier de construction, abus de confiance et escroquerie ; que par son arrêt rendu le 20 novembre 2006, la chambre sociale de la cour d'appel avait considéré qu'il apparaissait, à la lecture de la plainte avec constitution de partie civile, que les faits visés concernaient l'utilisation de la main d'oeuvre et des chantiers de la société Faure Silva au profit d'un tiers et que les faits visés dans la lettre de licenciement étaient liés pour partie à la plainte pénale ; que la cour d'appel avait prononcé un sursis à statuer dans l'attente de la décision pénale ; que monsieur Lafargue avait été renvoyé devant le tribunal correctionnel de Dax pour répondre des faits suivants : "avoir à Bayonne, Ondres, du 1er janvier 2002 au 30 juin 2002, détourné du matériel, des matériaux et les salaires (par emploi de salariés sur un chantier où ils n'étaient pas affectés) qui lui avaient été remis et qu'il avait acceptés à charge de les rendre ou représenter et d'en faire un usage déterminé, au préjudice de la société Faure Silva" ; que par jugement du 10 octobre 2011, le tribunal correctionnel avait relaxé monsieur Lafargue des fins de la poursuite ; que statuant sur l'appel formé par le Ministère public, la chambre des appels correctionnels de la cour d'appel de Pau avait, par arrêt définitif du 7 juin 2012, requalifié les faits d'abus de confiance reprochés à monsieur Lafargue en complicité d'abus de confiance au détriment de la société Faure Silva et déclaré

monsieur Lafargue coupable du délit de complicité d'abus de confiance au détriment de la société Faure Silva ; que pour se déterminer ainsi, la cour d'appel avait notamment relevé : "- que M. Guy Lafargue, chef de chantier, disposait sous le contrôle de M. Alain Lalande, de responsabilités importantes comme devant s'assurer qu'il utilisait à bon escient les fonctions du budget dont il avait connaissance, le matériel ainsi que la main d'oeuvre, étant en particulier chargé du pointage des ouvriers sur les chantiers ; - que M. Guy Lafargue a, en toute connaissance de cause, établi des bordereaux remis à la comptabilité récapitulant les heures de travail effectuées par les salariés sur le chantier de la société Faure Silva, alors que ces salariés se trouvaient sur le chantier de la maison de M. Alain Lalande où ils ont travaillé pendant une durée qu'il a lui-même évaluée à une centaine d'heures ; que M. Guy Lafargue ne saurait se retrancher derrière l'ordre donné par M. Alain Lalande qui était son supérieur hiérarchique, alors qu'il lui incombait de refuser d'exécuter des ordres qu'il savait illégaux et que d'ailleurs, il désapprouvait... ; / - que le volume horaire du détournement de main d'oeuvre au détriment de la société n'a pu être déterminé avec certitude ; qu'au regard de la nature des prestations que les salariés concernés ont déclaré avoir exécutées au domicile de M. Alain Lalande, des constatations faites par l'expert au sujet de l'aide que ce dernier a obtenue de ses amis, il sera alloué à la société Faure Silva en réparation de son préjudice matériel caractérisé par le paiement des salaires indus et par la désorganisation des chantiers que ce détournement a engendrée, à l'exclusion de tout préjudice prétendument né d'une atteinte à l'image de l'entreprise qui n'a pas été caractérisé, des dommages et intérêts d'un montant de 5.000 €" ; que ces faits sanctionnés par la juridiction pénale dont la décision s'imposait à la chambre sociale, démontraient ainsi la réalité des griefs visés dans la lettre de licenciement, dans la mesure où il était établi que par son comportement, pendant la période incriminée antérieure au licenciement, monsieur Lafargue avait causé des pertes à son employeur, n'avait pas respecté les budgets de main d'oeuvre des chantiers en cours et avait fait preuve d'incapacité à organiser et à commander ses chantiers ; que le licenciement de monsieur Lafargue était donc fondé sur une cause réelle et sérieuse ; que le jugement entrepris serait en conséquence infirmé et monsieur Lafargue débout de l'ensemble de ses demandes (arrêt rendu le 28 mai 2014, pp. 5 à 8) ; que monsieur Lafargue soutenait que les faits retenus dans la lettre ne lui étaient pas imputables car ses fonctions de chef de chantier étaient purement techniques sur le terrain ; qu'au dernier état de sa collaboration, monsieur Lafargue exerçait les fonctions de chef de chantier, échelon II, coefficient 745 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 29 mai 1958 ; que les fonctions de chef de chantier, échelon II, coefficient 745 étaient ainsi définies : "en plus des fonctions du premier échelon, assure l'organisation et le commandement de chantiers de technicité plus complexe mais d'ouvrage courant et leur exécution, soit pour l'ensemble du chantier, soit pour plusieurs chantiers ne nécessitant pas sa présence permanente mais pouvant être dirigés par un agent de maîtrise du 1er échelon ou de la position IV" ; qu'à ces fonctions s'ajoutaient en conséquence les fonctions du premier échelon ainsi décrites : "assure dans sa spécialité l'organisation, le commandement d'un ou plusieurs chantiers de

