

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 3 novembre 2016
N° de pourvoi: 15-16026
ECLI:FR:CCASS:2016:SO01956
Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président
SCP Marc Lévis, SCP Monod, Colin et Stoclet, 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, qu'engagé le 18 mars 1997 par la Fondation de l'Armée du salut (la Fondation), élu le 6 novembre 2005 en qualité de membre suppléant du comité d'établissement regroupant les trois centres d'accueil et d'hébergement des 13e, 15e et 20e arrondissements de Paris et affecté dans l'établissement du 19e arrondissement, par un avenant du 13 janvier 2005 à son contrat de travail, à la suite de la fermeture du site du 15e arrondissement, M. X... a été licencié pour faute grave par lettre du 5 mars 2007 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de son licenciement pour violation du statut protecteur ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt de rejeter les demandes du salarié en nullité de son licenciement et en paiement de dommages-intérêts en réparation du caractère illicite de la rupture et d'une indemnité pour violation du statut protecteur alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'en conséquence de la fermeture d'un site, l'employeur prive le salarié de la possibilité d'exercer son mandat de membre du comité d'établissement, sans que le périmètre de l'établissement ait été modifié par un accord des parties ou une décision administrative, l'acceptation par le salarié de sa mutation dans un autre établissement est sans effet sur la poursuite de ce mandat ; qu'en constatant que l'acceptation par le salarié de sa mutation dans un établissement situé en dehors du périmètre du comité d'établissement était consécutive à la décision de l'employeur de fermer le site sur lequel le salarié était précédemment employé, sans que le périmètre de l'établissement distinct ait été modifié par un accord des parties ou par une décision administrative, et en retenant néanmoins que le mandat du salarié de membre du comité d'établissement avait pris fin à l'occasion de sa mutation, la cour d'appel a violé les articles L. 2322-5 et L. 2327-7 du code du travail, dans leur version applicable au litige, ensemble les articles L. 2324-24 et L. 2411-8 du code du travail ;

2°/ que l'employeur qui n'a pas informé le salarié des conséquences de la modification de ses conditions de travail sur l'exercice de son mandat ne peut se prévaloir de l'acceptation du salarié ; qu'en retenant que le mandat du salarié de membre du comité d'établissement avait pris fin à l'occasion de sa mutation dans un autre établissement, sans rechercher si le salarié avait été informé des conséquences de sa mutation sur son mandat, la cour

d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2411-8 du code du travail et 1134 du code civil ;

Mais attendu que la mutation d'un salarié protégé, expressément acceptée par ce dernier, d'un établissement dans lequel il exerçait des mandats représentatifs, dans un autre établissement de la même entreprise, met fin à ses mandats ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait accepté, par un avenant à son contrat de travail à effet du 1er janvier 2005, une mutation dans un établissement de la Fondation situé dans le 19e arrondissement de Paris, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il ne pouvait plus se prévaloir du statut protecteur de membre suppléant du comité de l'établissement regroupant les sites des 13e, 15e et 20e arrondissements de Paris à la date de son licenciement le 5 mars 2007 ;

D'où il suit, que le moyen, nouveau, mélangé de fait et droit et dès lors irrecevable en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal du salarié et le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens ci-après annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le troisième moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article L. 6323-17 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ;
Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnisation au titre du droit individuel à la formation (DIF), l'arrêt retient que dès lors que l'article L. 933-6 du code du travail ancien, tel qu'applicable lors de la notification du licenciement par une lettre du 23 mars 2007, excluait toute information sur le DIF en cas de faute grave, le salarié ne peut prétendre à une indemnité de ce chef ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle n'avait pas retenu l'existence d'une faute grave de sorte que le salarié avait été privé de la possibilité d'exercer son droit individuel à la formation par le fait de l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande indemnitaire de M. X... au titre du droit individuel à la formation, l'arrêt rendu le 7 mai 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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 trois novembre deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Lévis, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de M. X... tendant à voir dire et juger que son licenciement était nul et obtenir le paiement de dommages et intérêts en réparation du caractère illicite de la rupture et d'une indemnité pour violation du statut protecteur ;

