



1°/ à la société Pastel'Chap, dont le siège est route de Berchères, 28260 Rouvres,

2°/ à M. Pascal Joulain, domicilié 6-8 rue du docteur Maunoury, 28000 Chartres, pris en qualité de mandataire judiciaire de la société Pastel'Chap,

3°/ à M. Guy Pierrat, domicilié 24 rue Chanzy, BP 299, 28000 Chartres, pris en qualité de commissaire à l'exécution du plan de redressement de la société Pastel'Chap,

4°/ à l'AGS-CGEA d'Orléans, dont le siège est 16 rue de la République, 45000 Orléans,

défendeurs 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 16 octobre 2013, où étaient présents : M. Béraud, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, M. Contamine, conseiller référendaire rapporteur, Mme Lambremon, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Contamine, conseiller référendaire, les observations de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de M. Paul, de la SCP de Chaisemartin et Courjon, avocat de la société Pastel'Chap et de MM. Joulain et Pierrat, ès qualités, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1331-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Paul a été engagé le 2 mai 1997 par la société Pastel'Chap en qualité de formier-coupeur qualifié ; qu'ayant repris le travail à la suite d'un accident du travail sans avoir passé de visite médicale de reprise, il a été convoqué le 10 octobre 2006 à un entretien préalable devant avoir lieu le jeudi 19 octobre auquel il ne s'est pas présenté ; que le 20 octobre 2006, l'employeur lui a notifié verbalement une mise à pied de trois jours qui a produit immédiatement ses effets ; que le 24 octobre 2006, l'employeur a annulé la procédure disciplinaire engagée le 10 octobre 2006 et précisé que les journées du 20 au 24 octobre seraient réglées au salarié ; que le 25 octobre 2006, celui-ci a été mis à pied à titre

conservatoire avant d'être licencié pour faute grave par lettre du 20 novembre 2006 ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, débouter le salarié de ses demandes au titre des indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement nul, et, en tout état de cause, pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'annulation de la procédure disciplinaire engagée le 10 octobre 2006 n'a pas pour effet de priver l'employeur de la possibilité d'invoquer des faits antérieurs à la date d'annulation de la procédure ;

Attendu cependant que l'employeur épuise son pouvoir disciplinaire par la notification de la sanction et qu'il ne peut, relativement aux faits sanctionnés, le restaurer en décidant unilatéralement d'annuler la mesure ainsi notifiée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait déjà sanctionné le salarié le 20 octobre 2006, épuisant ainsi son pouvoir disciplinaire, et qu'il n'invoquait pas la poursuite ou la découverte après cette date d'agissements fautifs, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 31 août 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, 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 Pastel'Chap, M. Joulain, ès qualités, et M. Pierrat, ès qualités, aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Pastel'Chap, M. Joulain, ès qualités, et M. Pierrat, ès qualités, à payer à la SCP Masse-Dessen et Thouvenin la somme globale de 3 000 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze novembre deux mille treize.

---

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. Paul

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué infirmatif d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur PAUL reposait sur une faute grave et en conséquence, d'AVOIR débouté ce dernier de ses demandes au titre des indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement nul, et en tout état de cause, pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné aux entiers dépens de première instance et aux dépens d'appel dans la proportion de 95 % et d'AVOIR mis hors de cause l'UNEDIC, en qualité de gestionnaire de AGS ;

AUX MOTIFS QUE, sur la nullité du licenciement sur le fondement de l'article L. 1226-9 du code de travail, le salarié soutient que du fait de l'annulation le 24 octobre 2006 de la procédure disciplinaire engagée le 10 octobre 2006, l'employeur a nécessairement renoncé à se prévaloir des faits reprochés commis antérieurement au 24 octobre 2006, qu'aucun fait daté postérieurement à l'annulation de la procédure du licenciement n'a pu être commis par lui, qu'il n'était pas physiquement présent dans l'entreprise, que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; (mais) que le courrier du 10 octobre 2006 convoquait le salarié à un entretien fixé au 19 octobre, ne précise aucun grief particulier et celui du 24 octobre 2004 précisant que la rupture disciplinaire engagée est annulée par suite du refus du salarié de se présenter à l'entretien, refusant ainsi toute discussion, souligne que celui-ci s'est à nouveau emporté violemment le 20 octobre ; qu'il en résulte que l'annulation de la procédure disciplinaire engagée le 10 octobre 2006 n'a pas pour effet de priver l'employeur de la possibilité d'invoquer des faits antérieurs à la date d'annulation de la procédure, étant ajouté que le grief tiré de l'article L. 1332-2 du code de travail (ancien article L. 122-41 alinéa 2) est inopérant, dès lors que l'employeur ayant renoncé à poursuivre sa procédure disciplinaire, aucune sanction ne pouvait être prononcée ; que ce moyen sera donc écarté.

