

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 8 février 2011

N° de pourvoi: 09-40027

Publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Collomp (président), président

SCP Peignot et Garreau, SCP Richard, 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 par la société Air Canada le 2 juin 1998 en qualité d'agent passager permanent, à temps partiel, sur l'escale d'Air Canada à Pointe-à-Pitre ; qu'ayant été licencié le 2 août 2001, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes indemnitaires et de rappel de salaire ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement, alors, selon le moyen, que l'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre récépissé, en lui indiquant l'objet de la convocation ; qu'en décidant néanmoins que l'envoi de la convocation à entretien préalable adressé à M. X... par chronopost était régulier, bien que ce mode d'acheminement ne corresponde pas aux prescriptions légales, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-2 du code du travail ;

Mais attendu que le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge, visé par l'article L. 1232-2 du code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation ; que la cour d'appel a exactement retenu que l'envoi de cette convocation par le système de transport rapide de courrier dit "Chronopost", qui permet de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre, ne pouvait constituer une irrégularité de la procédure de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les troisième et cinquième moyens :

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

Sur le quatrième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement d'une somme à titre d'indemnité compensatrice de préavis, alors, selon le moyen, que la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut à un défaut de motifs ; qu'en affirmant, d'une part, dans la motivation de sa décision, que M. X... devait bénéficier d'un préavis de trois mois, de sorte qu'il convenait de confirmer le jugement de première instance lui ayant alloué une somme de 1 715,15 euros à titre de complément d'indemnité compensatrice de préavis, et en décidant, d'autre part, dans le dispositif de sa décision, de le débouter de ce chef de demande, la cour d'appel, qui a entaché sa décision d'une contradiction entre les motifs et le dispositif, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le moyen, qui ne tend qu'à la rectification d'erreurs matérielles pouvant être réparées par la procédure prévue à l'article 462 du code de procédure civile, n'est pas recevable ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L. 212-4-3 devenu L. 3123-14 du code du travail et 1315 du code civil ;

Attendu que pour rejeter la demande de rappel de salaire l'arrêt retient, d'une part, que le salarié ne demande pas la requalification de son contrat de travail en un contrat à temps plein mais prétend que son horaire originare de 136 heures mensuelles a été modifié unilatéralement, d'autre part, que l'employeur rapporte la preuve qu'il a rempli ses obligations au regard d'un travail à temps partiel, le salarié ne démontrant pas qu'il devait rester à la disposition de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'à défaut de mention dans le contrat de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel, il appartenait à l'employeur d'établir quelle était la durée exacte du travail qui avait été convenue et au juge de déterminer les sommes dues au salarié en contrepartie des heures de travail effectuées, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de sa demande de rappel de salaire, l'arrêt rendu le 6 octobre 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Basse-Terre ; 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 Basse-Terre, autrement composée ;

Condamne la société Air Canada aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Air Canada à payer à M. X... la somme de 2 500 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 huit février deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Richard, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande tendant à voir condamner la Société AIR CANADA à lui payer la somme de 170.601,15 € à titre de rappel de salaire ;

AUX MOTIFS QUE sur le rappel de salaire, Robert X... demande à la Cour de lui allouer, à ce titre, dans, selon lui les limites de la prescription quinquennale, la somme globale de 170.601,15 € ; que l'origine de cette demande est fixée ici à l'année 1995 ; que l'employeur conclut au rejet de cette demande en soutenant que le contrat à temps partiel de Robert X... a été appliqué suivant des horaires variables avec un paiement systématique d'heures complémentaires à tarif majoré à chaque fois que nécessaire et avec l'approbation du salarié ; qu'il doit être constaté que le contrat de travail signé entre les parties le 2 décembre 1988 comporte clairement une stipulation relative à l'accomplissement d'un temps partiel, mais sans autre précision ; que dans une telle hypothèse, le droit positif autorise l'employeur à faire la démonstration, par tous moyens, de ce qu'il a bien institué des horaires acceptés par le salarié et établit un suivi de ces mêmes horaires ; qu'en l'occurrence, Robert X... ne soutient pas que le contrat de travail à temps partiel devrait être requalifié en contrat à temps plein mais prétend que son horaire original, selon lui modifié unilatéralement, aurait été de 136 heures ; qu'en produisant les

