

COUR DE CASSATION

Chambre sociale

18 mars 2009

N° de pourvoi : 07-44314

Président : M. Chauviré

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 4 juillet 2007), que M. X..., qui était employé depuis novembre 1999 dans l'entreprise, a été nommé directeur technique par la société Axinet communication, à compter du 1er janvier 2002 ; qu'il a été licencié pour faute grave le 17 mars 2005 ;

Attendu que la société Axinet communication fait grief à l'arrêt d'avoir dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée à payer diverses sommes alors, selon le moyen :

1°/ que le refus délibéré et persistant d'exécuter certaines fonctions, malgré un premier avertissement de l'employeur, constitue une faute grave ; qu'en constatant que le salarié avait refusé d'exécuter certaines fonctions, la cour d'appel, qui a cependant considéré que le salarié n'avait pas commis de faute, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 122-14-3, L. 122-14-4, L. 122-6 et L. 122-9 du code du travail ;

2°/ que l'existence d'une faute grave n'est pas subordonnée à la preuve d'un préjudice subi par l'employeur ; qu'en écartant la faute grave au motif que l'employeur n'indiquait pas en quoi le fonctionnement du service aurait été perturbé par le refus du salarié d'exécuter ses fonctions, la cour d'appel a violé les articles L. 122-6 et L. 122-9 du code du travail ;

3°/ que si la preuve de la faute grave incombe à l'employeur, c'est au salarié qu'il appartient d'apporter la preuve des faits qu'il invoque pour sa défense ; qu'en écartant la faute grave tenant au refus du salarié d'exécuter certaines fonctions, au motif que l'employeur n'établissait pas que le salarié disposait du temps pour le faire, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil, ensemble les articles L. 122-6 et L. 122-9 du code du travail ;

4°/ que dans ses conclusions d'appel, la société Axinet communication énonçait que le départ du technicien hot ligne avait coïncidé avec une baisse d'activité et que les deux autres départs étaient survenus trois ans auparavant, de sorte que ces départs n'avaient eu aucune répercussion sur la charge de travail de M. X... ; qu'en affirmant qu'il n'avait pas été répondu à l'interrogation du salarié sur les conséquences du départ du technicien hot ligne au regard de l'ensemble des tâches à accomplir et au fait que deux salariés étaient déjà partis, quand elle relevait par ailleurs que les conclusions avaient été développées oralement à l'audience, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ces conclusions et a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

5°/ que dans ses conclusions d'appel, la société Axinet communication énonçait qu'il ne pouvait être affirmé que M. X... aurait été écarté de toute décision technique pour la simple raison qu'aucune décision technique importante n'avait été prise ; qu'en affirmant qu'il n'était pas contesté que M. X... n'aurait plus été consulté dans son domaine contractuel de compétence, quand elle relevait par ailleurs que les conclusions avaient été développées oralement à l'audience, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ces conclusions et a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

6°/ qu'en ne recherchant pas, comme cela lui était demandé, si la société n'était pas bien fondée à solliciter du salarié qu'il restitue le matériel de l'entreprise qu'il conservait indûment à son domicile, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-3, L. 122-14-4, L. 122-6 et L. 122-9 du code du travail ;

7°/ qu'en affirmant que l'employeur aurait manqué à son obligation de loyauté dans l'exécution de son contrat de travail du fait de la suppression progressive de son contenu, sans avoir caractérisé les éléments de fait sur lesquels elle se fondait pour estimer que le contrat aurait été vidé de son contenu, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel a estimé, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que l'employeur avait progressivement retiré au salarié les missions relevant de l'emploi de directeur technique auquel il l'avait nommé et lui avait demandé de remplir des fonctions d'assistance technique consistant à prendre en charge les messages reçus sur la plate-forme électronique de l'entreprise ; qu'ayant ainsi fait ressortir que l'exécution de cette prestation était étrangère à l'activité pour laquelle l'intéressé avait été engagé, la cour d'appel qui n'a pas méconnu les termes du litige et qui n'était pas tenue de faire une recherche que ses constatations rendaient inopérante, a pu décider, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les deuxième et troisième branches, que le comportement du salarié ne caractérisait pas une faute grave et a retenu, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du code du travail, devenu l'article L. 1235-1, qu'il ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Axinet communication aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Defrenois et Levis, avocat aux Conseils pour la société Axinet communication.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que le licenciement de M. X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné en conséquence la société Axinet Communication à lui payer diverses sommes à titre de dommages intérêts, rappel de salaire correspondant à la mise à pied conservatoire et congés payés afférents, indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, indemnité conventionnelle de licenciement et indemnité au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la faute grave reprochée à M. X..., aux termes de la lettre de licenciement du 17/12/2005, est motivée dans les termes suivants : « le 17 janvier 2005, vous avez refusé de répondre aux emails adressés par les clients sur la boîte support@axinet.com en prétextant que cette tâche ne vous incombait pas. Le 18 janvier 2005 vous nous avez adressé un mail de reproches comportant des contrevérités flagrantes, des critiques et des accusations inacceptables. Par la suite, nous vous avons à plusieurs reprises oralement mis en demeure de traiter ces emails et vous avez systématiquement refusé de le faire » ; qu'il convient d'examiner ce second grief qui concerne le refus exprimé et maintenu par le salarié de prendre en charge les emails adressés à la boîte support Axinet ; que ce fait n'est pas contesté et qu'il convient donc de rechercher si les conditions de travail de M. X..., outre son niveau de fonction, lui permettaient de prendre en charge cette tâche au regard de l'ensemble des tâches qui lui étaient confiées ; que M. X... explique dans le courriel qu'il a adressé le 18 janvier 2005 les raisons de son refus et prolonge cette explication par le constat des actions menées par la société Axinet Communication en vue de vider son poste de directeur technique des responsabilités qui y sont attachées, et, du comportement de l'employeur à son égard ; qu'il n'a pas été contesté à l'audience que les salariés partants n'ont pas été remplacés ; que le matériel qui lui avait été confié par la société lui a été retiré ; qu'il était écarté des décisions techniques dont il était pourtant contractuellement responsable ; que outre le fait que les attestations produites par la société Axinet Communication relativement aux refus de M. X... de prendre en charge certains emails sont particulièrement imprécises, au regard notamment de la fonction qui était la sienne, il n'a pas été répondu par la société Axinet Communication à son interrogation sur les conséquences du départ du technicien hot line au regard de l'ensemble des tâches à remplir ; qu'en outre deux autres salariés étaient déjà partis ; que la société Axinet Communication n'indique pas en quoi le bon fonctionnement de l'assistance technique aurait été perturbé (ce qui correspond à la fonction de directeur) alors que s'agissant d'un licenciement pour faute grave la preuve de la réalité mais aussi du sérieux des reproches adressés incombe à l'employeur ; que s'agissant d'un cadre l'employeur ne peut se contenter d'affirmer que les critiques adressées par le salarié sont des contrevérités flagrantes ou des critiques inacceptables alors que les éléments produits par le salarié démontrent la réalité des critiques portant notamment sur le manque de loyauté dans l'exécution de son contrat de travail du fait de la suppression progressive de son contenu ; qu'il est bien établi que le matériel qui lui avait été confié lui a été retiré ; qu'il n'est même pas contesté qu'il n'était plus consulté dans son domaine contractuel de compétence ; qu'il apparaît en conséquence qu'au regard des circonstances entourant le refus exprimé et justifié par M. X... de prendre en charge une activité dont il n'est pas établi par l'employeur qu'il disposait du temps nécessaire pour la traiter au moment où les demandes lui ont été adressées, le grief s'il est réel n'est pas suffisamment sérieux pour justifier le licenciement ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE M. X... a été licencié pour faute grave pour avoir refusé d'exécuter des tâches qui lui incombait contractuellement ; que M. X... reconnaît à la barre avoir refusé de prendre en charge le support technique car il n'avait pas le temps nécessaire pour cela ; que M. X... a informé son employeur par courriel, de la situation et des conditions de travail que les salariés devaient subir ; que la société n'a pas répondu à ce courriel et n'a