technicité courante de moyenne importance et l'exécution des travaux d'après les plans, en se conformant aux règles de l'art et en respectant les règlements en vigueur et le programme établi ; prévoit les besoins du chantier en main d'oeuvre, matériaux, matériels et outillages dont il assure le meilleur emploi ; établit les documents liés à sa fonction ; le cas échéant, établit les liaisons avec le client et participe aux rendez-vous de chantier" ; qu'à la lecture de ces définitions propres à un chef de chantier, il apparaissait que les fonctions de monsieur Lafargue n'étaient pas limitées à des fonctions techniques, qu'il disposait de responsabilités non négligeables non déléguées puisque monsieur Lafargue assurait la responsabilité d'un seul chantier à la fois, qu'il devait s'assurer notamment qu'il utilisait à bon escient les fonctions du budget dont il avait connaissance (matériaux, outillage) et la main d'oeuvre ; que la preuve de la réalité des fonctions de monsieur Lafargue était également rapportée par les délégations de fonctions qui lui avaient été faites chaque année, par les attestations de deux autres chefs de chantier et par les feuilles de pointage des salariés renseignées de la main de monsieur Lafargue ; que les reproches visés dans la lettre de licenciement rentraient bien dans la définition des fonctions de monsieur Lafargue, chef de chantier ; que le moyen avancé par monsieur Lafargue pour s'exonérer de ces griefs et concernant sa responsabilité limitée aux points techniques n'était pas fondé (arrêt rendu le 20 novembre 2006, p. 8) ;

ALORS, EN PREMIER LIEU, QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige devant la juridiction prud'homale, de sorte que des faits révélés postérieurement au licenciement ne peuvent être valablement pris en considération dans l'appréciation de la réalité et du sérieux de la cause du licenciement ; qu'en se fondant, pour apprécier la réalité et le sérieux de la cause du licenciement, sur les faits soumis à la juridiction pénale, dont il était pourtant constaté par l'arrêt que l'employeur ne les avait découverts que postérieurement au licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

ALORS, EN DEUXIEME LIEU, QUE le principe d'autorité, au civil, de la chose jugée au pénal ne peut s'attacher qu'à ce qui a été nécessairement et certainement jugé et ne peut trouver application que pour les faits constatés dans le cadre des poursuites et qui sont identiques à ceux mentionnés par la lettre de licenciement ; que l'arrêt avait constaté, d'une part, que la lettre de licenciement articulait les motifs de rupture suivants : « pertes récurrentes sur tous les chantiers qui vous ont été confiés », « non-respect systématique des budgets main d'oeuvre » et « incapacité à organiser et à commander vos chantiers afin de respecter les objectifs prévus », d'autre part, que la juridiction pénale avait déclaré monsieur Lafargue coupable de complicité d'abus de confiance pour des faits de détournement de moyens matériels et humains de la société Faure Silva au profit d'un tiers ; qu'en s'estimant liée par les constatations de fait de la juridiction pénale, cependant qu'il résultait des propres mentions de l'arrêt que les faits constatés par cette dernière n'étaient pas identiques à ceux mentionnés par la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

ALORS, EN TROISIEME LIEU, QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige et la qualification que l'employeur a donnée au licenciement s'impose à lui ; qu'il résultait des constatations de l'arrêt relatives aux motifs de rupture mentionnés par la lettre de licenciement, que l'employeur imputait au salarié une insuffisance professionnelle et non une faute ; qu'en se fondant néanmoins, pour en déduire la prétendue réalité des motifs visés par la lettre de licenciement, sur les faits fautifs retenus à l'encontre de monsieur Lafargue par la juridiction pénale, cependant qu'une telle faute ne pouvait justifier un licenciement dénué de caractère disciplinaire, la cour d'appel a violé les articles L.1232-1 et L.1232-6 du code du travail, ensemble l'article L.1331-1 du même code ;

ALORS, EN QUATRIEME LIEU, QUE selon les propres constatations de l'arrêt, les motifs de rupture mentionnés par la lettre de licenciement étaient pris de faits « récurrent[s] » ou « systématique[s] » se rapportant à « tous les chantiers » confiés au salarié, c'est-à-dire de prétendues insuffisances qui se seraient répétées sur tous les chantiers pendant une longue période de temps ; qu'en se fondant, pour retenir la matérialité de ces motifs de rupture, sur des faits relevés par la juridiction pénale et pourtant commis, selon d'autres constatations expresses de l'arrêt, pendant une période de temps située entre le 1er janvier 2002 et le 30 juin 2002 et correspondant à deux chantiers précisément identifiés – celui de la société Les Marines et celui du Relais Postal –, donc sur des faits qui n'étaient pas de nature à caractériser des insuffisances systématiques et se rapportant à tous les chantiers pendant une période prolongée, la cour d'appel a violé les articles L.1232-1 et L.1232-6 du code du travail ;

ALORS, EN CINQUIEME LIEU, QU'en l'état d'une lettre de licenciement mentionnant une insuffisance professionnelle récurrente et prolongée dans le temps, la cour d'appel, qui n'a pas répondu aux conclusions (notamment pp. 2, 11, 12, 14, 17 et 19) par lesquelles le salarié avait fait valoir que l'employeur ne lui avait, antérieurement au licenciement, jamais reproché la moindre insuffisance, les comptes rendus des entretiens annuels du salarié au titre des années 2000 et 2001 n'ayant donné lieu à aucune observation et une augmentation de salaire lui ayant même été accordée en mars 2002, de sorte que la prétendue insuffisance n'était pas caractérisée, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, EN SIXIEME LIEU ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE l'arrêt rendu au fond le 28 mai 2014, par lequel la cour d'appel s'est exclusivement fondée sur les constatations de la juridiction pénale pour retenir la prétendue matérialité des motifs de rupture mentionnés par la lettre de licenciement, est la suite de l'arrêt rendu le 20 novembre 2006, par lequel la cour d'appel avait décidé un sursis à statuer sur l'instance prud'homale dans l'attente d'une décision définitive de la juridiction pénale ; que la cassation à intervenir de l'arrêt rendu le 20 novembre 2006, sur le premier moyen du présent pourvoi, emportera annulation par voie de conséquence de l'arrêt rendu le 28 mai 2014, en vertu de l'article 625 du code de procédure civile.