bulletins de salaire et les fiches de présence signées du salarié, la Société AIR CANADA rapporte cependant la preuve qu'elle a rempli ses obligations au regard d'un emploi à temps partiel et, dans ce cadre, usé simplement de son pouvoir de direction, Robert X... ne démontrant pas, pour sa part, qu'il devait rester en permanence à la disposition de l'employeur pendant un temps de base fixe, ni même sur des plages horaires prédéterminées, mais que tout cela procédait d'une organisation qu'il avait pleinement admise en recevant régulièrement paiement d'heures complémentaires légalement majorées ; que dès lors, la demande en paiement de rappel de salaire ne saurait prospérer ; qu'en effet, la Cour observe qu'il n'est aucunement démontré qu'il existait - ce qui est certes regrettable - une base de référence en ce qui concerne l'horaire à temps partiel telle que l'affirme le salarié (136 heures) dont les courriers vers l'employeur, abondants et réguliers, versés aux débats pour cette période quinquennale, ne mentionnent jamais l'existence alors qu'ils constituent de véritables cahiers de doléances sous forme de rappels permanents à l'application de règles techniques professionnelles dont il estimait à tort qu'elles auraient été mal appliquées ;

ALORS QU'il appartient à l'employeur, en présence d'un contrat de travail à temps partiel écrit ne comportant pas la mention de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine, de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, et d'autre part, de ce que le salarié n'était pas dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devrait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition ; qu'en décidant néanmoins qu'il appartenait à Monsieur X..., en l'état d'un contrat de travail mentionnant uniquement un temps partiel, sans autre précision, de démontrer qu'il devait rester en permanence à la disposition de son employeur, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve, en violation des articles 1315 du Code civil et L 3123-14 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande tendant à voir condamner la Société AIR CANADA à lui payer la somme de 1.715,15 € à titre d'indemnité au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE, sur le non-respect de la procédure, Robert X... sollicite la réformation de la décision entreprise en ce qu'elle a rejeté sa demande d'indemnisation de ce chef (1.715,15 € correspondant à un mois de salaire) ; qu'il soutient que le fait d'un envoi de la convocation par chronopost n'a pas permis un acheminement dans les délais de l'article L 122-14 du Code du travail, le privant de l'assistance par un membre de l'entreprise ; que l'employeur soutient que le délai a été respecté et que le salarié a pu être régulièrement assisté ; qu'il est constant que la convocation à l'entretien préalable n'est pas obligatoirement délivrée au salarié par une lettre recommandée avec avis de réception ; que le texte applicable prévoit en effet qu'elle peut également être remise en main propre et le droit positif ne retient pas comme une cause d'irrégularité tout autre mode de remise, l'envoi d'un « chronopost » ne paraissant pas a priori comme étant objectivement une cause de retard d'un envoi postal ; que Robert X... se garde d'ailleurs de verser aux débats l'enveloppe de réception qui porterait une date de remise ; que la Cour considère donc que la lettre de convocation en date du 19 juillet 2001 pour un entretien qui s'est tenu le 27 juillet 2001 ne viole pas le délai de la loi qui s'établit à cinq jours ; que la convocation

