

En poursuivant votre navigation sans modifier vos paramètres de cookies, vous acceptez l'utilisation des cookies. Pour gérer et modifier ces paramètres, cliquez ici [Fermer](#)



Références

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du jeudi 28 mai 2015
N° de pourvoi: 14-12854**
Non publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Lambremon (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Monod, Colin et Stoclet, SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat(s)

Texte intégral

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 2 novembre 1993, en qualité d'attaché commercial par la société Courant, relevant de la convention collective nationale de la plasturgie ; qu'il a été promu directeur commercial, statut cadre, par un avenant du 1er février 2005 ; qu'il a été licencié le 13 septembre 2007, pour faute grave ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale, notamment d'une demande en paiement d'un rappel de prime de fin d'année ;

Sur les premier et deuxième moyens :

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

Mais sur le troisième moyen :

Vu les articles 1134 et 1315 du code civil ;

Attendu que pour condamner la société à payer au salarié une somme à titre de rappel de prime de fin d'année 2007, l'arrêt retient que celle-ci est due puisque c'est par le fait fautif de l'employeur dont celui-ci ne saurait se prévaloir que le salarié ne faisait plus partie des effectifs à la fin de l'année 2007 ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si le paiement prorata temporis de la prime de treizième mois au salarié ayant quitté l'entreprise, quel qu'en soit le motif, avant la date de son versement, était prévu par la convention collective applicable, un usage de l'entreprise ou le contrat de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société à payer au salarié une somme à titre de rappel de prime de fin d'année, l'arrêt rendu le 20 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; 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 Lyon, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

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-huit mai deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Monod, Colin et Stoclet, avocat aux Conseils, pour la société Courant.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur Franck X... par la société COURANT était dépourvu de cause réelle et sérieuse, et d'avoir condamné, en conséquence, la société COURANT à verser à Monsieur X... les sommes de 80. 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel et moral qu'elle lui a causé en le licenciant sans raison valable, et 23. 875 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et d'avoir confirmé le jugement déferé en ce qu'il avait condamné la société COURANT à lui payer une indemnité compensatrice de préavis, et les congés payés y afférents, un rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire et les congés payés s'y rapportant ;

