

**COUR DE CASSATION**  
Chambre sociale, 21 février 2007

Pourvoi n° 04-48760  
Président : M. CHAUVIRE

Attendu que M. X..., engagé le 1er juillet 1989 par la société Techniques avancées, aux droits de laquelle vient la société Braton Groupe, exerçait en dernier lieu les fonctions de chef de projet directeur informatique de l'établissement d'Auch et participait, en cette qualité, au comité de direction de cet établissement ; qu'il a été licencié pour faute par lettre du 5 octobre 2001, après avoir reçu un avertissement le 24 septembre précédent ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée au paiement d'une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1) qu'il résulte du courrier du 21 septembre 2001 que M. X... a publiquement remis en cause l'autorité même de son supérieur hiérarchique, M. Y..., et qu'il a ouvertement critiqué l'autorité de son employeur pour justifier sa démission du comité de direction ; qu'ainsi, il écrivait ceci : "M. Y... m'a signifié hier soir que je recevrai prochainement de la part de M. Z... un avertissement pour ma conduite envers lui mercredi matin. Il est vrai que devant Mlle A... et M. B..., j'ai malheureusement contredit M. Y... et me suis emporté en claquant la porte violemment après m'être fait traité de ridicule, plus tard M. Y... dira que c'était le document que je lui avais donné qui était ridicule bref le mal est fait. Le document prouvait le contraire de ce que disait M. Y.... Ceci est un précédent dans Teklynx International. Durant ces dernières années j'ai mis toute mon ardeur pour que ce site soit un modèle en matière IT. Je me suis investi lourdement ces derniers mois pour redonner confiance au personnel et cela commençait à se faire sentir. Cette ingratitude est une injure. Bien sûr M. Y... m'a demandé de ne pas tenir compte de cet avertissement, que c'était pour la forme, mais dans ce cas il ne faut pas faire d'avertissement. Aussi pour des raisons de santé morale, intellectuelle et physique, il ne m'est plus possible d'être solidaire des décisions du comité de direction et vous prie de prendre acte de ma démission irrévocable" ; qu'en décidant que M. X... n'a nullement indiqué, dans ce courrier, qu'il ne serait pas en accord avec la pratique et les décisions du comité de direction, bien qu'il ait écrit que sa participation au comité de direction portait atteinte à sa santé morale, intellectuelle et physique, la cour d'appel en a dénaturé les termes clairs et précis ; qu'ainsi, elle a violé l'article 1134 du code civil ;

2) que constitue une faute disciplinaire, le refus du salarié de se soumettre à une sanction disciplinaire lorsque ce refus est accompagné d'actes d'insubordination ; qu'il est constant qu'après avoir été sanctionné par un avertissement pour avoir remis publiquement en cause l'autorité de son supérieur hiérarchique, M. X... a annoncé, par un courrier adressé aux membres du comité de direction ainsi qu'à divers représentants du personnel, qu'il démissionnait du comité de direction "pour des raisons de santé morale, intellectuelle et physique" ;

que, contestant par surcroît la sanction disciplinaire prise à son encontre, M. X... a encore exposé que son supérieur hiérarchique était en torts, et que l'ingratitude de son employeur était une injure à son égard ;

qu'en décidant que M. X... n'avait commis aucune faute disciplinaire autorisant son employeur à invoquer d'autres fautes précédemment sanctionnées par un avertissement, quand son refus d'accepter l'avertissement prononcé à son encontre était assorti d'une insubordination caractérisée, et qu'elle constituait de ce fait une faute disciplinaire, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-3 et L. 122-40 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a exactement énoncé que le salarié, jouit, sauf abus, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression et qu'il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir ; qu'après avoir relevé que le courrier électronique qu'elle n'a pas dénaturé, ne contenait pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs et avait été adressé par ce cadre de haut niveau aux membres du comité de direction auquel il appartenait à la suite d'un avertissement qu'il estimait injustifié, elle a pu en déduire que celui-ci n'avait pas commis de faute ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du code du travail ;

Attendu que la cour d'appel a condamné l'employeur au paiement d'une somme distincte de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à titre de réparation du préjudice subi en raison de l'irrégularité de la procédure de licenciement prévue par l'article L. 122-14 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait plus de 2 ans d'ancienneté et que l'entreprise avait plus de dix salariés, si bien que seules les dispositions de l'article L. 122-14-4 étaient applicables, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau code de procédure civile, la Cour de cassation est en mesure en cassant sans renvoi de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE l'arrêt de la cour d'appel d'Agen du 9 novembre 2004 par voie de retranchement de la condamnation au paiement d'une somme de 2 500 euros à titre de dommages-intérêts pour procédure irrégulière ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi de ce chef ;  
Laisse à chaque partie la charge de ses dépens;

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 et un février deux mille sept.