critiquée est au surplus régulière en ce qui concerne les dispositions relatives à l'assistance du salarié ; qu'en effet, compte tenu de la taille de la Société AIR CANADA, cette entreprise est dotée d'organes représentatifs du personnel ; que dès lors, la mention portée sur la lettre de convocation d'une possibilité d'assistance par un membre du personnel de la société employeur était nécessaire et suffisante ; que Robert X..., comme pour ce qui concerne le moyen précédemment examiné, se garde de justifier qu'il n'aurait pas pu se faire assister par un membre de l'entreprise pour avoir reçu le chronopost expédié le 19 juillet 2001 trop tardivement ; qu'en toute hypothèse, l'irrégularité ainsi soulevée ne peut être retenue dans la mesure où il a pu faire appel à un conseiller du salarié extérieur inscrit sur la liste préfectorale qui l'a effectivement assisté lors de l'entretien et qui en a établi un compte-rendu versé aux débats ; que c'est donc à bon droit que le premier juge a rejeté la demande d'indemnisation pour irrégularité formelle du licenciement ;

ALORS QUE l'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre récépissé, en lui indiquant l'objet de la convocation ; qu'en décidant néanmoins que l'envoi de la convocation à entretien préalable adressé à Monsieur X... par chronopost était régulier, bien que ce mode d'acheminement ne corresponde pas aux prescriptions légales, la Cour d'appel a violé l'article L 1232-2 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande tendant à voir condamner la Société AIR CANADA à lui payer les sommes de 76.224,51 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QU'il est établi que l'escale de POINTE-A-PITRE de la Société AIR CANADA, composée de quatre personnes, était dirigée par Marie-Claude Y..., désignée nominativement comme sa « supérieure » dans le contrat de travail de Robert X... ; que le 20 avril 1998, Marie-Claude Y..., fondée de pouvoir de la Société AIR CANADA, devait être nommée directeur général de cette même escale (voir extrait du registre du commerce) ; que la lettre de licenciement adressée au salarié le 2 août 2001, qui fixe par son énoncé les limites du litige, s'inscrit donc, en ce qui concerne l'insubordination reprochée essentiellement et pour toute la durée de la relation de travail à Robert X..., dans un contexte hiérarchique clair, la même personne ayant occupé le poste de direction depuis l'embauche jusqu'à la rupture ; que le dossier, nourri d'un échange impressionnant de courriers entre Robert X... et sa directrice, met en évidence, à partir de 1995, un phénomène qui va aller en s'aggravant d'inversion du rapport hiérarchique caractérisé par un comportement de dénégation des ordres, quels qu'ils soient, reçus par le salarié, de réaction de sa supérieure hiérarchique (souvent très modérée et explicative) puis de justification abondante du même salarié, comme s'il s'agissait pour lui d'avoir toujours « le dernier mot » ; qu'au-delà de toute invocation de la prescription des fautes disciplinaires, la Cour relève que ce qui est reproché à Robert X... s'inscrit dans la continuité jusqu'à l'épisode de son évaluation en juin 2001, qui vient clore la série de ses insubordinations en provoquant chez lui un paroxysme mettant en évidence que sa démarche n'est pas d'essence vertueuse (il proteste lorsque sa supérieure lui paraît ne pas respecter les règles applicables), mais est dirigée vers la personne de laquelle il reçoit les ordres,