AUX MOTIFS QUE sur la régularité de la procédure, formant appel incident, le salarié soutient que la décision de le licencier avait été prise dès avant l'entretien préalable puisqu'aussi bien les billets d'avion qu'il avait réservés pour ses déplacements professionnels jusqu'à la fin de l'année 2007 ont été annulés par la direction une semaine avant l'entretien préalable et que dès le lendemain de celui-ci il a été avisé de ce que ses rendez-vous seraient désormais assurés par le directeur général de la société ; que l'intimé établit qu'au mois de juillet 2007 il avait réservé huit billets d'avion pour des déplacements professionnels s'échelonnant sur la période de septembre à décembre 2007 inclus ; qu'il est constant et non contesté que la direction a annulé l'ensemble de ces réservations dès le 3 septembre 2007 ; que si l'on peut concevoir que compte tenu de la mise à pied conservatoire dont l'intéressé faisait l'objet, il était justifié d'annuler les réservations de vols pour les 11, 13, 17, 18 et 20 septembre 2007, en revanche l'annulation de toutes les autres réservations pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2007 marque la décision de la direction de se séparer de Monsieur Franck X... prise dès avant l'entretien préalable quelles que pussent être les explications du salarié ; qu'il apparaît ainsi que l'entretien préalable a revêtu un caractère purement factice, le licenciement ayant, de facto, été arrêté par la direction avant même sa tenue ; qu'ainsi, la procédure prévue par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail n'a pas été respectée ; sur la rupture du contrat de travail, que la lettre de licenciement du 13 septembre 2007 fixe les limites du litige ; que c'est par conséquent de façon totalement inopérante, vaine et dépourvue d'intérêt que la société appelante consacre de longues pages de ses conclusions à des remboursements de frais frauduleux imputables à l'intimé et prétendument découverts postérieurement à son licenciement dès lors que ces faits ne sont absolument pas évoqués dans la lettre de licenciement ; que cette argumentation totalement dénuée de sérieux ne pourra donc qu'être écartée par la cour ; que la lettre de licenciement du 13 septembre 2007 énonce qu'il est reproché au salarié d'avoir, le 30 mars 2007, refusé d'assurer une présence physique régulière au siège de la société afin d'assurer le travail administratif tout en ayant reconnu qu'une mauvaise communication était à l'origine des dysfonctionnements de son service, et d'avoir persisté dans ce refus malgré une nouvelle demande de la direction du 4 juillet 2007, passant outre à une mise en demeure du 26 juillet 2007 et consacrant, à son retour en vacances, une semaine entière à son domicile à la préparation d'une réunion commerciale ; que l'employeur ajoute que ce refus persistant de se soumettre à ses directives est constitutif d'une exécution de mauvaise foi du contrat de travail et justifie le licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité de licenciement ; que le moyen tiré de la prescription par l'intimé ne peut qu'être écarté qu'en effet, si dès le 30 mars 2007, il a fait connaître à l'employeur son refus d'assurer une présence physique à dates fixes au siège de Manziat, il a réitéré ce refus à de nombreuses reprises et encore après la mise en demeure qui lui a été notifiée par lettre recommandée le 26 juillet 2007 ; que l'intimé ne conteste pas avoir consacré, après son retour de vacances fin août 2007, une semaine entière à son domicile à la préparation d'une réunion commerciale, ce sans fournir d'indications particulières à la direction ; que dès lors, le refus de se soumettre à ses directives allégué par l'employeur est antérieur de moins de deux mois à la convocation à un entretien préalable remise le 30 août 2007, laquelle constitue l'engagement de la procédure de licenciement ; sur le caractère réel et sérieux de la cause de licenciement invoquée par l'employeur, qu'il est constant que Monsieur Franck X... a été embauché en qualité de salarié totalement itinérant devant exercer son activité sur le secteur correspondant à la région de Bretagne ; que demeurant à Lorient (Morbihan) alors que le siège de l'entreprise est situé à Manziat (Ain), il n'a jamais été envisagé qu'il fût présent à dates fixes audit siège, et qu'il effectuait à son domicile les tâches administratives correspondant aux fonctions qui étaient les siennes, la société COURANT ayant mis à sa disposition tout le matériel bureautique qui lui était nécessaire pour ce faire ainsi qu'il en est amplement justifié ; que l'avenant du 1er février 2005 par lequel Monsieur Franck X... a été promu directeur commercial ne comporte aucune stipulation emportant modification de l'organisation du travail du salarié et que, bien plus, il précise

