

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 8 juillet 2020**

**N° de pourvoi: 18-18.317**

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00629

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Cathala, président**

SCP Rousseau et Tapie, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

SOC.

CH.B

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 8 juillet 2020

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 629 FS-P+B

Pourvoi n° H 18-18.317

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 JUILLET 2020

M. R... N..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° H 18-18.317 contre l'arrêt rendu le 12 avril 2018 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 5), dans le litige l'opposant à la société Air France, société anonyme, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Rousseau et Tapie, avocat de M. N..., de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de la société Air France, et l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 3 juin 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, M. Pietton, conseiller, Mme Depelley, ayant voix délibérative, Mme Duvallat, M. Le Corre, Mme Prache, conseillers référendaires, M. Weissmann, avocat général référendaire, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 431-7 et L. 431-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire, des président et

conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 12 avril 2018), que M. N..., engagé le 26 février 1999 en qualité de E... par la société Air France, a été licencié pour faute grave le 25 novembre 2013 aux motifs d'avoir manqué à ses obligations professionnelles et porté atteinte à l'image de la compagnie en ayant soustrait le portefeuille d'un client d'un hôtel dans lequel il séjournait en tant que membre d'équipage de la société ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique, pris en ses cinquième et sixième branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les cinquième et sixième branches du moyen unique, ci-après annexées, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de juger son licenciement fondé sur une faute grave et de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen, que constitue une garantie de fond l'exigence conventionnelle selon laquelle l'entretien préalable à une éventuelle sanction doit être précédé « d'une information écrite des délégués du personnel titulaires de l'établissement et du collègue auquel appartient le salarié en cause », les délégués devant faire « part de leurs éventuelles observations par écrit avant l'entretien préalable » ; que cette exigence implique d'informer par écrit les délégués du personnel des faits reprochés au salarié, avant sa convocation à un entretien préalable en vue de son licenciement éventuel ; que la méconnaissance de cette exigence prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en retenant que la société Air France avait respecté la procédure conventionnelle en rédigeant une note du 20 septembre 2013 intitulée « information relative à la procédure disciplinaire du second degré envisagée à l'encontre du salarié » remise aux délégués du personnel, qui ne comportait aucune indication des faits reprochés au salarié pourtant indispensable pour que les délégués du personnel puissent utilement présenter leurs observations, la cour d'appel a violé les articles 4.2 du règlement intérieur de la société Air France, L. 1232-3, L. 1235-3 et L. 1333-2 du code du travail ;

Mais attendu que, selon l'article 4.2 de l'annexe II du règlement intérieur de la société Air France, relative aux dispositions propres au personnel navigant commercial, d'une part, la convocation à l'entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction doit indiquer l'objet de la réunion en spécifiant si la sanction envisagée est une sanction du premier ou du second degré et, dans ce dernier cas, qu'il peut s'agir d'une mesure de licenciement sans préavis ; qu'au cours de l'entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué au salarié ; que, d'autre part, l'entretien préalable est obligatoirement précédé d'une information écrite des délégués du personnel titulaires de l'établissement et du collègue auquel appartient le salarié en cause, sauf opposition écrite de ce dernier ; que les délégués du personnel font part de leurs éventuelles observations par écrit avant l'entretien préalable ; qu'il en résulte

que l'article 4.2 de l'annexe II du règlement intérieur de la société Air France n'impose pas que l'information écrite adressée aux délégués du personnel avant la tenue de l'entretien préalable expose les faits motivant la sanction envisagée ;

Et attendu, qu'ayant constaté que la société Air France avait adressé aux délégués du personnel une note datée du 20 septembre 2013 faisant mention de l'engagement d'une procédure disciplinaire du second degré à l'encontre du salarié et sollicitant des observations éventuelles de leur part avant le 2 octobre 2013, date de l'entretien préalable, la cour d'appel a exactement décidé que l'employeur avait satisfait aux obligations mises à sa charge par l'article 4.2 de l'annexe II du règlement intérieur ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le moyen unique, pris en ses deuxième, troisième et quatrième branches :

Attendu que le salarié fait les mêmes griefs à l'arrêt, alors, selon le moyen :

1°/ que la lettre de licenciement fixe les termes du litige ; que la lettre de licenciement reprochait seulement au salarié des faits constituant « un manquement grave à vos obligations professionnelles en terme de comportement et d'attitudes générales et port[ant] atteinte à l'image de la Compagnie et du métier de PNC auprès du client lésé et de l'hôtelier » ; qu'en jugeant le licenciement fondé, motif pris que les faits reprochés « se rattachent à la vie professionnelle du salarié », ce qui n'était pas reproché au salarié dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a méconnu les termes du litige fixés par la lettre de licenciement et a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