comme s'il s'agissait de l'évincer ; que la Cour constate, en effet, que l'employeur a beaucoup temporisé et cherché à restaurer une ambiance compatible avec l'activité de son escale de POINTE-A-PITRE, en ne prenant pas les mesures disciplinaires qui s'imposaient et qu'il a de ce fait permis à Robert X... de perpétuer un comportement autonome à l'insu de sa direction comme le révèle les témoignages de moralité fournis par des clients dont il traitait les dossiers comme s'il était le chef d'escale, en leur procurant des avantages qui sont apparus ensuite indus ; qu'en fait, la lecture des nombreuses lettres de Robert X... à sa directrice versées aux débats révèle qu'il s'y exprime comme un chef d'entreprise et que c'est lui, au prétexte de préservation de règles présentées comme des sophismes, qui entend diriger l'escale tout en ruinant le crédit de sa supérieure hiérarchique ; que dans ce cadre, il doit être cependant constaté que Marie-Claude Y..., chef d'escale, a exercé avec discernement son pouvoir disciplinaire (lettre pondérée à chaque acte d'indiscipline), tout en attendant d'être suivie par la direction parisienne, ce qui ne sera fait qu'à l'issue de la procédure d'évaluation de juin 2001 ; que cet épisode de l'évaluation du travail de Robert X..., dans le cadre de la procédure interne à l'entreprise, qui se situe dans le délai de prescription disciplinaire édictée par l'article L 122-44 du Code du travail, est rapportée par sa supérieure hiérarchique dans une lettre du 26 juin 2001 adressée à Monsieur Z..., directeur de zone à l'aéroport de ROISSY ; que ce courrier, très circonstancié, résume l'entier comportement de Robert X..., inscrit dans une continuité de contestation systématique de toute autorité amenant la directrice locale à rappeler en permanence qu'elle est la seule responsable de l'escale de POINTE-A-PITRE, le plus souvent dans des réponses écrites à des critiques que le salarié formule à chaque fois par écrit et qui relèvent toutes d'une remise en cause de toute subordination ; qu'en même temps qu'une remise en cause du pouvoir hiérarchique, Robert X... pratique, pour son propre compte, un rapport avec la clientèle où il se fait passer pour décideur en pratiquant des surclassements ou en promettant aux personnes qu'il connaît des tarifs préférentiels sans solliciter l'accord de sa supérieure ; que dans cette même lettre, la coordinatrice régionale, chef d'escale, insiste sur les effets nuisibles de ce comportement permanent sur la vie de l'entreprise, lorsqu'elle écrit : « je pense à ses collègues aussi » ; que l'évaluation de rendement du 25 juin 2001, à laquelle la Cour se réfère expressément, montre que le salarié refuse cette évaluation et adopte une stratégie visant à se faire évincer, en utilisant des méthodes d'intimidation auxquelles sa responsable ne peut mettre fin puisque Robert X... n'est accessible à aucun dialogue et formule exclusivement des critiques à l'égard de la direction ; que ce qui amènera, au total, la supérieure hiérarchique à le considérer, en cette hypothèse, comme « dangereux » et à solliciter la présence d'un autre salarié lors de l'entretien ; que ce salarié (Vincent A...) va témoigner de manière précise le 30 juin 2001 en ces termes : « Mme Y... fait des apparitions de moins fréquentes dans le bureau lorsque M. X... est là, mais la moindre remarque faite sur le fonctionnement du bureau et notre organisation propre (dans laquelle M. X... est aussi impliqué) donne lieu à des altercations houleuses entre M. X... et Mme Y... dont « profitent » les clients et les collègues des autres compagnies » ; que Vincent A... confirmera ses dires dans une attestation régulière du 19 juin 2002 en ajoutant « je vous confirme que suite au départ de Robert X..., nous avons retrouvé une ambiance calme et que nous travaillons avec Mme Y... dans un climat cordial » ; qu'un autre salarié (Laurent B...) présent à l'escale de POINTE-A-PITRE confirme cette appréciation (lettre du 30 juin 2001 et attestation du 21 juin 2002) : « au cours des semaines précédant son renvoi, les disputes étaient de plus en plus fréquentes et suffisamment audibles pour que les collègues voisins soient au courant des problèmes relationnels et surtout professionnels. M. A... et moi-même ne supportons plus de travailler dans une telle ambiance. Témoin de ce climat, M. X... m'a souvent pris à partie contre Mme Y... (...) Je pense que Mme Y... a su prendre et prend des décisions justes et favorables au bon fonctionnement de l'escale de Pointe-à-Pitre » ; que ces témoignages n'ont pas été argués de faux ; que dès lors, il

résulte de ce qui précède que par son attitude persistante et poursuivie jusqu'à la rupture, sans que la prescription retenue à tort par le premier juge puisse aucunement être acquise au regard de la chronologie des faits qui ont persisté jusqu'à la date du licenciement, Robert X... a présenté un comportement caractérisé d'insubordination et ce faisant a porté gravement atteinte à la bonne marche de son entreprise et à l'appréciation de l'activité de son employeur vis-à-vis des clients et des autres compagnies aériennes ; que le jugement déféré est donc infirmé sur ce point et la demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif présentée par Robert X... est rejetée, la rupture étant considérée comme légitime ;