expressément que l'intéressé, membre du personnel d'encadrement, « bénéficie d'une grande liberté dans l'organisation de son emploi du temps », de telle sorte qu'une convention de forfait jours est conclue entre les parties ; qu'ainsi, l'organisation du travail de Monsieur Franck X... telle qu'elle était instituée depuis l'embauche de ce dernier a été maintenue en plein accord avec la direction de l'entreprise après l'avenant du 1er février 2005 qui précise que les clauses du contrat de travail qu'il ne modifie pas restent en vigueur ; qu'il est constant qu'à la suite de l'avenant susdit le salarié a continué à travailler suivant la même organisation bien qu'assumant des fonctions différentes, sans jamais s'attirer la moindre remarque de l'employeur jusqu'à la lettre du 21 mars 2007 par laquelle il lui a été demandé, pour la première fois, d'assurer une présence physique à dates fixes, au siège de la société COURANT ; qu'il ne pouvait s'agir là que d'une proposition de modification du contrat de travail dont l'économie se trouvait totalement bouleversée par l'exigence de la présence physique du salarié à des dates fixes au siège de l'entreprise situé à environ 800 kilomètres de son domicile alors que rien de tel ne lui avait jamais été demandé auparavant, c'est-à-dire depuis quelque quatorze ans ; que s'agissant d'une modification substantielle du contrat de travail, celle-ci ne pouvait s'opérer qu'avec le consentement du salarié qui était légitimement fondé à la refuser ; que vainement la société appelante se prévaut-elle des conséquences nuisibles du refus du salarié d'assurer une présence à dates fixes au siège de l'entreprise alors que si elle estimait un tel changement de l'organisation du travail de l'intéressé indispensable à l'exécution des nouvelles fonctions qu'elle lui a confiées par l'avenant du 1er février 2005, il lui incombait de le stipuler audit avenant, ce qu'elle n'a pas estimé convenable de faire au moment où elle a signé cet accord ; qu'au reste, la lettre de licenciement, formulée en termes vagues et généraux, ne précise nullement quelles ont pu être les conséquences nuisibles en question et notamment les « dysfonctionnements » du service allégués et sur lesquels l'intimé n'a reçu aucun éclaircissement lui permettant d'exercer utilement les droits de sa défense ; que la lettre de licenciement n'énonce aucun fait précis, daté et matériellement vérifiable constituant un dysfonctionnement du service confié à Monsieur Franck X..., et que de plus, ni les écritures de la société appelante ni aucune des pièces par elle produites ne viennent étayer ces allégations qui, en l'état, restent purement affirmatives sans l'ombre du début du commencement d'un élément de preuve même le plus mince ; que contrairement à ce qui est énoncé dans la lettre de licenciement, l'intimé conteste avoir jamais admis que le mode d'organisation de son travail engendrait des dysfonctionnements dans le service dont il avait la responsabilité et que la société appelante ne démontre pas le contraire alors que la charge de la preuve pèse sur elle ; qu'en outre, il est établi par l'intimé qu'il venait régulièrement au siège de l'entreprise à Manziat où il rencontrait ses collaborateurs et ses collègues quand bien même ces passages n'avaient pas de caractère fixe ; qu'il ressort de ce qui précède que le motif de licenciement pour faute grave articulé par l'employeur dans la lettre de licenciement du 13 septembre 2007 n'est ni réel ni sérieux ; qu'il est manifeste que l'employeur a voulu se débarrasser d'un salarié à la fois trop indépendant et devenu trop coûteux et qu'il n'a pas trouvé d'autre solution ; qu'un prétexte parfaitement artificiel exclusif de toute réalité concrète ; qu'en conséquence qu'il échet de réformer le jugement critiqué et de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que l'intimé, licencié sans raison objectivement admissible après presque quatorze ans d'ancienneté et alors que non seulement son travail n'a jamais donné lieu à critique mais lui a valu au contraire un avancement remarquable, a subi un préjudice non seulement financier mais également moral tenant aux conditions extrêmement brutales de son congédiement par des dirigeants sans scrupule qui ne s'embarrassent pas d'un minimum de respect pour leurs salariés ; qu'il sera donc alloué à Monsieur Franck X... la somme de 80.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que si l'irrégularité de la procédure est patente, elle ne peut donner lieu à dommages et intérêts dès lors que le licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse et qu'une indemnité est allouée à ce titre à l'intéressé ; sur l'indemnité conventionnelle de licenciement, que l'appelante fait justement remarquer que celle-ci a été calculée sur la base d'une ancienneté erronée de quatorze ans et neuf mois alors qu'il faut retenir treize ans et neuf mois que sur ce point le jugement sera également réformé et que l'indemnité conventionnelle de licenciement sera ramenée à 23 875 euros ;

ET AUX MOTIFS A LES SUPPOSER ADOPTES QU'il convient de rétablir Monsieur X... dans ses droits en ce qui concerne la requalification de son licenciement (paiement du préavis, indemnités liées au licenciement) ;

