

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 26 février 2013

N° de pourvoi: 11-26934

ECLI:FR:CCASS:2013:SO00281

Non publié au bulletin

Cassation partielle sans renvoi

M. Lacabarats (président), président

Me Spinosi, SCP Blanc et Rousseau, 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 17 janvier 2002, la société Auboise d'exploitation cinématographique, en qualité d'opérateur hautement qualifié ; qu'il exerçait en dernier lieu les fonctions d'opérateur chef d'équipe ; qu'il a fait l'objet de trois avertissements, les 15 mai 2007, 31 décembre 2007 et 17 décembre 2008 puis a été licencié pour faute grave le 30 avril 2009 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester ces sanctions, faire juger qu'il avait fait l'objet de harcèlement moral et demander diverses indemnités en conséquence ;

Sur les deuxième, troisième, quatrième, cinquième moyens et les première, deuxième et quatrième branches du sixième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces griefs qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur la troisième branche du sixième moyen :

Attendu que la société auboise d'exploitation cinématographique fait grief à l'arrêt de la condamner à payer des dommages intérêts au salarié pour harcèlement moral, alors, selon le moyen, qu'après avoir constaté que, sur le refus de prise de congé en commun avec Mme Y..., l'employeur ne pouvait invoquer utilement les nécessités de l'entreprise, même si elles étaient réelles, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses

constatations sur l'existence d'un motif objectif invoqué par l'employeur pour justifier sa décision, étranger à tout harcèlement ; qu'elle a ainsi violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Mais attendu que l'article L. 3141-15 du code du travail disposant que les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané, la cour d'appel a exactement décidé que le motif avancé par l'employeur pour justifier son refus d'accorder au salarié un congé simultané avec celui de sa partenaire était inopérant ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche, qui est recevable :

Vu l'article L. 1235-2 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la cour d'appel, qui a accordé au salarié à la fois une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité pour non-respect de la procédure, a violé le texte susvisé ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur la seconde branche du premier moyen :

CASSE ET ANNULE, par voie de retranchement et sans renvoi, mais seulement en ce qu'il a accordé au salarié une somme de 200 euros pour violation de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 26 octobre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour violation de la procédure de licenciement ;

Laisse à chacun la charge de ses 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 vingt-six février deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Blanc et Rousseau, avocat aux Conseils, pour la société Auboise d'exploitation cinématographique

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir condamné cumulativement la société AEC à payer à M. X... des dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Aux motifs que l'employeur n'a pas signé la lettre de licenciement de façon manuscrite, seule façon d'identification certaine de l'auteur de l'écrit, le nom dactylographié étant insuffisant ; que ce manquement constitue une irrégularité de forme, le préjudice subi par le salarié étant justement évalué à 200 €, le salarié ne pouvant avoir de doute sur l'identité de l'auteur de la lettre, ne justifiant pas d'un préjudice plus important ; que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; (...) que le salarié né en 1969 comptait une ancienneté de plus de sept années dans l'entreprise employant plus de 11 salariés ;

Alors que 1°) lorsque le licenciement est entaché d'une irrégularité de fond et d'une irrégularité de procédure, seule doit être allouée celle sanctionnant l'irrégularité de fond ; que la cour d'appel qui, tout en allouant à M. X... des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (p. 7), lui a alloué des dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure (p. 5), a violé les articles L. 1235-2 et L. 1235-3 du code du travail ;

Alors que 2°) la cour d'appel, qui a constaté d'un côté, que l'employeur n'avait pas signé la lettre de licenciement de façon manuscrite, seule façon d'identification certaine de l'auteur de l'écrit, et d'un autre côté, que le salarié ne pouvait avoir de doute sur l'identité de l'auteur de la lettre, a statué par des motifs contradictoires, en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir annulé l'avertissement du 11 mai 2007 ;

Aux motifs que l'employeur reproche au salarié d'avoir refusé les consignes pourtant acceptées, soit le 7 mai 2007 de prendre en charge le contrôle des billets pour éviter un temps d'attente trop long aux clients ; que si M. X... ne conteste pas avoir accepté le principe de venir aider au contrôle des billets le 7 mai 2007 alors qu'il n'en n'avait pas l'obligation contractuelle, mais avoir refusé de venir le faire vers 13h45 alors qu'une caissière le lui demandait, il appartenait au directeur du site d'organiser le travail et prévoir la présence d'un nombre suffisant de salariés pour accueillir les spectateurs dans de bonnes conditions, au regard des obligations professionnelles de chacun, M. X..., chef d'équipe, devant s'assurer que le lancement en cabine des différentes séances serait correctement assuré en temps utile alors que l'employeur ne justifie pas avoir assuré en temps utile le remplacement de M. X... ;