AUX MOTIFS QUE si par principe l'existence d'un mandat électif est inséparable du périmètre dans lequel celui-ci est appelé à s'exercer, ce qui pose la question de sa durée et des causes possibles de cessation anticipée, il convient de considérer que la mutation d'un site à un autre au sein de l'entreprise entraîne nécessairement la caducité dudit mandat dès lors que son titulaire est de fait rattaché au périmètre d'un autre comité d'établissement différent de celui correspondant à son élection ; que cette caducité a eu pour effet en l'espèce la disparition du mandat de membre élu suppléant de l'appelant au sein du comité d'établissement regroupant les sites précités des 13ème , 15ème et 20ème arrondissements parisiens, du seul fait de la survenance de sa mutation non provisoire dans une autre structure du 19ème arrondissement qu'il a acceptée par un avenant daté du 13 janvier 2006 pour prendre effet au 1er janvier ; que dans sa décision précitée du 25 novembre 2010, la cour administrative de Paris, tout en confirmant le jugement déféré qui relevait l'incompétence de l'inspection du travail lors de sa décision du 24 juillet 2007 puisque le contrat de travail devait être considéré comme rompu à la date du 30 mai 2007, ne manquait pas elle-même de se poser la question du statut protecteur présentement invoqué (« à supposer que (M. X...) ait pu être regardé comme ne bénéficiant plus du statut de salarié protégé à la date de la décision litigieuse, l'inspecteur du travail était incompétent pour se prononcer sur son licenciement ») ; qu'il en résulte que M. Jean-Pierre X... ne pouvait plus se prévaloir d'un statut protecteur de membre élu suppléant du personnel à compter du 1er juillet 2006 - date de prise d'effet de sa mutation à la Maison du Partage le 1er janvier 2006 + 6 mois -, situation exclusive de toute application de

l'article L. 2324-26 du code du travail dont il se prévaut à tort puisque traitant de l'hypothèse autre d'une modification dans la situation juridique de l'entreprise au sens de l'article L.1224-1 du même code ; que contrairement en outre à ce que prétend l'appelant (ses conclusions, page 15), les juridictions administratives saisies n'ont pas déclaré nul son licenciement notifié le 23 mars 2007 ; que dès lors que M. Jean-Pierre X... ne pouvait légalement se prévaloir d'aucun statut de salarié élu protégé courant mars 2007, la décision entreprise sera confirmée en ce qu'elle a rejeté ses demandes en nullité du licenciement notifié le 23 mars et en paiement d'une indemnité pour « violation du statut protecteur » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES, QUE Monsieur X... a été élu en 2005 membre suppléant du comité d'établissement ; que l'établissement Duranton ayant été fermé, il a été proposé à Monsieur X... une mutation individuelle dans un autre établissement ; que Monsieur X... a donné son accord à cette mutation ; que Monsieur X... a perdu son mandat à compter du 1er janvier 2006 ; que la Fondation Armée du Salut lui a adressé une lettre de licenciement le 23 mars 2007 ; qu'à cette date le salarié ne bénéficiait plus du statut de salarié protégé ;

1/ ALORS QUE lorsqu'en conséquence de la fermeture d'un site, l'employeur prive le salarié de la possibilité d'exercer son mandat de membre du comité d'établissement, sans que le périmètre de l'établissement ait été modifié par un accord des parties ou une décision administrative, l'acceptation par le salarié de sa mutation dans un autre établissement est sans effet sur la poursuite de ce mandat ; qu'en constatant que l'acceptation par le salarié de sa mutation dans un établissement situé en dehors du périmètre du comité d'établissement était consécutive à la décision de l'employeur de fermer le site sur lequel le salarié était précédemment employé, sans que le périmètre de l'établissement distinct ait été modifié par un accord des parties ou par une décision administrative, et en retenant néanmoins que le mandat du salarié de membre du comité d'établissement avait pris fin à l'occasion de sa mutation, la cour d'appel a violé les articles L. 2322-5 et L. 2327-7 du code du travail, dans leur version applicable au litige, ensemble les articles L. 2324-24 et L. 2411-8 du code du travail ;

2/ ALORS, subsidiairement, QUE l'employeur qui n'a pas informé le salarié des conséquences de la modification de ses conditions de travail sur l'exercice de son mandat ne peut se prévaloir de l'acceptation du salarié ; qu'en retenant que le mandat du salarié de membre du comité d'établissement avait pris fin à l'occasion de sa mutation dans un autre établissement, sans rechercher si le salarié avait été informé des conséquences de sa mutation sur son mandat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2411-8 du code du travail et 1134 du code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION, SUBSIDIAIRE