2°/ en tout état de cause, qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il se rattache à la vie professionnelle du salarié ou constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'en retenant que les faits reprochés avaient été commis dans un hôtel situé à Istanbul, partenaire commercial de la société Air France, qui y avait réservé à ses frais des chambres pour les membres de l'équipe navigante dans laquelle le salarié était affecté, lors d'une escale avant de reprendre leurs fonctions, que l'hôtel avait signalé les faits à Air France et identifié leur auteur comme étant un salarié de cette société, circonstances qui étaient inopérantes pour décider que les faits, commis en dehors du temps et du lieu de travail, se rattachaient à la vie professionnelle du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 9 du code civil, L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1331-1 du code du travail ;

3°/ et en tout état de cause, qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il se rattache à la vie professionnelle du salarié ou constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'en ayant retenu que le contrat de travail imposait au salarié une obligation de loyauté à l'égard de l'employeur et que le règlement intérieur prévoyait dans la rubrique « attitude générale » une obligation de discipline, de conscience professionnelle, de bonne

tenue et de discrétion, circonstances inopérantes pour caractériser en quoi le salarié, E... membre du personnel commercial naviguant, était tenu d'une obligation particulière de loyauté et avait manqué à celle-ci en prenant le portefeuille d'un client de l'hôtel oublié au comptoir de celui-ci, fait commis en dehors du temps et du lieu d'exécution du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 9 du code civil L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1331-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé que les faits de vol visés dans la lettre de licenciement, dont le salarié ne contestait pas la matérialité, avaient été commis pendant le temps d'une escale dans un hôtel partenaire commercial de la société Air France, qui y avait réservé à ses frais les chambres, que c'est à la société Air France que l'hôtel avait signalé le vol et que la victime n'avait pas porté plainte en raison de l'intervention de la société, de sorte que les faits reprochés se rattachaient à la vie professionnelle du salarié ; que la cour d'appel a, sans méconnaître les termes du litige, légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. N... aux dépens ;

En application de 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 huit juillet deux mille vingt.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Rousseau et Tapie, avocat aux Conseils, pour M. N....

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. N... de ses demandes et d'avoir décidé que son licenciement reposait sur une faute grave ;

Aux motifs que lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement, que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail entre les parties et rend nécessaire le départ immédiat du salarié de l'entreprise sans indemnités ; que l'employeur qui invoque une faute grave doit en rapporter la preuve alors même que l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du

