

**Cour de cassation
chambre sociale**

N° de pourvoi: 11-28195

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Non publié au bulletin

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de
président), président

Me Foussard, SCP Waquet, Farge et Hazan,
avocat(s)

Cassation partielle

Audience publique du mercredi 29 mai 2013

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 13 avril 1989 en qualité d'ingénieur électronicien par la société Pacific Print, a été licencié pour faute grave le 18 juin 2009 ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur qui est préalable et le second moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu qu'il n'y pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article Lp 132-6 du code du travail de Nouvelle Calédonie ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande de dommages-et-intérêts, l'arrêt énonce que la faute grave sur laquelle est fondée la procédure disciplinaire est prescrite mais que le licenciement peut être légitime s'il est fondé sur une cause réelle et sérieuse et que le comportement du salarié, qui n'a pas respecté les dispositions relatives à la gestion des véhicules des collaborateurs, tel que l'employeur le lui reproche dans la lettre de licenciement, justifie son licenciement pour cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la prescription des faits fautifs qu'elle avait constatée prive le licenciement de cause, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande d'indemnisation formée par M. X... au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 5 décembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Nouméa ; 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 Paris ;

Condamne la société Pacific Print aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Pacific Print et la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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-neuf mai deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits, au pourvoi principal, par Me Foussard, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure EN CE QU'IL a décidé que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, déboutant, par conséquent, le salarié de ses demandes au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et abusif ;

AUX MOTIFS QUE aux termes de l'article Lp. 132-6 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ; qu'il est constant que c'est le jour où le supérieur hiérarchique direct du salarié a connaissance du fait fautif qui marque le point de départ du délai de deux mois (Cass soc 23 février 2005), le point de départ étant constitué par le jour où l'agissement fautif est personnalisé, c'est à dire au jour où l'employeur a une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié. (Cass soc 23 janvier 1991) ; qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de ce qu'il n'a eu connaissance des faits fautifs que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire (cass du 15 décembre 2010) ; qu'en l'espèce, il est fait grief au salarié dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige : « d'avoir mis à la disposition de M. Karl Z... qui n'était pas salarié de la société PACIFIC PRINT un véhicule alors qu'en sa qualité de Cadre, il n'était pas sans savoir que ladite flotte était à l'usage exclusif de certaines catégories de salariés de la société, assurés à cette fin auprès de la Compagnie d'Assurances QBE et d'avoir transféré ce véhicule à M. Ronald Z..., Chef de service photogravure qui, selon la Direction, n'entrerait pas dans la catégorie des salariés pouvant bénéficier de cet avantage, sans avoir respecté les procédures dont il était le garant » ; que le véhicule en question a été mis à disposition de Karl et Ronald Z... courant janvier et février 2009, alors que la procédure de licenciement pour faute grave n'a été initiée par l'employeur que le 29 mai 2009 ; que l'employeur soutient avoir ignoré les conditions d'utilisation de ce véhicule de la société et ne les avoir découvert que tardivement ; que, toutefois, l'employeur ne rapporte aucun élément de preuve, tendant à établir qu'il n'aurait eu connaissance des faits fautifs que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire ; que, dans ces conditions, la faute grave sur laquelle est fondée la procédure disciplinaire est prescrite ; qu'en revanche, le licenciement peut être légitime s'il est fondé sur une cause réelle et sérieuse, ce qui nécessite la

preuve de griefs matériellement vérifiables et objectifs, qui sont suffisamment pertinents et rendent inéluctables la rupture du contrat de travail ; qu'ainsi, le licenciement peut être fondé sur un fait ou un ensemble de faits de nature personnelle qui rend impossible le maintien de la relation de travail ; qu'il convient donc d'examiner si les griefs invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et justifient le licenciement pour cause réelle et sérieuse ; qu'en définitive, le comportement de M. X..., qui n'a pas respecté les dispositions relatives à la gestion des véhicules des collaborateurs, tel que l'employeur le lui reproche dans la lettre de licenciement, justifie le licenciement de ce salarié pour cause réelle et sérieuse ;