ET AUX MOTIFS QUE, sur la faute grave, que selon l'article L. 1232-6 alinéas 1 et 2 du code du travail que « lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur » ; que selon l'article L. 1232-1 du même code que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; qu'ainsi les faits invoqués et les griefs articulés à l'encontre du salarié doivent être exacts et établis et suffisamment pertinents pour justifier le licenciement ; qu'enfin selon l'article L. 1235-1, « en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa

conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié » ; que considérant que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave de l'autre partie d'en rapporter seul la preuve et de démontrer qu'il a contraint le salarié de quitter son emploi dès la constatation de la faute ; que les motifs énoncés par l'employeur dans la lettre de licenciement fixent les termes et les limites du litige ; qu'en l'espèce, que par courrier du 20 novembre 2006, la société PASTEL'CHAP a procédé au licenciement pour fautes graves de M. PAUL, lui reprochant au cours des deux premières semaines du mois d'octobre 2006 : i) un manque de motivation entraînant une très mauvaise exécution du travail et notamment, l'accumulation d'erreurs ; ii) la non-prise en compte des consignes et directives écrites ou verbales de la direction mettant en exergue ses manquements ; iii) la détérioration et brûlure à plusieurs reprises des matières premières ; iv) sa désinvolture dans les propos tenus par la perte financière engendrée pour la société ; v) l'accumulation volontaire de malfaçons depuis plusieurs semaines ; vi) son comportement odieux à l'égard de l'ensemble du personnel de la société et de ses dirigeants ; vii) l'absence d'amélioration de son attitude au sein de l'entreprise (lenteur persistante dans le travail ; viii) son refus d'avoir un entretien avec la gérante le 19 octobre et le lendemain, utilisation des termes provocants inadmissible à l'égard de M. FRANCOIS ; ix) sa conduite met en cause la bonne marche du service ; que les appelants soutiennent que l'employeur était bien fondé à notifier au salarié son licenciement pour fautes graves, même en cas de suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-9 du code du travail), que la lettre de licenciement fait état de faits précis, objectifs, matériellement vérifiables et caractérisant incontestablement les fautes graves délibérément commises par M. PAUL qui avait pour objectif de se faire licencier et d'engager une procédure judiciaire, que l'intéressé a tenu des propos injurieux envers sa hiérarchie le 20 octobre 2006 sur le lieu de travail à l'origine d'une mise à pied et envers ses collègues de travail, a eu des actes d'insubordination, que le salarié, malgré son ancienneté, et à compter de début 2006, détérioré volontairement des matières en saccageant de nombreux chapeaux (photos produites), à l'origine de la plainte de la société IFA le 30 novembre 2006 sur la dégradation de la qualité du formatage pour la collection d'été et d'hiver et de la société Paris France Nouveautés le 3 avril 2006, qu'ils soulignent qu'à cause du sabotage réalisé, la société a perdu de nombreux clients et des ventes mettant en péril sa trésorerie ; que le salarié réplique qu'aucun des griefs allégué n'est établie, conteste avoir dégradé des matières premières et être à l'origine de leur dégradation, que les photographies des chapeaux détériorés ne sont pas probantes, que les attestations produites par la société ne sont étayées par aucun élément objectif susceptible de vérification, qu'il n'est pas démontré que la perte de chiffre d'affaires alléguée lui soit imputable, objecte qu'il n'a pas travaillé le 20 octobre 2006, que le grief tiré de ses propos odieux à l'égard du

personnel et de ses dirigeants doit être rejeté, faute de fait précis et objectif établi, que le véritable motif de son licenciement réside dans la volonté de la société de réduire ses coûts, notamment ses coûts de personnel (remplacé par un apprenti et son collègue, M. Max REVERT, né en 1947, est parti en retraite sans être remplacé) ; (mais) que le courrier adressé à l'employeur par le salarié le 23 octobre 2006 précisant que la société lui a infligé une « mise à pied de 3 jours verbal », confirme que comme l'établissent les attestations produites par l'employeur (pièces 29 et 30), M. PAUL a bien travaillé le matin du 20 octobre 2006 et qu'il a ensuite quitté l'entreprise du fait de sa mise à pied qui lui avait été donnée verbalement, du fait de son emportement ; que les griefs tenant à la mauvaise exécution délibérée du travail du salarié à l'origine de la dégradation de matières premières onéreuses et de la qualité des produits commercialisés par la société, à son comportement irrespectueux et à son insubordination, soit suffisamment établis par les attestations précises et circonstanciées établies par d'anciens collègues de travail du salarié et corroborés par les photographies de chapeaux ayant subi des détériorations (déchirés, brûlés, salis, base de chapeau non conforme, sisal coupé dans le mauvais sens), étant rappelé qu'il s'agit d'une petite entreprise (moins de 10 salariés lors de la rupture des relations contractuelles) alors que M. PAUL était présent au sein de l'entreprise depuis 9 ans et qu'il occupait les fonctions de formier-coupeur depuis 29 ans au service de la même entreprise familiale : i) attestation de Max REVERT du 27 décembre 2006 :