licenciement n'incombe 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 lettre de licenciement est ainsi rédigée : « Le 28 août 2013, la Division est informée par le chef d'escale d'Istanbul d'un événement mettant en cause un PNC d'Air France. En effet la Direction de l'hôtel Pôlat Renaissance, où sont hébergés les équipages, nous signale l'implication d'un PNC dans la disparition du portefeuille d'un client de l'hôtel. Vous avez été identifié sur les images de la vidéo de l'hôtel. Le 12 septembre 2013 lors de la consultation de votre dossier de sanction, vous avez reconnu avoir pris le portefeuille du client. Ces faits constituent un manquement grave à vos obligations professionnelles en terme de comportement et d'attitudes générales et portent atteinte à l'image de la Compagnie et du métier de PNC auprès du client lésé et de l'hôtelier » ; qu'en premier lieu, l'appelant fait valoir que l'employeur ne justifierait pas de la régularité de la procédure conventionnelle sur l'exacte et réelle information et consultation des délégués du personnel du collègue auquel il appartient ; que le règlement intérieur de la société Air France organise une procédure disciplinaire propre aux personnels navigants, prévoyant, sauf opposition du salarié, la tenue d'un entretien préalable précédé d'une information écrite des délégués du personnel titulaires de l'établissement et du collègue auquel appartient le salarié, et la possibilité pour ceux-ci de faire part d'observations écrites avant l'entretien préalable, ainsi que la consultation d'un conseil de discipline, organe paritaire, chargé d'examiner les propositions de sanctions du second degré à l'encontre des salariés présentant une ancienneté de plus de six mois ; que la société Air France produit une note datée du 20 septembre 2013 intitulée « information relative à la procédure disciplinaire du second degré engagées à l'encontre de Monsieur R... N... » sollicitant des observations éventuelles avant le 2 octobre 2013, qu'elle indique avoir affichée dans les locaux de l'entreprise, remise aux délégués du personnel de l'entreprise dans leurs casiers et adressée par télécopie avec accusé de réception aux organisations syndicales dont relevait chaque délégué du personnel ; qu'elle produit les accusés de réception des envois par télécopie datés des 23 septembre 2013 et justifie ainsi suffisamment avoir respecté les dispositions mises à sa charge par le règlement intérieur quant à l'information écrite des délégués du personnel préalablement à l'entretien préalable ; qu'en outre, l'employeur justifie avoir régulièrement respecté l'ensemble de la procédure conventionnelle prévue ; que par ailleurs, l'appelant fait valoir que le fait unique qui lui est reproché n'aurait pas été commis dans le cadre professionnel mais ressortirait de sa vie personnelle et que le motif visé par la lettre de licenciement serait imprécis ; que toutefois, il n'est pas contesté que les faits, dont l'appelant ne conteste pas la matérialité, ont été commis dans un hôtel d'Istanbul, partenaire commercial de la société Air France, qui y avait réservé à ses frais des chambres pour le salarié et ses collègues, membres de l'équipe navigante d'Air France dans laquelle il était affecté, pendant le temps d'une escale avant de reprendre leurs fonctions ; qu'en outre, la direction de l'hôtel a signalé directement les faits à la société Air France et a ainsi clairement identifié l'auteur des faits comme un salarié de cette société ; que ces circonstances suffisent à retenir que ces faits se rattachent à la vie professionnelle du salarié ; qu'alors que le contrat de travail impose au salarié une obligation de loyauté à l'égard de l'employeur et le règlement intérieur de la société dans la rubrique « attitude générale » prévoit une obligation de discipline, de conscience professionnelle, de bonne tenue et de discrétion, la lettre de licenciement en reprochant au salarié « un manquement grave à vos obligations professionnelles en terme de comportement et d'attitudes générales » ainsi que d'avoir porté « atteinte à l'image de la Compagnie et du métier de PNC auprès du client lésé et de l'hôtelier » a précisément et suffisamment énoncé les manquements aux obligations contractuelles découlant de l'exécution du contrat de travail reprochés au salarié ; qu'enfin, l'appelant soutient que la sanction serait disproportionnée aux faits commis compte tenu de son ancienneté, du remboursement des 1 800 dollars se trouvant dans le portefeuille du client et de l'absence

de publicité donnée aux faits ; que cependant, l'examen des correspondances entre l'hôtel et les correspondants d'Air France à Istanbul démontrent que si les faits, susceptibles de recevoir une qualification pénale, n'ont pas fait l'objet d'une procédure pénale, c'est en raison de l'intervention de la société Air France, le client ayant en effet conditionné le non-dépôt d'une plainte à une réaction rapide de la société Air France ; qu'en outre le salarié n'a pas spontanément reconnu les faits commis le 23 août 2013 ; ce n'est en effet qu'après avoir consulté son dossier disciplinaire le 12 septembre 2013 qu'il a admis, après avoir contesté les faits dans un premier temps, avoir dérobé le portefeuille qu'un client se trouvant devant lui, avait oublié sur le comptoir de l'hôtel, s'être emparé des billets se trouvant à l'intérieur puis avoir jeté le portefeuille, retrouvé ultérieurement dans des toilettes ; que le salarié n'a pas non plus spontanément et immédiatement procédé au virement bancaire de la somme volée dans le portefeuille, puisque l'ordre de ce virement en faveur du client victime du vol n'a été signé de sa part que le 8 octobre 2013 ; que dès lors, la mesure de licenciement pour faute grave n'apparaît pas disproportionnée au regard de la gravité des faits commis par le salarié ; qu'il résulte de tout ce qui précède que le licenciement pour faute est fondé et que les demandes de l'appelant seront rejetées ;