ALORS QU'aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires et notamment à l'engagement d'une procédure de licenciement disciplinaire au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance de sorte que les juges du fond qui constatent la prescription des faits fautifs visés par la lettre de licenciement n'ont pas à procéder à d'autres recherches, le licenciement étant nécessairement privé de cause ; qu'en décidant, en l'espèce, que le comportement de M. X... justifiait la mesure de licenciement disciplinaire dont il avait été l'objet après avoir constaté que les faits fautifs mentionnés dans la lettre de licenciement et qui constituaient l'unique grief avaient été portés à la connaissance de l'employeur plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article Lp. 132-6 du Code du travail de Nouvelle Calédonie ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure EN CE QU'IL a condamné l'employeur à payer la somme de 850. 000 Fr. CFP au salarié au titre de licenciement irrégulier ;

AUX MOTIFS QU'en vertu de l'article Lp. 122-35 du code du travail de Nouvelle Calédonie, « si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire » ; qu'en l'espèce, il est établi que la procédure est irrégulière et le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris, en ce qu'il a alloué une somme de 850. 000 F. CFP à M. X... à ce titre ;

ALORS QUE, en allouant à M. X... la somme de 850. 000 Fr. CFP à titre d'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement sans préciser le montant du salaire mensuel de l'intéressé ni même la base de calcul retenue, alors que le salarié soutenait dans ses conclusions que le montant du salaire retenu par les premiers juges était erroné, comme correspondant au salaire principal du salarié sans tenir compte des accessoires du salaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles Lp. 122-4, Lp. 132-4 et Lp. 122-35 du Code du travail de Nouvelle Calédonie.

Moyen produit, au pourvoi incident, par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour la société Pacific Print

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit que la faute grave sur laquelle est fondée le licenciement de M. X... était prescrite et D'AVOIR condamné la société Pacific Print à lui verser diverses sommes au titre du licenciement irrégulier, d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents et de rappel de salaire pour la période mise à pied conservatoire ;

AUX MOTIFS QU'il est constant que c'est le jour où le supérieur hiérarchique direct du salarié a connaissance du fait fautif qui marque le point de départ du délai de deux mois, le point de départ étant constitué par le jour où l'agissement fautif est personnalisé, c'est-à-dire au jour où l'employeur a une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié ; qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de ce qu'il n'a eu connaissance des faits fautifs que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire ; qu'en l'espèce, il est fait grief au salarié dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige : « d'avoir mis à la disposition de M. Karl Z... qui n'était pas salarié de la société PACIFIC PRINT un véhicule alors qu'en sa qualité de cadre, il n'était pas sans savoir que ladite flotte était à l'usage exclusif de certaines catégories de salariés de la société, assurés à cette fin auprès de la compagnie d'assurance QBE et d'avoir transféré ce véhicule à M. Ronald Z..., chef de service photogravure qui, selon la Direction, n'entrerait pas dans la catégorie des salariés pouvant bénéficier de cet avantage, sans avoir respecté les procédures dont il était le garant » ; que le véhicule en question a été mis à disposition de Karl et Ronald Z... courant janvier et février 2009 ; que l'employeur soutient avoir ignoré les conditions d'utilisation de ce véhicule de la société et ne les avoir découvert que tardivement ; que toutefois l'employeur ne rapporte aucun élément de preuve tendant à établir qu'il aurait eu connaissance des faits fautifs que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire ; que dans ces conditions, la faute grave sur laquelle est fondée la procédure disciplinaire est prescrite ;