Alors que commet une faute justifiant un avertissement le salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte d'accomplir une mission et refuse ensuite de l'effectuer ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles M. X... ne contestait pas avoir accepté le principe de venir aider au contrôle des billets le 7 mai 2007 et avait refusé de venir le faire vers 13h45, alors qu'une caissière le lui demandait, la cour d'appel a violé les articles L. 1331-1 et L. 1331-3 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir annulé l'avertissement du 31 décembre 2007 ;

Aux motifs que l'employeur a notifié un avertissement au salarié pour avoir prévenu tardivement d'un arrêt de travail survenu le 28 décembre, alors qu'il avait d'ores et déjà agi de la sorte le 13 décembre, obligeant l'entreprise à annuler une séance ; qu'il n'est pas contesté que c'est à l'issue de sa journée de travail le 28 décembre 2007 qu'il s'est rendu chez son médecin qui lui a délivré un arrêt de travail ; que c'est dans les délais qu'il a adressé ce document à l'employeur qui l'a reçu le lundi 31 décembre 2007, aucune obligation n'étant faite à un salarié malade de prévenir son employeur autrement que par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail alors qu'en l'espèce il l'a fait téléphoniquement ;

Alors que 1°) commet un manquement à son obligation de loyauté le salarié qui, à deux reprises dans le même mois, arrêté le vendredi, ne prend pas la peine de prévenir son employeur de son absence le lendemain au matin, perturbant gravement l'organisation du travail, préférant se borner à poster son arrêt de travail sachant que l'employeur ne le recevrait que le lundi ; qu'en décidant qu'une telle situation ne caractérisait aucune faute du salarié justifiant pour le moins un avertissement, la cour d'appel a violé les articles L. 1331-1 et L. 1331-3 du code du travail ;

Alors que 2°) commet une faute le salarié qui ne respecte pas les dispositions du règlement intérieur affiché dans l'entreprise, précisant que « tout membre du personnel absent doit prévenir dès que possible l'entreprise, c'est-à-dire avant la prise de poste » ; qu'en énonçant qu'aucune obligation n'était faite à un salarié malade de prévenir son employeur autrement que par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail, sans se prononcer sur les mentions de l'avertissement du 31 décembre 2007, qui rappelaient que l'article IV du règlement intérieur de la société communiqué à l'inspection du travail le 22 octobre 2003, affiché sur les lieux du travail le 5 novembre 2003, prescrivait que « tout membre du personnel absent doit prévenir dès que possible l'entreprise, c'est-à-dire avant la prise de poste », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1331-1 et L. 1331-3 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir annulé l'avertissement du 17 décembre 2008 ;

Aux motifs que l'employeur a notifié un avertissement au salarié pour avoir indiqué à M. Z... que deux bobines d'un film étaient défectueuses, alors qu'il n'en n'était rien ; qu'en faisant procéder à une vérification des bobines, le directeur d'exploitation n'a fait qu'assumer sa responsabilité, et à supposer que M. X... ait commis une erreur ce qui reste à démontrer, l'employeur ne justifiant pas qu'il n'existait pas de risque d'une baisse de qualité de la projection comme l'affirme le salarié, cette erreur isolée ne constituerait pas une faute justifiant un avertissement ;

Alors que 1°) en constatant que l'employeur avait notifié un avertissement au salarié pour avoir indiqué à M. Z... que deux bobines d'un film étaient défectueuses alors qu'il n'en n'était rien, la cour d'appel a dénaturé l'avertissement du 17 décembre 2008 qui reprochait également et surtout au salarié, alors qu'il lui était demandé s'il était sûr du problème et s'il ne fallait pas essayer de monter la copie pour la passer, d'avoir confirmé son expertise et précisé que « cela ne servirait à rien » et qu'il fallait les retourner pour échange ; que la cour d'appel a ainsi méconnu l'interdiction faite au juge de dénaturer les documents de la cause ;

Alors que 2°) commet une faute le chef opérateur qui, chargé de vérifier la qualité des bobines, refuse de procéder à un essai en prétextant que cela est impossible, ce qui conduit à son retour inutile au distributeur ; qu'en ne recherchant pas, ainsi qu'elle y était invitée, si M. X... n'avait pas commis une faute en refusant de procéder au contrôle des copies, ce qui rentrait dans ses attributions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1331-1 et L. 1331-3 du code du travail.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que le licenciement de M. X... était sans

cause réelle et sérieuse ;