1° ALORS QUE la décision de licenciement prise avant la tenue de l'entretien préalable ou pendant celui-ci constitue une irrégularité de procédure qui n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ; que, pour décider que l'employeur avait pris la décision de rompre le contrat de travail avant même la tenue de l'entretien préalable du 3 septembre 2007, la cour d'appel s'est bornée à retenir qu'il aurait fait procéder à l'annulation des réservations de billets d'avion pour les mois d'octobre à décembre 2007 ; qu'en se fondant sur cette seule constatation qui était insuffisante à caractériser l'irrégularité de procédure, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-2 et L. 1235-3 du code du travail ;

2° ALORS QUE la datation, dans la lettre de licenciement, des faits invoqués n'est pas nécessaire, dès lors qu'elle énonce des griefs précis et matériellement vérifiables, constituant le motif exigé par la loi ; qu'en estimant que l'employeur n'énonçait aucun motif précis concernant les dysfonctionnements du service et qu'il aurait dû dater les faits reprochés dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

3° ALORS QUE la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a seulement valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu

; qu'en décidant que l'employeur ne pouvait pas imposer au salarié sa présence à des dates fixes dans l'entreprise pour l'accomplissement des tâches administratives dès lors que cette nouvelle organisation constituait une modification unilatérale du contrat de travail qui ne pouvait s'opérer sans le consentement du salarié quand le contrat de travail et son avenant de 2005 ne comportaient aucune mention concernant le lieu du travail ni aucune clause relative à l'exécution du contrat de travail en tout ou partie à son domicile, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4° ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que la faute peut présenter un caractère de gravité suffisant pour légitimer un licenciement sans préavis lorsque le comportement du salarié prend le caractère d'une insubordination délibérée ; que le refus réitéré du salarié de travailler au siège de la société en l'absence de clause contractuelle indiquant que le travail s'effectuerait en tout ou partie au domicile du salarié est constitutif d'une insubordination ; qu'en considérant que le salarié pouvait refuser d'assurer des permanences fixes au siège cependant qu'en l'absence de clause contractuelle indiquant que l'accomplissement des tâches administratives s'effectuerait en tout ou partie au domicile, le refus de Monsieur X... de travailler au siège de la société était constitutif d'une insubordination, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1235-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait condamné la société COURANT à payer à Monsieur Franck X... la somme de 20. 610 euros à titre de rappel d'indemnité de non-concurrence ;

AUX MOTIFS QUE pour le surplus la décision querellée sera confirmée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE les dispositions contractuelles de la convention collective nationale de la Plasturgie stipulent que l'indemnité de non-concurrence doit être doublée dans le cadre d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE par application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure qui s'attachera au premier moyen de cassation entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt attaqué confirmé la décision des premiers en ce qu'elle avait condamné la société COURANT à verser à Monsieur X... une somme de 20 610 euros à titre de rappel d'indemnité de non-concurrence.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

II EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait condamné la société COURANT à payer à Monsieur Franck X... la somme de 4. 791 euros à titre de rappel de prime de fin d'année 2007 ;

AUX MOTIFS QUE pour le surplus la décision querellée sera confirmée, notamment en ce qui concerne la prime de fin d'année puisque c'est par le fait fautif de l'employeur dont celui-ci ne saurait se prévaloir que le salarié ne faisait plus partie des effectifs à la fin de l'année 2007 ;

ET AUX MOTIFS A LES SUPPOSER ADOPTES QU'il convient de rétablir Monsieur X... dans ses droits en ce qui concerne la prime de fin d'année ;

ALORS QUE le droit à paiement prorata temporis, pour un avantage quelconque, pour un membre du personnel ayant quitté l'entreprise quel qu'en soit le motif, avant la date de son versement, ne peut résulter que d'une convention ou d'un usage dont il appartient au salarié de rapporter la preuve ; qu'en faisant droit à la demande du salarié au motif que la condition de présence auquel était subordonnée l'ouverture du droit était inopposable au salarié compte tenu du licenciement prononcé par l'employeur avant cette date, sans rechercher si le paiement prorata temporis de la prime de fin d'année au salarié absent le 31 décembre était prévu par la convention collective éventuellement applicable, un usage de l'entreprise ou par le contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1315 du code civil.

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00929

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon , du 20 décembre 2013