

Références

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du jeudi 12 avril 2012
N° de pourvoi: 11-12153**
Non publié au bulletin

Rejet

M. Béraud (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu selon l'arrêt attaqué (Colmar, 14 décembre 2010), que M. X..., engagé en qualité d'agent technique le 19 janvier 1984 par la société Sovec, contrat transféré à la société Sovec Entreprises, a été promu technicien le 1er janvier 1989 ; que le 23 novembre 2004, mis à pied à titre conservatoire, il a été licencié pour faute grave ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de retenir sa faute grave et de le débouter de ses demandes en paiement des indemnités de rupture et de dommages-intérêts alors, selon le moyen, qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul 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'en omettant de rechercher, ainsi qu'il l'invitait, si les faits reprochés n'étaient pas antérieurs de plus de deux mois à l'engagement des poursuites disciplinaires, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant constaté la persistance jusqu'à son départ de l'entreprise de la passation par le salarié de commandes verbales de compléments de travaux en dépit de la note de service du 11 octobre 2001, a légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement des indemnités de rupture alors selon le moyen que la faute grave s'apprécie in concreto ; qu'en ne tenant aucun compte du fait qu'il était d'usage dans le bâtiment de procéder ainsi qu'il avait fait, ni du fait qu'au sein même de l'entreprise il était régulièrement dérogé à la note de service, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9,

L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu que le salarié n'apportait pas la preuve de la réalité d'un usage ou d'une pratique dans l'entreprise de la passation de commandes verbales comme il le soutenait ; que le moyen manque en fait ;

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 douze avril deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. Thierry X... de ses demandes tendant un paiement d'un rappel de salaire correspondant à la période de mise à pied conservatoire, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, d'une indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS QUE le troisième motif de la lettre de licenciement a été rédigé comme suit : « Vous nous avez annoncé que vous aviez fait réaliser pour plus de 600. 000 euros de travaux complémentaires pour le compte de la société GOLDBECK ! Or malgré la gestion déjà catastrophique de ce chantier, vous n'avez pas pris la plus élémentaire précaution qui était d'obtenir du client la signature d'un avenant ou d'un devis accepté pour valider à la fois les commandes et garantir le paiement de ces travaux complémentaires ! Lorsque nous avons exigé un écrit, vous posant un ultimatum pour le 22 novembre 2004, vous nous avez répondu que le prix des travaux supplémentaires serait discuté après l'achèvement des travaux lors d'une réunion programmée le 20 décembre 2004 ! Tout au long de cette affaire, vous avez dissimulé les informations concernant ce chantier : vous n'avez jamais remis de " point d'affaire " et n'avez pas respecté les procédures mises en place au sein de la société, de peur que nous ne découvriions vos manquements. Inutile de vous dire que votre gestion de ce chantier a des répercussions directes sur la situation financière de l'ensemble de notre entreprise qui se trouve fortement affaiblie. Pour ce seul marché, la situation financière est déficitaire de 1 000 000 € ! » ; que le salarié appelant admet la matérialité des faits ainsi reprochés mais il en conteste le caractère fautif en tentant d'exciper d'une pratique née de la relation de confiance existant entre les deux entreprises et d'un usage des avenants oraux dans le secteur du bâtiment ; qu'en premier lieu, le salarié appelant produit l'attestation que M. Mickael Josef Y..., ingénieur au service de la société Golbeck Bau, lui a délivrée en indiquant qu'avec M. X..., il avait souvent vérifié les annexes en fin de période de construction dans la mesure où la durée de construction était très courte ; mais que cette attestation n'est pas pertinente puisque le chantier en cause était de longue durée ; qu'en deuxième lieu, le salarié appelant fournit l'attestation de M. Patrick Z..., ingénieur conseil indépendant selon lequel la société Goldbeck Bau avait souvent commandé verbalement des travaux supplémentaires ; mais que cette attestation n'éclaire en rien la question du respect des règles propres à la société SOVEC Entreprises pour l'enregistrement des commandes de travaux supplémentaires ; qu'en troisième lieu, le salarié appelant se réfère à l'attestation délivrée par M. Didier A..., gérant d'un bureau d'études techniques, selon lequel des travaux supplémentaires ont déjà été verbalement enregistrés dans un marché entre la société SOVEC Entreprises et la société allemande Pimkie ; mais que le fait rapporté n'atteste pas pour autant ni de la normalité de la pratique, ni de sa conformité aux règles qui s'imposaient à M. X... ; qu'en quatrième lieu, le salarié appelant s'attache aux attestations délivrées par M. Benoît B..., chef d'une entreprise de bâtiment, et par l'ingénieur Michel C...selon lesquelles il serait courant d'accepter les travaux complémentaires au modificatifs avec une régularisation en fin de chantier ; mais que ces attestations sont sans emport sur le respect des règles de l'entreprise qui employait le salarié appelant ; qu'en cinquième et dernier lieu, le salarié appelant produit diverses pièces de l'entreprise montrant des régularisations financières après la réalisation des travaux supplémentaires ; mais que ces pièces ne montrent pas la régularité de l'engagement de l'entreprise sur des commandes verbales de travaux supplémentaires ; qu'il en résulte que le salarié appelant ne parvient pas à établir la réalité ni de la pratique ni de l'usage dont il tente d'exciper ; qu'en tout cas, dès lors que la société intimée justifie avoir diffusé une note de service du 11 octobre 2001 qui réservait la signature des commandes d'un montant supérieur à 15 000 Euros, comme il a été rappelé dans la lettre de licenciement, au responsable de projet, au responsable de service et au chef d'entreprise, le salarié appelant ne pouvait faire réaliser des travaux supplémentaires d'un montant plus de 600 000 euros sur une simple commande verbale ; que le salarié appelant tente enfin de s'exonérer en prétendant qu'à partir du 17 août 2004, la gestion du chantier lui avait été retirée au profit d'un nommé D...; mais que la société intimée produit les documents attestant que M. Thierry X... est resté le seul interlocuteur de la société cliente Golbeck Bau ; qu'il s'ensuit que même si la société intimée ne justifie pas de l'ultimatum qu'elle a affirmé avoir adressé pour obtenir un écrit pour le 22 novembre 2004, M. Thierry X... commis une faute caractérisée en ne respectant pas les règles d'enregistrement de commandes de travaux supplémentaires que le juge des référés du tribunal de commerce de Charleroi a exactement chiffrées à la valeur de 676 532, 56 Euros ; qu'au vu de l'importance des travaux en cause, le salarié n'a pu que consciemment se soustraire aux consignes qui lui avaient été données ; que dès lors que le salarié a ainsi manifesté son refus du rapport de subordination qui caractérise tout contrat de travail, le troisième fait énoncé dans la lettre de licenciement a fait obstacle à la poursuite de la relation de travail entre les parties et il a constitué, à lui seul, une faute grave justifiant le licenciement avec effet immédiat ; que par conséquent, comme l'ont dit les premiers juges, le salarié appelant est mal fondé en ses prétentions à des dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse dans la rupture, à une indemnité de licenciement, et à des indemnités relatives au préavis auquel il ne pouvait prétendre ; que le salarié appelant est également mal fondé en ses prétentions à la rémunération de la période de mise à pied conservatoire qui s'est avérée justifiée au regard de la gravité de sa faute ; que le jugement entrepris mérite donc confirmation ; qu'il est équitable qu'en outre, en application de l'article 700 du code de procédure civile, le salarié appelant contribue aux frais irrépétibles qu'il a contraint la société intimée à encore exposer ; qu'enfin, par application de l'article 696 du même code, il s'impose de mettre les dépens à la charge du salarié qui succombe.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE M. X... Thierry a fait réaliser pour plus de 600 000, 00 € des travaux complémentaires sans jamais demander d'engagement écrit, ni faire signer à la société GOLDBECK un avenant ou un devis ; qu'il est manifeste que M. X... Thierry n'a pas respecté les consignes qui lui étaient données (norme NFP 03-001, décembre 2000) ; que le 21 novembre 2004, la SA SOVEC ENTREPRISES a posé un ultimatum à M. X... Thierry, le mettant en demeure d'obtenir un écrit de la part de la société GOLDBECK concernant l'ensemble des travaux complémentaires qui avaient été engagés ; que la réponse de M. X... Thierry a été d'indiquer qu'une réunion était prévue le 20 décembre 2004 pour discuter des travaux complémentaires ; que cette attitude a conduit la SA SOVEC ENTREPRISES d'assigner la société GOLDBECK pour obtenir d'une part la réception des travaux et ensuite le paiement des travaux supplémentaires réalisés sans les engagements écrits ; que le litige entre les deux sociétés dont sont saisies les juridictions belges en est la preuve ; que M. X...

