

Cour de cassation
Chambre sociale

Audience publique du 4 mars 2015

Pourvoi n° 13-23228

Non publié au bulletin

Rejet



Cour de cassation**Chambre sociale****Audience publique du 4 mars 2015****N° de pourvoi: 13-23228**

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00380

Non publié au bulletin

Rejet**M. Huglo (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Rousseau et Tapie, 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 (Toulouse, 27 juin 2013), qu'engagé le 15 mai 2003 par la Société bordelaise de crédit industriel et commercial en qualité de chargé de clientèle pour occuper en dernier lieu et depuis le 1er janvier 2008 les fonctions de directeur d'agence, M. X... a été convoqué le 22 juillet 2008 à un entretien préalable fixé au 30 juillet 2008 ; que le 1er août 2008, il a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire par l'employeur ; que par lettre du 4 août 2008, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse, l'employeur lui reprochant différentes fautes ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de rejeter ses demandes indemnitaires, alors, selon le moyen, que seule présente un caractère conservatoire la mise à pied prononcée par l'employeur dans l'attente de sa décision dans la procédure de licenciement engagée dans le même temps ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'à l'issue d'une procédure de licenciement introduite par convocation, en date du 22 juillet 2008, à un entretien préalable qui s'était lui-même tenu le 30 juillet suivant, M. X... s'est vu notifier le 1er août 2008 une télécopie ainsi libellée : « suivant l'entretien préalable de licenciement du 30 juillet 2008, nous vous informons de votre mise à pied conservatoire et ce dans l'attente de la réception de notre courrier de licenciement » ; que cette mise à pied, prononcée par l'employeur en pleine connaissance des faits reprochés, à l'issue de la procédure de licenciement, et dans l'attente, non de la décision à intervenir dans cette procédure, mais de la réception par le salarié du courrier lui notifiant une décision d'ores et déjà prise de licenciement pour faute simple, ne constituait pas une mesure conservatoire mais une sanction disciplinaire supplémentaire, et définitive, des faits reprochés qui, intervenue préalablement à la notification du licenciement, avait épuisé le pouvoir disciplinaire de l'employeur ; qu'en décidant le contraire la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé par fausse application l'article L. 1332-3 du code du travail et, par refus d'application, la règle non bis in idem ;

Mais attendu que la mise à pied, prise à l'issue de l'entretien préalable et qualifiée de conservatoire par l'employeur, ayant été notifiée en faisant référence à la procédure de licenciement disciplinaire en cours, la cour d'appel en a exactement déduit qu'elle présentait un caractère conservatoire ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le premier moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé fondé sur une cause réelle et sérieuse de licenciement le licenciement de Monsieur X... par la Société Bordelaise de Crédit Industriel et Commercial et d'AVOIR en conséquence débouté ce salarié de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de

cause réelle et sérieuse et de dommages et intérêts pour préjudice spécial ;
AUX MOTIFS QU' en application des articles L. 1232-1, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les termes du litige, que le juge apprécie le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur et forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, que si un doute persiste, il profite au salarié ;
QUE dans sa lettre de licenciement, l'employeur reproche à son salarié une faute, choisissant ainsi la voie d'un licenciement pour motif personnel de nature disciplinaire ;
QU'en premier lieu, Monsieur X... soutient que la décision de le licencier a été prise dès le 28 mai 2008 et mise en application le 31 juillet 2008 soit avant la notification du licenciement du 4 août 2008, ce qui rendrait le licenciement sans cause réelle et sérieuse et irrégulier ; que Monsieur X... se réfère d'abord au contenu même de la lettre de licenciement qui évoque une rencontre du 28 mai 2008. ; que néanmoins, il convient de considérer que l'employeur n'a pas décidé de licencier le salarié dès le 28 mai 2008 mais l'a seulement mis en garde sur son comportement en l'avisant qu'à défaut d'amélioration, il serait licencié, puis qu'ensuite, après réception de nouvelles plaintes de clients, l'employeur a mis en oeuvre une procédure de licenciement en juillet 2008 ; d'ailleurs, Monsieur X... a continué à travailler après le 28 mai 2008 et n'a pas été évincé de fait ;
QUE Monsieur X... se fonde ensuite sur un mail de Monsieur A... du 31 juillet 2008, soit le lendemain de l'entretien préalable au licenciement du 30 juillet 2008, indiquant " après avoir eu Monsieur Y..., je vs confirme que c'est bien la date de VENDREDI 25/ 07 qui a été arrêtée pour votre départ et que je vs demande donc de respecter " ; que le jour même, Monsieur X... a alors demandé à Monsieur Z... si ce message était " valable ", ce qui montre que Monsieur X... lui-même s'interrogeait sur la valeur de ce mail ; que Monsieur A... n'avait pas pouvoir dans la société pour licencier Monsieur X..., seul Monsieur Y..., signataire de la lettre de licenciement, ayant ce pouvoir ; que de plus, le 31 juillet 2008, Monsieur X... travaillait toujours au sein du CIC de sorte que la référence à un départ décidé pour le 25 juillet 2008 est sans portée ; que la cour rejettera donc les moyens soulevés par Monsieur X... " (arrêt p. 5 in fine, p. 6 alinéas 1 à 5).

