

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 20 mars 2013
N° de pourvoi: 12-11578
ECLI:FR:CCASS:2013:SO00565
Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Chollet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
Me Balat, SCP Tiffreau, Corlay et Marlange, 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 30 juin 2008 par la société Transports Helwig en qualité de chauffeur super poids lourds ; que, convoqué le 15 mai 2009 à l'entretien préalable à son licenciement qui s'est tenu le 22 mai suivant, il a été licencié pour faute grave le 27 mai 2009 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le second moyen :

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

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1232-2 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation ; qu'il en résulte **que le salarié doit disposer d'un délai de cinq jours pleins pour préparer sa défense et que le jour de la présentation ou de remise de la lettre recommandée ne compte pas dans ce délai ;**

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande tendant à la condamnation de l'employeur à lui payer une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, l'arrêt retient que l'intéressé a reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable le 16 mai 2009, que le dimanche 17 mai n'était pas un jour ouvrable et qu'à compter du 18 jusqu'au 22 mai il s'est écoulé un délai de cinq jours ouvrables ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le délai de cinq jours pleins et ouvrables n'avait pas été respecté par l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de sa demande au titre du non-respect de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 8 novembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point,

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 Versailles, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge des dépens par elle exposés ;

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 mars deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Balat, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE, M. X... soulève l'irrégularité du licenciement en ce que le licenciement a eu lieu plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable et en ce que le délai de cinq jours ouvrables entre la convocation du 15 mai et l'entretien préalable du 22 mai n'a pas été respecté ; que M. X..., en faisant valoir la seule date du premier entretien préalable à l'appui de son premier moyen, ne saurait à la fois omettre le fait qu'une seconde convocation à un entretien préalable lui a été adressée le 25 mai 2009, reçue le 16, pour un entretien fixé au 22 mai et relever qu'entre la première date retenue pour un entretien préalable le 27 avril et le licenciement prononcé le 27 mai il s'est écoulé un délai de plus d'un mois ; que de plus, la computation d'un délai exprimé en mois de fait de quantième à quantième ; qu'en effet, après une première convocation à un entretien préalable en date du 16 avril pour un entretien préalable le 27 avril, alors que M. X... était en arrêt de travail suite à un accident du travail et alors que l'employeur déclare n'avoir pas été tenu au courant de la dernière prolongation d'arrêt de travail de son salarié jusqu'au 29 avril sans que ce dernier soit en mesure de prouver lui avoir adressé la prolongation, une seconde procédure de licenciement était initiée par une nouvelle convocation le 15 mai ; que seule la seconde convocation peut être retenue ; que cette seconde convocation a été reçue le 16 mai ainsi qu'en fait foi l'accusé de réception signé de M. X... ; qu'à compter du 18 mai jusqu'au 22 mai, il s'est écoulé un délai de cinq jours ouvrables, seul le dimanche 17 n'étant pas ouvrable ; que la procédure est régulière ;

ALORS QU' il résulte de l'article L.1232-2 du code du travail que l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée le convoquant à l'entretien ; qu'il résulte par ailleurs des articles 641 et 642 du code de procédure civile, d'une part, que lorsqu'un délai est exprimé en jours celui de la notification qui le fait courir ne compte pas et, d'autre part, que tout délai expire le dernier jour à 24 heures ; qu'en l'espèce, il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué, d'une part, que la lettre de convocation à l'entretien préalable a été reçue par le salarié « le 16 mai 2009 ainsi qu'en fait foi l'accusé de réception signé de Monsieur Amine X... » (arrêt attaqué, p. 3 § 11), d'autre part, que le 17 mai qui était un dimanche n'était pas un jour ouvrable (arrêt attaqué, p. 3 § 12) et enfin que l'entretien préalable devait avoir lieu le

22 mai suivant (arrêt attaqué, p. 3 § 7) ; qu'ainsi le salarié n'a pas bénéficié d'un délai de cinq jours ouvrables pleins pour préparer sa défense en vue de l'entretien préalable, d'où il suit que la procédure de licenciement était, de ce chef, entachée d'irrégularité ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir rejeté l'ensemble des demandes de M. X... ;

