

COUR DE CASSATION
Chambre sociale, 18 octobre 2006

Pourvoi n° 03-48370
Président : M. SARGOS

Au nom du peuple français,

La Cour de cassation, chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant:

Attendu que M. X..., engagé par contrat à durée indéterminée à compter du 3 avril 2000 en qualité de conseiller en assurance par la SMABTP Vie, a été licencié par lettre du 11 septembre 2001 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement et réclamer notamment le paiement d'une somme à titre de remboursement de frais de résiliation d'abonnement téléphonique ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Douai 29 octobre 2003) d'avoir dit que le licenciement de M. X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné en conséquence à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif alors, selon le moyen, que :

1) il résulte des dispositions combinées des alinéas 1 et 2 de l'article 90 de la convention collective des sociétés d'assurance que "lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est, conformément aux dispositions légales, convoqué par l'employeur et informé que le licenciement pour faute ou insuffisance professionnelle est envisagé à son égard (alinéa 1), la lettre de convocation à l'entretien préalable doit mentionner expressément la faculté" donnée au salarié de demander la réunion d'un conseil paritaire ;

Que cette obligation ne s'impose donc qu'à l'employeur qui a pris parti, dès l'envoi de la lettre de convocation, sur la nature du motif de licenciement envisagé ; qu'en l'espèce, il faisait valoir dans ses conclusions que la direction générale Nord Est, au sein de laquelle travaillait le salarié, n'avait encore nullement pris parti sur la qualification du motif de licenciement au moment de l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, la direction des ressources humaines n'ayant pas encore fait connaître son avis ; qu'en se bornant à constater que la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement n'avisait pas le salarié de ce qu'il pouvait saisir le conseil mis en place par la convention collective, sans rechercher si cette lettre qui se bornait à faire état de "certains éléments susceptibles de remettre en cause (la

collaboration (de M. X...) avec la société" informait le salarié de l'éventualité d'un licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 90 de la convention collective des sociétés d'assurance et de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

2) En tout état de cause, ne prive pas un licenciement de cause réelle et sérieuse la violation d'une règle conventionnelle relative à la procédure de licenciement qui n'emporte pas méconnaissance d'une garantie de fond ; que ne peut donc entraîner la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'absence de mention dans la lettre de convocation à l'entretien préalable de la possibilité pour un salarié de saisir le conseil paritaire, tel que prévu par l'article 90 de la convention collective des sociétés d'assurance, dès lors que le salarié a effectivement pu saisir ce conseil avant que l'employeur ne prenne la décision de licenciement, peu important que la saisine n'ait pu avoir lieu que postérieurement à l'entretien préalable ; qu'en considérant néanmoins que la seule privation pour le salarié de la possibilité de saisir le conseil avant l'entretien préalable de licenciement, faute de mention de cette faculté dans la lettre de convocation à cet entretien, suffisait à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article 90 de la convention collective des sociétés d'assurance et les articles L. 122-41 et L. 122-14-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article 90 de la convention collective, la lettre de convocation à l'entretien préalable à un licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle doit mentionner expressément, lorsque le salarié concerné a plus d'un an de présence dans l'entreprise, la faculté qu'il a de demander la réunion d'un "conseil paritaire" et du délai impératif dans lequel cette faculté peut-être exercée ; que cette exigence constitue une garantie de fond dont la violation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ;

Que la cour d'appel, qui a constaté que la lettre de convocation à l'entretien préalable adressée à M. X... ne comportait pas cette mention expresse bien qu'il fût envisagé à son égard un licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle, a légalement justifié sa décision;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il l'a condamné à payer au salarié une somme en

remboursement de frais de téléphone alors, selon le moyen, que :

en son audience publique du dix-huit octobre deux mille six.

1) l'employeur ne doit pas rembourser au salarié des frais qui ont été engagés pour l'intérêt personnel de ce dernier; que le salarié qui conserve, pendant le temps de préavis dont il a été dispensé, la jouissance du téléphone portable qui lui avait été confié pour l'exécution de sa mission ne peut plus justifier d'une utilisation professionnelle et ne saurait en conséquence obtenir le remboursement des frais d'utilisation ; qu'en l'espèce, il soulignait que pendant la période de préavis qu'il était dispensé d'exécuter, M. X... avait conservé la jouissance du téléphone portable et en déduisait qu'elle ne pouvait prendre en charge des communications qui étaient nécessairement d'ordre personnel; qu'en ayant égard à la seule affectation originellement professionnelle de l'abonnement téléphonique, sans tenir compte de la transformation de cette affectation occasionnée par la cessation du travail pendant la période de préavis, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe selon lequel les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur;

2) au terme de la période d'exécution du contrat de travail, le salarié à qui avait été remis un téléphone portable à des fins professionnelles doit le remettre à son employeur s'il souhaite se décharger des frais d'utilisation ; qu'en se bornant à affirmer qu'il n'était pas justifié que le salarié ait eu le temps de dénoncer son forfait pendant son préavis, sans rechercher si le salarié avait tenté de remettre le téléphone portable à l'employeur pour se libérer des frais d'utilisation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe selon lequel les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que le salarié avait à sa disposition un téléphone portable pour les besoins de son travail dont l'abonnement était payé par l'employeur ; qu'elle a exactement décidé qu'il appartenait à ce dernier de prendre en charge les frais afférents au délai de résiliation prévus par l'opérateur ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société SMA Vie Btp aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président