ALORS QUE tout jugement ou arrêt doit être motivé, à peine de nullité ; que l'énoncé d'un motif général équivaut à une absence de motif, de sorte que l'arrêt qui déboute un salarié de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive en statuant par des motifs généraux est dépourvu de motif ; qu'en se bornant néanmoins, pour décider que le licenciement avait une cause réelle et sérieuse, à affirmer que Monsieur X... persistait à contester l'autorité de son supérieur hiérarchique, sans relever aucun fait précis à son encontre, la Cour d'appel s'est prononcée par des motifs généraux, en violation de l'article 455 du Code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande tendant à voir condamner la Société AIR CANADA à lui payer la somme de 1.715,15 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

AUX MOTIFS que s'il est exact que, pour la catégorie à laquelle appartient Robert X..., la convention collective prévoit un préavis de deux mois, il y a cependant lieu, en vertu du principe dit de faveur, d'appliquer ici l'usage local en vigueur dans le ressort du Conseil de prud'hommes de POINTE-A-PITRE (non dénoncé à ce jour) attribuant un préavis de trois mois aux employés des commerces et services ; que le jugement déféré est donc confirmé sur ce point ;

ALORS QUE tout jugement ou arrêt doit être motivé, à peine de nullité ; que la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut à un défaut de motifs ; qu'en affirmant, d'une part, dans la motivation de sa décision, que Monsieur X... devait bénéficier d'un préavis de trois mois, de sorte qu'il convenait de confirmer le jugement de première instance lui ayant alloué une somme de 1.715,15 euros à titre de complément d'indemnité compensatrice de préavis, et en décidant d'autre part, dans le dispositif de sa décision, de le débouter de ce chef de demande, la Cour d'appel, qui a entaché sa décision d'une contradiction entre les motifs et le dispositif, a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande tendant

à voir condamner la Société AIR CANADA à lui payer la somme de 30.489,80 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral ;

AUX MOTIFS QU'en sollicitant une indemnisation sur ce plan alors que son licenciement vient d'être déclaré légitime, Robert X... demande à la cour d'opérer une inversion de l'ordre des facteurs ; qu'en effet, il résulte de l'analyse des motifs énoncés dans la lettre de rupture que le harcèlement moral dont se plaint le salarié procède d'une perception erronée des rôles et prérogatives de chacun des partenaires de la relation de travail ; que sa contestation systématique de l'autorité légitime de l'employeur et la réaction non moins légitime et longtemps très mesurée, sans conséquences sur son devenir professionnel et sans constat médical probant, manifestée par celui-ci dans le cadre de son pouvoir disciplinaire ne permettent pas de retenir la notion de harcèlement tel que la définit le droit du travail ; que cette demande est rejetée ;

ALORS QUE la cassation entraîne, sans qu'il y ait lieu à une nouvelle décision, l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache un lien de dépendance nécessaire ; que la cassation à intervenir, sur le troisième moyen de cassation, du chef du dispositif de l'arrêt attaqué ayant débouté Monsieur X... de sa demande tendant à voir condamner la Société AIR CANADA à lui payer des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse entraînera, par voie de conséquence, la censure du chef du dispositif de l'arrêt l'ayant débouté de sa demande tendant à voir condamner la Société AIR CANADA à lui payer des dommages-intérêts pour préjudice moral motif pris de ce qu'il sollicitait une « indemnisation sur ce plan alors que son licenciement vient d'être déclaré légitime », en application de l'article 625 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Basse-Terre du 6 octobre 2008