Alors 1°) que constitue une garantie de fond l'exigence conventionnelle selon laquelle l'entretien préalable à une éventuelle sanction doit être précédé « d'une information écrite des délégués du personnel titulaires de l'établissement et du collègue auquel appartient le salarié en cause », les délégués devant faire « part de leurs éventuelles observations par écrit avant l'entretien préalable » ; que cette exigence implique d'informer par écrit les délégués du personnel des faits reprochés au salarié, avant sa convocation à un entretien préalable en vue de son licenciement éventuel ; que la méconnaissance de cette exigence prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en retenant que la société Air France avait respecté la procédure conventionnelle en rédigeant une note du 20 septembre 2013 intitulée « information relative à la procédure disciplinaire du second degré envisagée à l'encontre de Monsieur R... N... » remise aux délégués du personnel, qui ne comportait aucune indication des faits reprochés au salarié pourtant indispensable pour que les délégués du personnel puissent utilement présenter leurs observations, la cour d'appel a violé les articles 4.2 du règlement intérieur de la société Air France, L. 1232-3, L. 1235-3 et 1333-2 du code du travail ;

Alors 2°) que la lettre de licenciement fixe les termes du litige ; que la lettre de licenciement reprochait seulement au salarié des faits constituant « un manquement grave à vos obligations professionnelles en terme de comportement et d'attitudes générales et port[ant] atteinte à l'image de la Compagnie et du métier de PNC auprès du client lésé et de l'hôtelier » ; qu'en jugeant le licenciement fondé, motif pris que les faits reprochés « se rattachent à la vie professionnelle du salarié » (p. 3 dernier §), ce qui n'était pas reproché au salarié dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a méconnu les termes du litige fixés par la lettre de licenciement et a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

Alors 3°) et en tout état de cause, qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il se rattache à la vie professionnelle du salarié ou constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'en retenant que les faits reprochés avaient été commis dans un hôtel situé à Istanbul, partenaire commercial de la société Air France, qui y avait réservé à ses frais des chambres pour les membres de l'équipe navigante dans laquelle M. N... était affecté, lors

d'une escale avant de reprendre leurs fonctions, que l'hôtel avait signalé les faits à Air France et identifié leur auteur comme étant un salarié de cette société, circonstances qui étaient inopérantes pour décider que les faits, commis en dehors du temps et du lieu de travail, se rattachaient à la vie professionnelle de M. N..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 9 du code civil, L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1331-1 du code du travail ;

Alors 4°) et en tout état de cause, qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il se rattache à la vie professionnelle du salarié ou constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'en ayant retenu que le contrat de travail imposait au salarié une obligation de loyauté à l'égard de l'employeur et que le règlement intérieur prévoyait dans la rubrique « attitude générale » une obligation de discipline, de conscience professionnelle, de bonne tenue et de discrétion, circonstances inopérantes pour caractériser en quoi M. N..., E... membre du personnel commercial naviguant, était tenu d'une obligation particulière de loyauté et avait manqué à celle-ci en prenant le portefeuille d'un client de l'hôtel oublié au comptoir de celui-ci, fait commis en dehors du temps et du lieu d'exécution du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 9 du code civil L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1331-1 du code du travail.

Alors 5°) que ne commet pas une faute grave un salarié qui, en l'absence de tout antécédent disciplinaire pendant 14 années au service de l'entreprise, prend un portefeuille oublié au comptoir d'un hôtel, en dehors du temps et du lieu d'exécution du travail ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 du code du travail ;

Alors 6°) qu'en n'ayant pas recherché, ainsi qu'elle y était invitée, si les circonstances que l'acte reproché au salarié avait été commis alors qu'il reprenait le travail après un congé maladie de plusieurs semaines, qu'il présentait un état de santé altéré en raison du virus de la Dengue, attesté par son médecin traitant décrivant un « terrible effondrement psychique » et un « acte d'autodestruction et de mise en danger typique des syndromes dépressifs sévères », que des membres du conseil de discipline avaient relevé « une carrière sans problème et subitement un pétage de plomb » et qu'il s'agissait d'une personne « très fragile » (conclusions d'appel p. 22 et s.), ne s'opposaient pas à la reconnaissance d'une faute grave, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 du code du travail. **Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Paris , du 12 avril 2018

**Titrages et résumés :** STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Accords collectifs - Accords d'entreprise - Air France - Règlement intérieur - Annexe II relative aux dispositions propres au personnel navigant commercial - Article 4.2 - Procédure d'entretien préalable - Information écrite adressée aux délégués du personnel - Contenu - Détermination - Portée

L'article 4.2 de l'annexe II du règlement intérieur de la société Air France, relative aux



dispositions propres au personnel navigant commercial, n'impose pas que l'information écrite adressée aux délégués du personnel avant la tenue de l'entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire expose les faits motivant la sanction envisagée

**Textes appliqués :**

- article 4.2 de l'annexe II du règlement intérieur de la société Air France, relative aux dispositions propres au personnel navigant commercial