pris aucune mesure pour améliorer la situation sachant que les effectifs avaient été réduits alors que l'activité progressait ; que M. X... qui était directeur technique était régulièrement écarté des décisions techniques de l'entreprise ;

1/ ALORS QUE le refus délibéré et persistant d'exécuter certaines fonctions, malgré un premier avertissement de l'employeur, constitue une faute grave ; qu'en constatant que le salarié avait refusé d'exécuter certaines fonctions, la cour d'appel, qui a cependant considéré que le salarié n'avait pas commis de faute, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 122-14-3, L. 122-14-4, L. 122-6 et L. 122-9 du code du travail ;

2/ ALORS QUE l'existence d'une faute grave n'est pas subordonnée à la preuve d'un préjudice subi par l'employeur ; qu'en écartant la faute grave au motif que l'employeur n'indiquait pas en quoi le fonctionnement du service aurait été perturbé par le refus du salarié d'exécuter ses fonctions, la cour d'appel a violé les articles L. 122-6 et L. 122-9 du code du travail ;

3/ ALORS QUE si la preuve de la faute grave incombe à l'employeur, c'est au salarié qu'il appartient d'apporter la preuve des faits qu'il invoque pour sa défense ; qu'en écartant la faute grave tenant au refus du salarié d'exécuter certaines fonctions, au motif que l'employeur n'établissait pas que le salarié disposait du temps pour le faire, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil, ensemble les articles L. 122-6 et L. 122-9 du code du travail ;

4/ ALORS QUE dans ses conclusions d'appel (p. 17), la société Axinet Communication énonçait que le départ du technicien hot line avait coïncidé avec une baisse d'activité et que les deux autres départs étaient survenus trois ans auparavant, de sorte que ces départs n'avaient eu aucune répercussion sur la charge de travail de M. X... ; qu'en affirmant qu'il n'avait pas été répondu à l'interrogation du salarié sur les conséquences du départ du technicien hot line au regard de l'ensemble des tâches à accomplir et au fait que deux salariés étaient déjà partis, quand elle relevait par ailleurs que les conclusions avaient été développées oralement à l'audience, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ces conclusions et a violé l'article 4 du nouveau code de procédure civile ;

5/ ALORS QUE dans ses conclusions d'appel (p. 19), la société Axinet Communication énonçait qu'il ne pouvait être affirmé que M. X... aurait été écarté de toute décision technique pour la simple raison qu'aucune décision technique importante n'avait été prise ; qu'en affirmant qu'il n'était pas contesté que M. X... n'aurait plus été consulté dans son domaine contractuel de compétence, quand elle relevait par ailleurs que les conclusions avaient été développées oralement à l'audience, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ces conclusions et a violé l'article 4 du nouveau code de procédure civile.

6/ ALORS QU'en ne recherchant pas, comme cela lui était demandé (conclusions d'appel, p. 13), si la société n'était pas bien fondée à solliciter du salarié qu'il restitue le matériel de l'entreprise qu'il conservait indûment à son domicile, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-3, L. 122-14-4, L. 122-6 et L. 122-9 du code du travail ;

7/ ALORS QU'en affirmant que l'employeur aurait manqué à son obligation de loyauté dans l'exécution de son contrat de travail du fait de la suppression progressive de son contenu, sans avoir caractérisé les éléments de fait sur lesquels elle se fondait pour estimer que le contrat

aurait été vidé de son contenu, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile.