

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 26 octobre 2017

N° de pourvoi: 15-19105

ECLI:FR:CCASS:2017:SO02309

Non publié au bulletin

Cassation

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

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Spinosi et Sureau, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1332-2 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 15 mai 2006 par l'Association fédérale couple et enfant-accompagnement des personnes, a été nommée directeur de la délégation des Hauts de Seine le 1er janvier 2007 ; qu'à la suite d'une réunion des représentants du personnel du 22 décembre 2011, l'association, saisie de difficultés rencontrées en raison du comportement managérial de la salariée, a convoqué cette dernière par lettre du 4 janvier 2012 à un entretien préalable le 12 janvier 2012 en vue d'un éventuel licenciement ; qu'à la suite de cet entretien, une réunion a été fixée le 15 mars 2012 avec l'intéressée et le personnel concerné ; qu'à cette date, l'association a initié une nouvelle procédure de licenciement assortie d'une mise à pied conservatoire à compter du 19 mars 2012, suivie d'une convocation par lettre du 18 avril 2012 à un entretien préalable fixé le 26 avril 2012, lequel a été reporté en raison de l'impossibilité de la salariée, en arrêt de travail pour maladie à compter du 16 mars 2012, de s'y rendre ; qu'après avoir repris le travail le 2 mai 2012, la salariée a été convoquée par lettre du 4 mai 2012 au nouvel entretien préalable le 15 mai 2012 tant pour des nouveaux faits du 2 mai 2012 que pour les faits antérieurs ; qu'elle a été licenciée pour faute grave par lettre

du 4 juin 2012 ;

Attendu que pour dire le licenciement de la salariée justifié par une faute grave et rejeter en conséquence ses demandes, la cour d'appel, après avoir estimé que les trois griefs énoncés dans la lettre de licenciement, dont celui relatif au comportement managérial de la salariée, étaient établis, a retenu que les comportements fautifs de celle-ci étaient suffisamment graves pour rendre impossible son maintien dans l'entreprise ;

Attendu cependant, d'une part, que le délai d'un mois prévu à l'article L. 1332-2 du code du travail est une règle de fond et que l'expiration de ce délai interdit à l'employeur aussi bien de convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable pour les mêmes faits que de sanctionner disciplinairement ces faits, sauf si dans l'intervalle une procédure imposée par une disposition conventionnelle a été mise en oeuvre, d'autre part, que si, lorsque l'employeur abandonne une première procédure de licenciement pour sanctionner des faits qui ont été portés à sa connaissance postérieurement à l'entretien préalable, la convocation au nouvel entretien préalable n'a pas à intervenir dans un délai spécifique par rapport à la procédure abandonnée, le licenciement ne peut sanctionner que des faits distincts de ceux initialement envisagés ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, en retenant parmi les manquements fautifs établis caractérisant la faute grave le grief lié au comportement managérial de la salariée initialement envisagé dans la première procédure de licenciement, laquelle n'avait pas donné lieu à sanction dans le délai d'un mois suivant l'entretien préalable, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1er avril 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, 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 Versailles, autrement composée ;

Condamne l'Association fédérale couple et enfant- accompagnement des personnes aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'Association fédérale couple et enfant-accompagnement des personnes à payer à Mme X... la somme de 3 000 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé et signé par M. Chauvet, conseiller doyen faisant fonction de président et M. Maron, conseiller le plus

ancien en ayant délibéré, conformément à l'article 452 du code de procédure civile en l'audience publique du vingt-six octobre deux mille dix-sept

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Spinosi et Sureau, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir décidé que le licenciement de Mme X... est fondé sur une faute grave et d'avoir en conséquence débouté celle-ci de toutes ses demandes ;

Aux motifs que « Considérant sur le respect d'un délai maximum d'un mois entre l'entretien préalable et la notification du licenciement, l'article L.1332-2 indique que la sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable ;

Mme X... soutient qu'elle a été convoquée par lettre recommandée avec avis de réception en date du 4 janvier 2012 à un entretien préalable fixé au 12 janvier suivant pour n'être licenciée que le 4 juin 2012 ;

Cependant, l'impossibilité de notifier un licenciement plus d'un mois après l'entretien préalable ne fait pas obstacle à ce qu'en présence de nouveaux faits, une nouvelle procédure puisse être initiée ;

L'employeur peut invoquer une faute prescrite lorsqu'un nouveau fait fautif est constaté à condition toutefois que les deux fautes procèdent d'un comportement identique ; c'est alors à compter du nouvel entretien que court le délai d'un mois pour notifier la sanction.