AUX MOTIFS QUE l'employeur produit un disque chronotachygraphe du jour de l'accident reproché du 18 mars, communiqué par la Gendarmerie nationale, dont il ressort clairement qu'à l'heure de l'accident soit à 1h45 du matin, le véhicule conduit par M. X... roulait à une vitesse de 80 km/h, étant prouvé par ailleurs et non contesté que la vitesse était à cet endroit limitée à 50 km/h ; que le camion qui transportait des produits chimiques s'est renversé sur la chaussée et a été gravement endommagé, ce qui a entraîné pour l'entreprise un préjudice important ; que M. X... ne saurait faire valoir qu'aucune procédure judiciaire n'a été établie pour contester la réalité des faits et de l'infraction au code de la route ; que M. X... produit plusieurs disques chronotachygraphes de février et mars 2009 tendant à prouver que les dispositions du code du travail en matière de temps de conduite n'étaient pas respectées du fait des contraintes imposées par la société Transports Helwig ; que toutefois, M. X... ne fait aucune analyse des temps de conduite apparaissant sur les disques chronotachygraphes, se limitant à quelques annotations manuscrites en marge de certaines photocopies de disques produites sans références à la réglementation ; qu'il ne formule aucune observation sur le respect des temps de conduite réglementaires et les contraintes imposées par l'employeur le jour de l'accident et ne fournit à la cour aucun élément objectif susceptible de mettre en doute les données du disque de contrôle ; que si les griefs visés dans la lettre de licenciement tirés de la non présentation à la visite médicale et à l'entretien préalable ne sont pas pertinents, le motif tiré de la faute de conduite de M. X..., qui constitue nécessairement un manquement aux obligations résultant du contrat de travail rendant impossible le maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis, suffit à caractériser la faute grave ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la lettre de licenciement fixe les termes du litige ; qu'en l'espèce, si, aux termes de la lettre de rupture du 27 mai 2009, l'employeur a fait état de « l'accident responsable du 18 mars 2009 à 1h45 sur la Route Nationale 33 Commune de Saint-Avoid au rond point de l'Europort ayant occasionné des dégâts irréparables sur l'ensemble routier ainsi que la marchandise transportée », il n'a nullement reproché au salarié un quelconque excès de vitesse ; que dès lors, en statuant comme elle l'a fait, estimant que l'excès de vitesse commis par M. X... constituait un manquement aux obligations du contrat de travail rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis et justifiant par conséquent son licenciement pour faute grave, la cour d'appel qui a retenu à la charge de l'exposant un grief qui n'était pas mentionné par l'employeur dans la lettre de licenciement, a violé l'article L.1232-6 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'en tout état de cause, en se bornant à énoncer, pour décider que M. X... avait commis une faute de conduite constitutive d'une faute grave, qu'il résultait du disque chronotachygraphe produit aux débats par l'employeur qu'à l'heure de l'accident le véhicule roulait à une vitesse de 80 km/h cependant que la vitesse était limitée à 50 km/h, sans répondre aux conclusions de M. X... qui faisait valoir qu'aucun

élément ne permettait de considérer que l'ensemble routier circulait à une telle allure au moment même de l'accident, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, ENFIN, QU'en se bornant à énoncer, pour décider que M. X... avait commis une faute de conduite constitutive d'une faute grave, qu'il résultait du disque chronotachygraphe produit aux débats par l'employeur qu'à l'heure de l'accident le véhicule roulait à une vitesse de 80 km/h cependant que la vitesse était limitée à 50 km/h, sans rechercher si, comme elle y était pourtant invitée, quelle qu'ait pu être la vitesse de l'ensemble routier au moment de l'accident, celui-ci était dû à un excès de vitesse et si, par conséquent, l'accident litigieux caractérisait effectivement une faute imputable au salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1234-1 du code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 8 novembre 2011