

SOC.

PRUD'HOMMES

CB

COUR DE CASSATION

Audience publique du **18 janvier 2011**

Cassation partielle

Mme MAZARS, conseiller doyen faisant fonction de
président

Arrêt n° 147 F-D

Pourvoi n° B 09-41.483

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. Guy Péron, domicilié 3 rue
Edouard Naud, 92130 Issy-les-Moulineaux,

contre l'arrêt rendu le 29 janvier 2009 par la cour d'appel de Versailles
(15e chambre), dans le litige l'opposant à la société Entreprise Amica,
société par actions simplifiée, dont le siège est 5 rue Volta, BP 53, 92802
Puteaux cedex,

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, en l'audience publique du 1er décembre 2010, où étaient présents : Mme Mazars, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Flores, conseiller référendaire rapporteur, M. Trédez, conseiller, M. Allix, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Flores, conseiller référendaire, les observations de la SCP Coutard, Mayer et Munier-Apaire, avocat de M. Péron, de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Entreprise Amica, l'avis de M. Allix, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Péron a été engagé le 7 mars 1994 par la société Entreprise Amica en qualité de téléphoniste de chantier ; que, contestant son licenciement, intervenu le 20 janvier 2005 pour faute grave, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

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

Vu l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer les documents de la cause ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que pour les 24 et 26 novembre 2004, M. Péron ne conteste pas ses absences ; qu'il est établi qu'il s'est absenté sans l'autorisation de son supérieur hiérarchique et qu'à supposer qu'il bénéficiait ce jour-là de RTT, cela ne l'autorisait pas à s'absenter sans cette autorisation ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les feuilles d'absence du salarié avaient été signées par le représentant de l'employeur, la cour d'appel en a dénaturé les termes clairs et précis ;

Et sur le moyen, pris en sa quatrième branche :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que la cour d'appel a débouté le salarié de sa demande au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sans répondre aux conclusions qui invoquaient le défaut de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 29 janvier 2009, 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 ;

Condamne la société Entreprise Amica aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Entreprise Amica à payer à M. Péron 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 dix-huit janvier deux mille onze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Coutard, Mayer et Munier-Apaire, avocat aux Conseils pour M. Péron

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR débouté Monsieur PERON de sa demande formée au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE «Les cinq pages de la lettre de licenciement témoignent du climat tendu dans lequel elle a été rédigée.

Ainsi que l'énoncent les dernières lignes de la lettre, sont reprochés à Monsieur Guy PERON des absences sans autorisation, refus d'exécuter un travail, refus de se soumettre aux instructions, des erreurs et négligences, un détournement de documents. Le licenciement a un caractère disciplinaire qui oblige l'employeur à respecter les règles applicables à ce mode de rupture du contrat de travail, et notamment à établir la faute de son salarié.

- S'agissant des retards de Monsieur Guy PERON, non respect des horaires, ils ont fait l'objet d'un rappel par lettre du 5 octobre 2004, et sont également rappelés dans la lettre du 2 novembre 2004, toutes deux remises en main propre au salarié.

Ce non respect des horaires de l'entreprise n'a pas été contesté par Monsieur Guy PERON.

-S'agissant de l'absence non autorisée de 4 heures du 17 novembre 2004, elle est en revanche contestée par Monsieur Guy PERON. Cependant, la feuille d'absence produite par le salarié, n'est signée que de lui. Or il ne pouvait ainsi s'absenter sans en référer à ses supérieurs et sans obtenir leur signature, quand bien même cette absence serait justifiée par une récupération d'heures supplémentaires ainsi qu'il le prétend, ce que lui rappelle la lettre du 22 novembre 2004. Pour les 24 et 26 novembre 2004, Monsieur Guy PERON ne conteste pas ses absences. Il est établi qu'il s'est absenté sans l'autorisation de son supérieur hiérarchique. A supposer qu'il bénéficiait ce jour là de RTT ainsi qu'il le soutient, cela ne l'autorisait pas à s'absenter sans cette autorisation. Un tel procédé est contraire à la bonne foi qui doit présider à l'exécution du contrat de travail, aucun événement important n'ayant d'ailleurs justifié le caractère soudain de ce départ