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de M. X... tendant à voir dire et juger que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et obtenir le paiement de dommages et intérêts à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE sur le bien fondé du licenciement pour faute grave notifié le 23 mars 2007 à M. Jean-Pierre X..., la FONDATION DE L'ARMÉE DU SALUT produit des témoignages (ses pièces 7-8-9) de collègues de travail en poste à la Maison du Partage indiquant qu'il a de fait très mal pris la nomination de M. Z... au poste de directeur adjoint, en adoptant à son égard une attitude négative peu propice au développement d'un climat de travail harmonieux au sein de la structure, ce que ce dernier confirme lui-même dans une autre attestation (pièce 10), avec plus généralement un comportement d'opposition vis-à-vis de sa hiérarchie ; que M. Jean-Pierre X... se contente d'affirmer que l'arrivée de M. Z... comme directeur adjoint à la Maison du Partage, en plus de ses fonctions de même nature sur le site de Saint Martin, « n'avait pas été appréciée de l'ensemble des salariés » - ses conclusions, page 22 - et, au soutien de sa contestation, ne produit lui-même aux débats qu'un courrier de la secrétaire du CHSCT sur un problème de désamiantage et un tract du syndicat CGT hostile à cette nomination qualifiée d'« inopportune » (ses pièces 21-22), ce qui relève pourtant du pouvoir de direction de l'employeur sous la seule réserve d'un abus ; qu'au vu de ces éléments, il apparaît une faute de la part de l'appelant qui, en tant que chef de service, se devait de coopérer loyalement avec sa hiérarchie, ce dont il s'est manifestement abstenu ; que la décision querellée sera ainsi confirmée en ce qu'elle a jugé que si le licenciement pour motif disciplinaire de M. Jean-Pierre X... repose sur une cause réelle et sérieuse, le déboutant de sa demande indemnitaire à ce titre, il ne peut être retenu la qualification de faute grave ayant nécessité son départ immédiat de la fondation, sans préavis, avec privation des indemnités de rupture ;

ALORS QUE tout jugement doit être motivé, à peine de nullité ; qu'en se bornant, pour décider que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, à énoncer que le salarié avait « très mal pris la nomination de M. Z... au poste de directeur adjoint, en adoptant à son égard une attitude négative peu propice au développement d'un climat de travail harmonieux au sein de la structure », « avec plus généralement un comportement d'opposition vis-à-vis de sa hiérarchie », sans préciser en quoi consistaient concrètement les agissements reprochés au salarié, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la réclamation indemnitaire de M. X... au titre du DIF ;

AUX MOTIFS QUE sur le bien fondé du licenciement pour faute grave notifié le 23 mars 2007 à M. Jean-Pierre X..., la Fondation de l'Armée du Salut produit des témoignages (ses pièces 7-8-9) de collègues de travail en poste à la Maison du Partage indiquant qu'il a de fait très mal pris la nomination de M. Z... au poste de directeur adjoint, en adoptant à son égard une attitude négative peu propice au développement d'un climat de travail harmonieux au sein de la structure, ce que ce dernier confirme lui-même dans une autre attestation (pièce 10), avec plus généralement un comportement d'opposition vis-à-vis de sa hiérarchie ; que M. Jean-Pierre X... se contente d'affirmer que l'arrivée de M. Z... comme directeur adjoint à la Maison du Partage, en plus de ses fonctions de même nature sur le site de Saint Martin, « n'avait pas été appréciée de l'ensemble des salariés » - ses conclusions, page 22 - et, au soutien de sa contestation, ne produit lui-même aux débats qu'un courrier de la secrétaire du CHSCT sur un problème de désamiantage et un tract du

syndicat CGT hostile à cette nomination qualifiée d'« inopportune » (ses pièces 21-22), ce qui relève pourtant du pouvoir de direction de l'employeur sous la seule réserve d'un abus ; qu'au vu de ces éléments, il apparaît une faute de la part de l'appelant qui, en tant que chef de service, se devait de coopérer loyalement avec sa hiérarchie, ce dont il s'est manifestement abstenu ; que la décision querellée sera ainsi confirmée en ce qu'elle a jugé que si le licenciement pour motif disciplinaire de M. Jean-Pierre X... repose sur une cause réelle et sérieuse, le déboutant de sa demande indemnitaire à ce titre, il ne peut être retenu la qualification de faute grave ayant nécessité son départ immédiat de la fondation, sans préavis, avec privation des indemnités de rupture ; que dès lors que l'article L. 933-6 du code du travail ancien, tel qu'applicable lors de la notification du licenciement par une lettre du 23 mars 2007, excluait toute information sur le DIF en cas de faute grave, le jugement déféré sera infirmé sur ce point et M. Jean-Pierre X... verra rejetée sa demande indemnitaire de ce chef (2.936 €) ;