ALORS QUE la lettre de licenciement énonçait : " Le 28 mai 2008 je vous ai rencontré à Toulouse pour vous indiquer que la banque ne pouvait étant données les circonstances vous conserver dans ses effectifs ; vous m'avez alors indiqué que vous en aviez conscience et que vous recherchiez un nouvel employeur. J'avais conclu l'entretien en vous demandant d'avoir un comportement loyal et d'être vigilant dans vos relations avec nos clients (...) " ; qu'il s'en déduisait que dès le 28 mai 2008, l'employeur avait clairement manifesté à l'intention du salarié, au cours d'un entretien tenu à cette fin, sa volonté de rompre le contrat de travail, procédant ainsi à un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en retenant, pour décider le contraire, que " que l'employeur n'a pas décidé de licencier le salarié dès le 28 mai 2008 mais l'a seulement mis en garde sur son comportement en l'avisant qu'à défaut d'amélioration, il serait licencié " la Cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis de la lettre de licenciement, a violé l'article 1134 du Code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé fondé sur une cause réelle et sérieuse de licenciement le licenciement de Monsieur X... par la Société Bordelaise de Crédit Industriel et Commercial et d'AVOIR en conséquence débouté ce salarié de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de dommages et intérêts pour préjudice spécial ;

AUX MOTIFS QU' En deuxième lieu, Monsieur X... soutient que les faits reprochés ont déjà donné à lieu à une mise à pied disciplinaire le 1er août 2008 empêchant un licenciement pour les mêmes faits en vertu de la règle " non bis in idem " ; que néanmoins, la lettre envoyée par fax le 1er août 2008 était rédigée ainsi : " suivant l'entretien préalable de licenciement du 30. 07. 08, nous vous informons de votre mise à pied conservatoire et ce dans l'attente de la réception de notre courrier de licenciement " ; que cette lettre était on ne peut plus claire quant à la nature de la mise à pied, conservatoire dans l'attente du licenciement, et non disciplinaire. ; qu'elle a été envoyée pendant la procédure de licenciement ;

QUE pour qu'une mise à pied soit qualifiée de conservatoire, il n'est pas indispensable qu'elle soit notifiée au moment de la convocation à l'entretien préalable ; qu'elle peut l'être à tout moment de la procédure, lors de l'entretien préalable ou même après ; qu'il est à noter par ailleurs que le fait que finalement l'employeur ait choisi de licencier le salarié pour faute et non pas pour faute grave ne ferait pas perdre à la mise à pied son caractère conservatoire ; que simplement, aucune retenue de salaire ne pourrait être appliquée à ce titre ; que d'ailleurs il ressort du bulletin de paie d'août 2008 que le CIC n'a effectué aucune retenue en août 2008, et que Monsieur X... ne réclame rien à ce titre ;

QUE le CIC n'a donc pas violé la règle " non bis in idem " (...) (arrêt p. 6 alinéas 6 et 7) ;

ALORS QUE seule présente un caractère conservatoire la mise à pied prononcée par l'employeur dans l'attente de sa décision dans la procédure de licenciement engagée dans le même temps ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'à l'issue d'une procédure de licenciement introduite par convocation, en date du 22 juillet 2008 (arrêt p. 2 alinéa 2), à un entretien préalable qui s'était lui-même tenu le 30 juillet suivant, Monsieur X... s'est vu notifier le 1er août 2008 une télécopie ainsi libellée : " suivant

l'entretien préalable de licenciement du 30. 07. 08, nous vous informons de votre mise à pied conservatoire et ce dans l'attente de la réception de notre courrier de licenciement " ; que cette mise à pied, prononcée par l'employeur en pleine connaissance des faits reprochés, à l'issue de la procédure de licenciement, et dans l'attente, non de la décision à intervenir dans cette procédure, mais de la réception par le salarié du courrier lui notifiant une décision d'ores et déjà prise de licenciement pour faute simple, ne constituait pas une mesure conservatoire mais une sanction disciplinaire supplémentaire, et définitive, des faits reprochés qui, intervenue préalablement à la notification du licenciement, avait épuisé le pouvoir disciplinaire de l'employeur ; qu'en décidant le contraire la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé par fausse application l'article L. 1332-3 du Code du travail et, par refus d'application, la règle non bis in idem.

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse , du 27 juin 2013