- Il est encore reproché à Monsieur Guy PERON d'avoir refusé le 30 novembre et le 6 décembre 2004 de se rendre sur des chantiers au motif que l'entreprise ne mettait pas de voiture à sa disposition. Monsieur Guy PERON n'a pas contesté ces faits qui sont graves; tout en faisant valoir qu'il disposait d'une voiture de fonction ce qui ne résulte d'aucune pièce et n'est donc pas établi. Il a demandé à son employeur par courriel à 13 heures 36, le 6 décembre 2004, de mettre une voiture à sa disposition ce même jour pour... 13 heures 30. De fait, la société mettait à la disposition de ses salariés des véhicules sans pour autant que Monsieur Guy PERON puisse

prétendre disposer d'une voiture de fonction et refuser tout déplacement par transports en commun. Si, en raison de difficultés économiques, la société a dû réduire son parc automobile cela ne donnait en rien le droit à Monsieur Guy PERON de refuser de se rendre sur le chantier, et d'honorer un rendez vous avec un client; et ce d'autant que ce chantier était accessible par les transports en commun.

Ces faits ne sont pas non plus compatibles avec l'exécution loyale par le salarié de ses obligations. Ils ont été à l'origine de la réaction négative du client, le Crédit Lyonnais, ainsi qu'en atteste son courrier (lettre du 7 décembre 2004). Quant à la pièce 34 de Monsieur Guy PERON, elle précise qu'entre le 3 juillet et le 18 septembre 2003, Monsieur Guy PERON a été le seul utilisateur du véhicule. Cette pièce ne peut signifier que Monsieur Guy PERON avait une voiture de fonction mais bien qu'à l'inverse, il y avait plusieurs utilisateurs possibles, la période étant celle des vacances d'été pendant laquelle plus de salariés sont absents ce qui peut expliquer la plus libre disposition que le salarié avait de ce véhicule. (...). L'incident « République » rejoint la question précédente du refus de se rendre sur le lieu d'un rendez-vous, à défaut de véhicule mis à disposition du salarié. (...). Il résulte de ces divers éléments, que si la multiplication des incidents, refus d'exécuter les consignes données par l'employeur, permettent d'affirmer que le licenciement de Monsieur Guy PERON repose sur une cause réelle et sérieuse, ils ne rendaient pas cependant impossible la poursuite du contrat de travail même pendant la durée du préavis » (arrêt, p. 7,8) ;

1./ ALORS QUE un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour la même faute ; qu'en l'espèce, Monsieur PERON a été sanctionné, le 17 novembre 2004 par une mise à pied de trois jours pour « non-respect des horaires et non-respect des ordres reçus » ; qu'en retenant le comportement fautif du salarié pour non-respect des horaires, les 5 octobre et 2 novembre 2004, sans relever qu'après le 17 novembre 2004, celui-ci avait persisté à ne pas respecter les horaires, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1232-1 et L.1235-1 du Code du travail ;

2./ ALORS QUE le juge ne doit pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, les fiches d'absence des 23 et 25 novembre 2004, produites aux débats par l'employeur, portaient, outre la signature de Monsieur PERON, l'accord et la signature du chef de service ou du responsable de chantier et le visa et la signature de la direction ; qu'en affirmant « qu'il est établi que (Monsieur PERON) s'est absenté, sans l'autorisation de son supérieur hiérarchique », la cour d'appel a dénaturé les pièces susvisées en violation du principe sus énoncé ;

3./ ALORS, SUBSIDIAIREMENT ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE les juges du fond sont tenus d'examiner les documents versés aux débats ; qu'en l'espèce, Monsieur PERON avait expressément invité la cour d'appel à constater que le grief tiré d'une absence injustifiée était infondé car il

résultait des éléments produits aux débats par l'employeur que les feuilles d'absence pour les 24 et 26 novembre 2004 avaient été signées à la fois par le chef de service ou responsable de chantier et par la direction (conclusions d'appel p. 5) ; qu'en affirmant cependant, sans autre analyse, qu'il était établi que Monsieur PERON s'était absenté ces jours là sans autorisation de son supérieur hiérarchique et ce, sans vérifier si les feuilles d'absence produites aux débats avaient été régulièrement signées et acceptées par l'employeur, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

4./ ALORS, ENFIN, QUE Monsieur PERON faisait aussi valoir (conclusions d'appel p. 8), ce qui n'était pas contesté, que le signataire de la lettre de licenciement doit être l'employeur, soit dans les sociétés par actions simplifiées, le président, seul représentant légal, ou par un directeur délégué dûment habilité à licencier un salarié et qu'en l'espèce, son licenciement prononcé par lettre du 20 janvier 2005 était signé par M. JOSLIN, simple « responsable du service personnel chantier », dont il n'était pas justifié de l'existence d'une délégation de pouvoir pour procéder à son congédiement; qu'en omettant de répondre à ce moyen déterminant, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.