ALORS QUE le salarié dont le licenciement pour faute grave n'est pas justifié et qui a été placé, du fait de l'employeur, dans l'impossibilité d'exercer son droit individuel à la formation pendant le délai de préavis subit nécessairement un préjudice qui donne lieu à réparation ; qu'en retenant que la faute grave invoquée par l'employeur n'était pas établie et en déboutant néanmoins le salarié de sa demande d'indemnisation au titre du droit individuel à la formation, la cour d'appel a violé l'article L. 933-6 ancien du code du travail, devenu les articles L. 6323-17 et L. 6323-18 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 applicable au litige.

Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Monod, Colin et Stoclet, avocat aux Conseils pour la Fondation de l'Armée du salut.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la Fondation de l'Armée du Salut à payer à M. X... les sommes de 17 616 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1 762 € à titre de congés payés afférents et 29 360 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du 9 novembre 2007 ;

AUX MOTIFS propres QUE la Fondation a notifié son licenciement pour faute grave le 23 mars 2007 à M. X..., motivé par le fait que depuis l'arrivée de M. Z..., il avait « fait délibérément de l'obstruction à sa prise de fonctions » et montré « une opposition quasi systématique aux décisions émanant de (sa) hiérarchie », en sorte que sa « conduite, pour le moins peu coopérative et réitérée » tant à l'égard de son nouveau supérieur hiérarchique que de la directrice elle-même, mettait « incontestablement en cause la bonne marche de l'établissement et ne permet(tait) pas de (le) maintenir plus longtemps au poste de responsabilité qui » était le sien ; que la Fondation produit des témoignages de collègues de travail en poste à la Maison du Partage indiquant qu'il a très mal pris la nomination de M. Z... au poste de directeur adjoint, en adoptant à son égard une attitude négative peu propice au développement d'un climat de travail harmonieux au sein de la structure, ce que ce dernier confirme lui-même dans une autre attestation, avec, plus généralement, un comportement d'opposition vis-à-vis de sa hiérarchie ; que M. X... se contente d'affirmer que l'arrivée de M. Z... comme directeur adjoint à la Maison du Partage, en plus de ses fonctions de même nature sur le site de Saint-Martin, « n'avait pas été appréciée de l'ensemble des salariés » et, au soutien de sa contestation, ne produit lui-même aux débats qu'un courrier de la secrétaire du CHSCT sur un problème de

désamiantage et un tract du syndicat CGT hostile à cette nomination qualifiée d'« inopportune », ce qui relève pourtant du pouvoir de direction de l'employeur sous la seule réserve d'un abus ; qu'au vu de ces éléments, il apparaît une faute de la part de l'appelant qui, en tant que chef de service, se devait de coopérer loyalement avec sa hiérarchie, ce dont il s'est manifestement abstenu ; que si le licenciement pour motif disciplinaire de M. X... repose sur une cause réelle et sérieuse, ne peut être retenue la qualification de faute grave ayant nécessité son départ immédiat de la Fondation, sans préavis, avec privation des indemnités de rupture ;

Et AUX MOTIFS adoptés QUE si le Conseil ne dispose pas d'éléments probants pour apprécier le bien-fondé du grief énoncé concernant les difficultés rencontrées par M. Z... dans ses relations avec M. X..., le refus d'obtempérer à l'ouverture des portes est en revanche avéré ; que le comportement de M. X... se révèle fautif ; que le Conseil qualifie de déloyal le comportement de ce cadre chef de service ; que les griefs relevés ne sont toutefois pas caractéristiques d'une faute grave ;

ALORS QUE le comportement d'un salarié cadre exerçant des fonctions de chef de service qui, depuis la nomination d'un nouveau supérieur hiérarchique, n'exécute pas loyalement les missions résultant de son contrat de travail, conteste les décisions de sa hiérarchie et fait preuve d'insubordination, rend impossible son maintien dans l'entreprise ; que les juges du fond ont constaté que M. X..., qui revendiquait l'hostilité d'une partie des salariés à la nomination du nouveau directeur adjoint, avait adopté à l'égard de celui-ci une attitude négative peu propice au développement d'un climat de travail harmonieux, et avait, depuis cette nomination, eu un comportement général d'opposition vis-à-vis de sa hiérarchie avec laquelle il n'avait manifestement pas coopéré loyalement ; qu'en estimant cependant que le comportement de l'intéressé ne caractérisait pas une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 7 mai 2014