En l'espèce, à l'issue de l'entretien préalable du 12 janvier 2012, l'APCE a décidé, sur proposition de Mme X... elle-même, d'organiser une réunion de l'ensemble du personnel de l'association afin d'apaiser la situation, qui a été fixée au 15 mars 2012 ;

l'APCE a reçu le refus total et global des salariés de se rendre à cette réunion ; cet élément nouveau a conduit l'association à initier à l'encontre de Mme X... une nouvelle procédure de licenciement, assortie d'une mise à pied conservatoire à compter du 19 mars 2012 ; la salariée a été convoquée à un entretien préalable le 26 avril 2012.

Cet entretien du 26 avril 2012 a été reporté à la demande de Mme X... au 15 mai 2012 du fait de son arrêt de maladie.

Le délai d'un mois imparti pour notifier une sanction est suspendu en cas de maladie si l'entretien est reporté à la demande du salarié.

C'est donc à compter du 15 mai 2012, date du nouvel entretien que le délai d'un mois imparti à l'employeur pour notifier le licenciement courait.

L'ACPE a notifié à Mme X... son licenciement le 4 juin 2012 ; le délai imposé par l'article précité a été respecté.

Au surplus, l'ACPE fait état de faits fautifs nouveaux le 2 mai 2012 ; elle a, par lettre du 4 mai 2012 de nouveau convoqué Mme X... à un entretien préalable du 15 mai 2012 tant pour ces faits que les faits antérieurs.

Le jugement entrepris sera en conséquence infirmé sur ce point.

(...)

Sur le comportement managérial de Mme X... à l'origine de la souffrance du personnel de la délégation des Hauts de Seine et en particulier de Mmes Y... et Z... (...)

Le grief est établi. (...)

Sur le refus de rencontrer Mme X... lors de la réunion du 15 mars 2012, il résulte des mails des salariées invitées et notamment Mmes Y..., A..., B..., Z... et C... que ces dernières ont clairement expliqué qu'elles ne souhaitaient pas rencontrer Mme X... par peur d'éventuelles représailles et de son caractère manipulateur comme l'expose Mme A... (...).

Le grief est établi.

Sur le retour de Mme X... le 2 mai 2012 (...)

Le grief est établi.

Il s'ensuit que dès lors que l'employeur est tenu à l'égard de ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité dont il doit assurer l'effectivité, et que Mme X... exerçait des fonctions de direction au sein de l'association, les comportements fautifs de celle-ci sont établis et sont suffisamment graves pour être caractérisés de faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Les demandes de l'intéressée seraient donc rejetées et le jugement infirmé en toutes ses

dispositions » ;

1/ Alors qu'il résulte de l'article L.1332-2 du code du travail qu'aucune sanction disciplinaire ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable et l'expiration de ce délai interdit à l'employeur aussi bien de convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable pour les mêmes faits que de sanctionner disciplinairement ces faits ; qu'en l'espèce, après avoir constaté que les faits ayant conduit à la première procédure disciplinaire engagée contre la salariée n'ont pas été sanctionnés dans ce délai d'un mois suivant la date de l'entretien préalable qui s'est tenu le 12 janvier 2012, la Cour d'appel ne pouvait considérer que l'employeur pouvait invoquer ces faits à l'occasion d'une nouvelle procédure initiée par le nouvel entretien préalable du 15 mai 2012, sans violer le texte susvisé ;

2/ Alors, en outre, qu'en considérant, pour se prononcer ainsi, que de nouveaux faits étaient survenus pendant la période écoulée entre les deux entretiens préalables, quand cette circonstance ne permettait cependant pas à l'employeur de sanctionner au-delà d'un mois les faits ayant donné lieu au premier entretien préalable, la Cour d'appel a violé l'article L.1332-2 du code du travail ;

3/ Alors, en tout état de cause, qu'en considérant que l'employeur pouvait sanctionner au-delà d'un mois délai d'un mois les faits anciens ayant donné au premier entretien préalable, en raison de faits nouveaux survenus depuis la date de cet entretien, tirés du refus des salariés de participer à une réunion visant à apaiser la situation de conflit, quand il ressortait pourtant de ses propres constatations que ces faits nouveaux n'étaient pas personnellement imputables à la salariée, de sorte qu'ils ne pouvaient motiver une sanction disciplinaire à son encontre, la Cour d'appel a encore méconnu les dispositions de l'article L.1332-2 du code du travail ;

4/ Alors, enfin, que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié ; qu'en jugeant, en l'espèce, que l'ensemble du comportement de la salariée faisait obstacle à son maintien dans l'entreprise, en tenant compte de faits qui n'avaient pas donné lieu au prononcé d'une sanction disciplinaire dans le délai d'un mois suivant la date de l'entretien préalable, la Cour d'appel a violé les articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail, ensemble l'article L.1332-2 du même code.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 1 avril 2015