Thierry indique également qu'à compter du 17 août 2004, il aurait été " complètement court-circuité " quant à la gestion de ce chantier et que M. D...aurait pris sa place ; que M. X... Thierry a déclaré à la barre, lors de l'audience du 27 février 2007, qu'il était toujours présent sur le chantier et qu'il avait conservé toutes ses responsabilités jusqu'à son licenciement ; que si M. X... Thierry avait respecté toutes les consignes et procédures, il aurait veillé à ce que, avant même de faire réaliser les travaux, la société GOLDBECK signe chacun des deux devis qu'il avait établi, ce qui aurait évité tout litige ultérieur ; que l'attitude de M. X... Thierry est d'autant plus incompréhensible que sa hiérarchie le relançait précisément et régulièrement pour obtenir des engagements écrits par la société GOLDBECK pour ces travaux complémentaires ; que M. X... Thierry ne peut prétendre que les fautes commises relèvent de la simple insuffisance professionnelle.- le retard de la livraison du chantier,- la situation financière de l'affaire sur la base du marché aboutit à un déficit de 1 300 000, 00 € pour la SA SOVEC ENTREPRISES, sans parler des procédures en cours,- les mises en garde successives par son employeur concernant le respect des procédures et notamment la nécessité d'obtenir un engagement écrit avant la réalisation de tous travaux supplémentaires ; que M. X... Thierry a, de manière délibérée, pas respecté ces consignes de sorte ; qu'il ne saurait prétendre que les griefs formulés à son encontre relèvent de la simple insuffisance professionnelle ; qu'en réalité, il s'agit de fautes graves puisqu'elles sont susceptibles de porter atteinte directement à la pérennité de la société défenderesse, ceci sans compter l'atteinte portée à sa réputation ; que par tout ce qui précède, le conseil de prud'hommes dit que c'est de manière légitime que la SA SOVEC ENTREPRISES a prononcé le licenciement pour faute grave du demandeur.

ALORS QU'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul 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'en omettant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par M. Thierry X..., si les faits reprochés n'étaient pas antérieurs de plus de deux mois à l'engagement des poursuites disciplinaires, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION subsidiaire

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. Thierry X... de ses demandes tendant un paiement d'un rappel de salaire correspondant à la période de mise à pied conservatoire, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents et d'une indemnité conventionnelle de licenciement.

AUX MOTIFS PRECITES ALORS QUE la faute grave s'apprécie in concreto ; qu'en ne tenant aucun compte du fait qu'il était d'usage dans le bâtiment de procéder ainsi que l'avait fait le salarié, ni du fait qu'au sein même de l'entreprise il était régulièrement dérogé à la note de service, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil.

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Colmar , du 14 décembre 2010