Aux motifs que sur le non-respect des consignes le 24 mars 2009, le fait que M. X... ait assuré son travail au-delà de son planning et n'ait pas immédiatement quitté le site lorsque le directeur le lui a dit ne caractérise aucune faute justifiant un licenciement ; que sur l'insubordination notoire, l'employeur reproche au salarié de contester systématiquement ses décisions y compris devant le reste du personnel en entretenant en permanence la polémique, les trois avertissements délivrés illustrant cette insubordination mais que les trois avertissements délivrés avaient été annulés comme non justifiés ; que s'agissant des contestations de M. X..., même si certaines n'étaient pas justifiées, le fait pour un salarié de revendiquer l'exécution de son contrat de travail de la convention collective et du code du travail tel qu'il les interprète ne peut constituer un comportement fautif ;

Alors que 1°) l'insubordination du salarié justifie son licenciement ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles le 24 mars 2009, M. X... n'avait pas immédiatement quitté le site lorsque le directeur le lui a dit, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-3, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Alors que 2°) la cassation à intervenir sur l'un des moyens critiquant l'annulation des trois avertissements notifiés au salarié entraînera par voie de conséquence et en application de l'article 625 du code de procédure civile, la censure de l'arrêt ayant décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ;

Alors que 3°) commet une faute le salarié qui multiplie les demandes injustifiées envers son employeur ; que la cour d'appel qui, après avoir constaté que certaines des contestations de M. X... n'étaient pas justifiées, s'est bornée à énoncer que le fait pour un salarié de revendiquer l'exécution de son contrat de travail de la convention collective et du code du travail tel qu'il les interprète ne peut constituer un comportement fautif ; qu'en statuant ainsi sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée si le comportement du salarié n'était pas devenu insupportable, notamment au regard de l'importance quantitative de ses demandes injustifiées, la cour d'appel a privé sa décisions de base légale au regard des articles L. 1235-3, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société AEC à payer à M. X... la somme de 6.000 € à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Aux motifs que dans un certificat médical du 13 mars 2009, le médecin traitant de M. X... certifie le suivre à la suite de problèmes de santé secondaires à des problèmes professionnels, des avis d'arrêt de travail, notamment celui du 13 mars 2009, mentionnant un état dépressif dans un contexte de harcèlement moral en milieu professionnel ; que des agissements répétés constituaient des faits laissant présumer l'existence d'un

harcèlement ; que pour prouver que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs, l'employeur fournissait un certain nombre d'explications ; que les trois avertissements étaient déclarés non fondés ; que sur le refus de prise de congé en commun avec Mlle Y..., l'employeur ne pouvait invoquer utilement les nécessités de l'entreprise, même si elles étaient réelles, alors que l'article L. 3141-15 du code du travail disposait que les partenaires d'un PACS travaillant dans une même entreprise avaient droit à un congé simultané ; que s'agissant du retrait de tâches assurées par le salarié, l'employeur ne démontrait pas que le salarié avait failli dans leur exécution ; que s'agissant de la pratique des exonérés, une pratique en faisait bénéficier une personne étrangère accompagnant un salarié ; que si l'employeur justifiait y avoir mis fin ensuite pour tout le personnel, il ne produisait aucune attestation contredisant celle de M. A... ; que les certificats médicaux produits justifiaient que les faits de harcèlement avaient eu une répercussion sur l'état de santé de M. X... ;

Alors que 1°) en retenant que dans un certificat médical du 13 mars 2009, le médecin traitant de M. X... certifiait le suivre à la suite de problèmes de santé secondaires à des problèmes professionnels, des avis d'arrêt de travail, notamment celui du 13 mars 2009, mentionnant un état dépressif dans un contexte de harcèlement moral en milieu professionnel, et que les certificats médicaux produits justifiaient que les faits de harcèlement avaient eu une répercussion sur l'état de santé de M. X..., sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée par l'employeur si le certificat du 13 mars 2009 ne se bornait à reprendre les dires du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Alors que 2°) que la cour d'appel a retenu que les trois avertissements notifiés au salarié étaient non fondés ; que la cassation à intervenir sur l'un des moyens critiquant l'annulation des trois avertissements notifiés au salarié entraînera, par voie de conséquence et en application de l'article 625 du code de procédure civile, la censure de l'arrêt ayant décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ;

Alors que 3°) après avoir constaté que, sur le refus de prise de congé en commun avec Mlle Y..., l'employeur ne pouvait invoquer utilement les nécessités de l'entreprise, même si elles étaient réelles, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations sur l'existence d'un motif objectif invoqué par l'employeur pour justifier sa décision, étranger à tout harcèlement ; qu'elle a ainsi violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Alors que 4°) après avoir constaté que, s'agissant de la pratique des exonérés, une pratique en faisait bénéficier une personne étrangère accompagnant un salarié et que l'employeur justifiait y avoir mis fin ensuite pour tout le personnel, ce dont il résultait que la suppression de cet avantage n'était pas spécialement dirigée contre M. X... et était donc étrangère à tout harcèlement, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Reims , du 26 octobre 2011