travaillait en équipe avec M. PAUL en qualité d'aide-pédaliste, a assisté à plusieurs reprises aux colères de M. PAUL envers la patronne, ces dernières semaines, M. PAUL a fait beaucoup d'erreurs dans son travail, il a gâché des matières pendant le tirage, il a inversé la présentation des tissus sur les formes et le thermocollant s'est trouvé en direct sur la forme arrêtant du coup plusieurs fois le tirage pour les renettoyer ce jour-là, j'ai dû laver les formes au moins 3 ou 4 fois. Lorsque nous devons tirer des chapeaux en sisal, il se trompait dans la coupe des carrés faisant des coupes à l'extérieur et les cachaient dans le stock, aussi j'ai trouvé qu'il était irrespectueux auprès de M. FRANCOIS ; ii) attestations de Mme GUERIN, mécanicienne : du 20 février 2006 : M. PAUL s'est montré très injurieux envers sa patronne le 16 février 2006 (contestation des ordres du travail) ; du 2 janvier 2007 : emportement de M. PAUL. Ces dernières semaines, son travail s'est fortement altéré par sa qualité et le gâchis des matières malgré les remarques de la patronne et de M. FRANCOIS ; que la société a connu des difficultés de trésorerie seulement à compter de fin août 2009 ayant conduit à son redressement judiciaire, ce qui permet d'écarter l'allégation du salarié tenant au fait que la société souhaitait réduire ses coûts en personnel lors de son licenciement en 2006 ; qu'en conséquence, le licenciement prononcé pour faute grave est justifié et pouvait intervenir en période de suspension du contrat de travail par application de l'article L. 1226-9 du Code du travail ; que le jugement sera infirmé en ce qu'il a dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

1/ ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise de sorte que l'employeur qui, bien qu'informé de l'ensemble des faits fautifs reprochés à un salarié, a décidé d'annuler la procédure disciplinaire engagée et une mise à pied exécutée, ne peut plus se prévaloir d'une faute grave pour les faits antérieurs ; qu'ainsi, sauf à démontrer la persistance du même comportement ou une nouvelle faute du salarié, l'employeur s'interdit de convoquer ce dernier à un nouvel entretien préalable pour les mêmes faits et de sanctionner ces faits par un licenciement pour faute grave ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que, tout d'abord, n'ayant pas assisté à l'entretien préalable du 19 octobre en vue d'une sanction et donc pour des prétendus faits fautifs commis nécessairement entre la date de la reprise de son travail et la convocation à l'entretien préalable, (soit entre le 2 et 10 octobre 2006), le salarié s'est vu infliger, le 20 octobre, une mise à pied de trois jours, (soit jusqu'au 24 octobre inclus), du fait d'un prétendu emportement ; qu'ensuite, après avoir annulé unilatéralement par lettre du 24 octobre cette première procédure disciplinaire ainsi que la mise à pied déjà exécutée, l'employeur a, le 25 octobre, convoqué le salarié à un deuxième entretien préalable en vue d'un licenciement pour les mêmes fautes et l'a mis à pied à titre conservatoire avec effet immédiat ; qu'enfin, la lettre de licenciement du 20 novembre était motivée exclusivement par les fautes que le salarié aurait commises antérieurement à l'annulation de la première procédure disciplinaire et mise à pied ; que dès lors, en décidant que le licenciement du salarié reposait sur une faute grave, la Cour d'appel a tiré des conséquences erronées de ses propres constatations et, partant, a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1235-3 et L. 1331-1 du Code du travail, ensemble les articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du même code.

ALORS surtout QUE la faute grave doit être immédiatement sanctionnée ; qu'en retenant des fautes antérieures à la première procédure de licenciement, et donc non immédiatement sanctionnées, la Cour d'appel a violé lesdites dispositions.

2/ ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE, d'une part, la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis, objectifs et matériellement vérifiables ; que l'énoncé d'un motif imprécis équivaut à une absence de motifs ; qu'en l'espèce, dans la lettre de licenciement, l'employeur avait notamment reproché au salarié, d'une part, l'adoption d'un comportement odieux à l'égard de l'ensemble du personnel de la société et de ses dirigeants, l'accablement systématique de ses collègues des incidents dont il était seul responsable et d'avoir pris le parti de ne pas vous intégrer à la vie commune de l'entreprise, sans aucune autre précision et, d'autre part, l'utilisation, le 20 octobre, de termes provocants et inadmissibles à l'égard du directeur, sans toutefois préciser la teneur des propos prêtés au salarié ;



10