1° ALORS QU'aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; que dans la lettre de licenciement, il était reproché à M. X..., d'une part d'avoir mis un véhicule de la société à la disposition de M. Karl Z..., non salarié, puis de son frère, M. Ronald Z..., qui n'entrait pas dans la catégorie des salariés pouvant bénéficier de cet avantage et d'autre part de s'être délibérément soustrait aux procédures administratives de gestion des véhicules en n'informant pas le gestionnaire de la flotte de cette mise à disposition et en ne faisant pas signer aux utilisateurs la charte d'utilisation, ni remettre leur permis de conduire ; qu'en se bornant à se prononcer sur le grief relatif à la mise à disposition irrégulière d'un véhicule de la société à MM. Karl et Ronald Z... en janvier et février 2009 pour dire que la faute grave était prescrite sans aucunement rechercher si le grief reprochant à M. X... de s'être délibérément soustrait aux procédures de gestion administrative applicables était également prescrit pour avoir été connu de l'employeur au moment de l'utilisation irrégulière du véhicule, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article Lp. 132-6 du code du travail de Nouvelle Calédonie ;

2° ALORS QUE le point de départ du délai de prescription des faits fautifs se situe au jour où l'employeur a une connaissance exacte et complète de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié ; qu'en faisant courir le point de départ du délai de prescription des faits reprochés au salarié à la date à laquelle le véhicule a été mis à la disposition de MM. Karl et Ronald Z... sans aucunement rechercher, ainsi qu'elle était invitée à le faire, si à cette date l'employeur, qui ne reprochait pas seulement à M. X... d'avoir mis à la disposition de MM. Karl et Ronald Z... un véhicule de la société, mais également de s'être délibérément soustrait aux formalités administratives préalables à l'utilisation d'un véhicule, pouvait avoir une connaissance exacte et complète des faits reprochés au salarié, la Cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article Lp. 132-6 du code du travail de Nouvelle Calédonie ;

3° ALORS QUE la société Pacific Print a régulièrement versé aux débats l'attestation de Mme E..., gestionnaire de la flotte automobile, laquelle témoigne avoir remis à M. X... le 5 janvier 2009 les clés d'un véhicule Ford Focus et que la semaine suivante, à sa demande, M. X... lui a indiqué que ce véhicule avait été prêté à M. Ronald Z..., chef du service scanner, sans mentionner comme utilisateur son frère Karl Z... ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle

était invitée à le faire, si M. X... n'avait pas dissimulé l'utilisation du véhicule de la société par un non salarié en mentant délibérément sur l'identité de l'utilisateur, en sorte que la société Pacific Print ne pouvait avoir eu connaissance des faits reprochés dès janvier 2009, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article Lp. 132-6 du code du travail de Nouvelle Calédonie ;

4° ALORS QUE la société Pacific Print a régulièrement versé aux débats et visé dans ses conclusions d'appel le bon de transfert du véhicule établi le 5 janvier 2009 à l'occasion du prêt de véhicule à M. Karl Z... sur lequel ne figure ni le nom de l'utilisateur, ni ses fonctions, ni les références de son permis de conduire, en sorte qu'à cette date, la société Pacific Print ne pouvait savoir que le véhicule avait été mis à la disposition d'une personne non salariée de l'entreprise ; qu'en s'abstenant d'analyser cette pièce, la cour d'appel a encore méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile de Nouvelle Calédonie ;

ALORS QU'en s'abstenant de répondre aux conclusions d'appel de la société Pacific Print qui faisait valoir que le bon de commande établi le 5 février 2009 pour la réparation d'un véhicule utilisé par le « service scan » ne mentionnait pas les utilisateurs du véhicule, que le prêt d'un véhicule à des personnes non habilitées à en bénéficier, sans création d'un dossier administratif, avait été fait à son insu, en sorte que la société Pacific Print, laquelle fait partie du Pôle calédonien du groupe Hersant Media employant 250 salariés répartis dans différents lieux géographiques, avait eu connaissance de la mise à disposition irrégulière d'un de ses véhicules à M. Karl Z... de façon fortuite et n'avait été en mesure de mettre en oeuvre la procédure de licenciement qu'après avoir procédé à des vérifications auprès des services concernés, la Cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile de Nouvelle Calédonie.