



» ENTREPRISES COMMERCIALES

- » Contentieux commercial général
- » Concurrence déloyale
- » Droit du travail de l'entreprise
- » Vie des sociétés

- » Agriculture – Expropriation – Urbanisme – Patrimoine Foncier

- » Activité de santé

FAUTE GRAVE - RISQUE POUR LA SÉCURITÉ DES PERSONNES

Cour de cassation

Chambre sociale

8 Novembre 2011

Cassation partielle - renvoi Nancy

N° 10-15.722, 2270
Inédit

Kloppenstein

Sté Générale bâtiment industrie

Classement : **

Contentieux Judiciaire

Numéro JurisData : 2011-024425

Résumé

La cour d'appel a pu retenir que le seul fait pour un responsable technique rémunéré en conséquence de prendre des risques inconsidérés pour la sécurité des personnes et des biens constituait une faute grave.

En déboutant le salarié, cadre chargé d'affaires, de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, sans caractériser la qualité de cadre dirigeant et alors que la seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-22 du code du travail et l'article 1134 du code civil.

En retenant qu'en raison de la faute commise par le salarié l'employeur était fondé à ne pas payer l'intéressement, la cour d'appel, qui a ainsi admis la validité d'une sanction pécuniaire, a violé l'article L. 1331-2 du code du travail et l'article 1134 du code civil.

M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), Président
SCP Gaschnard, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, Avocat

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 14 avril 2003 par la société Générale bâtiment industrie en qualité de cadre chargé d'affaires, a été licencié pour faute grave le 9 septembre 2005 après mise à pied conservatoire ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de retenir sa faute grave et de le débouter en conséquence de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque l'employeur procède à un licenciement en se fondant sur plusieurs fautes graves qu'il reproche à son salarié, le juge est tenu de se prononcer sur la réalité et la gravité de chacune de ces fautes ; que s'il apparaît que l'un des motifs de licenciement n'est pas établi ou ne procède pas d'une faute grave, le juge ne peut entériner ce licenciement qu'à la condition d'établir qu'il résulte de la lettre de licenciement qu'abstraction faite du motif erroné, l'employeur aurait nécessairement prononcé le licenciement pour faute grave ; qu'en statuant comme ci-dessus sans se prononcer sur le grief de déloyauté, qui, selon l'employeur, était constitutif de la faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ qu'en toute hypothèse, en statuant comme ci-dessus, sans rechercher si la faute commise par le salarié ne devait pas être partagée avec celle commise par son employeur, dont elle reconnaissait qu'il avait préparé les travaux conjointement avec le salarié et qu'il avait signé le devis qui avait dû être établi en fonction, notamment, de la fourniture d'un portique adapté au poids des machines à soulever, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a pu retenir que le seul fait pour un responsable technique rémunéré en conséquence de prendre des risques inconsidérés pour la sécurité des personnes et des biens constituait une faute grave sans avoir à examiner les autres griefs énoncés dans la lettre de licenciement ; que le moyen, qui manque en fait en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 3121-22 du code du travail et 1134 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que son contrat de travail prévoyait une convention de forfait conforme à son statut de cadre, un nombre d'heures supplémentaires toujours identique figurant sur ses bulletins de paye à compter de 2004, le salarié n'établissant pas l'existence d'heures supplémentaires auparavant ni ne fournissant un décompte détaillé des heures qui lui seraient dues ;

Qu'en statuant ainsi, sans caractériser la qualité de cadre dirigeant et alors que la seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 1331-2 du code du travail et 1134 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'une partie pro rata temporis de la prime d'intéressement due au titre de l'année 2005, l'arrêt retient que cette prime est exclue en cas de licenciement pour faute grave par l'article 4 de l'accord d'intéressement des salariés de l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, en retenant qu'en raison de la faute commise par le salarié l'employeur était fondé à ne pas payer l'intéressement, la cour d'appel, qui a ainsi admis la validité d'une sanction pécuniaire, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires et de la fraction pro rata temporis de la prime d'intéressement de l'année 2005, l'arrêt rendu le 11 février 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; 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 Nancy ;

Condamne la société Générale bâtiment industrie aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, 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 huit novembre deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gaschnigard, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur X... était fondé sur une faute grave et de l'avoir débouté, en conséquence, de ses demandes au titre de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement, des dommages et intérêts, du salaire de la mise à pied conservatoire et de la prime d'intéressement,

AUX MOTIFS QUE Monsieur X..., recruté comme « chargé d'affaires en chaudronnerie » avait notamment, aux termes de son contrat, les responsabilités suivantes : l'établissement des devis, études et plans, la conception de projets de process industriel, la fabrication des travaux de chaudronnerie, tuyauterie, serrurerie, mécano-soudure et organisation technique ; qu'il était responsable de la bonne marche complète et de la réalisation des travaux jusqu'à la facturation ; qu'en cette qualité, il s'était vu confier les travaux consistant à remplacer en particulier un économiseur installé dans les locaux de l'usine Lana ; que ces travaux ont été préparés conjointement par Monsieur X... et par son supérieur, Monsieur Z..., dont le salarié reconnaît qu'il n'avait pas les mêmes compétences que lui ; qu'il a géré seul le chantier qu'il devait suivre, Monsieur Z... étant parti en congé d'août ; que le devis relatif à ce chantier porte la signature de Monsieur Z..., de même que le planning général ; que lors du démontage, l'économiseur qui devait être retiré a chuté sur le sol sur une cuve d'air comprimé ; que le fait que le devis et le planning général du chantier aient été signés préalablement par Monsieur Z... en sa qualité de représentant légal de la société GBI n'implique pas que la conception et la direction même des travaux relevaient de sa compétence ; que Monsieur X... a pris un risque inconsidéré en faisant procéder à l'enlèvement d'un économiseur de 12 tonnes au moyen d'une structure de levage prévue pour un appareil de l'ordre de 5 tonnes et dont la faiblesse a entraîné la rupture de la structure et la chute de l'économiseur au moment du levage ; que, tout en étant conscient du caractère insuffisant du système mis en place, il a néanmoins ordonné délibérément la poursuite des travaux, initiative directement liée à l'origine de cet incident qui aurait pu avoir des conséquences dramatiques pour les personnes et les biens ; qu'il a ainsi conduit ces travaux avec inconscience ; que Monsieur X... n'indique pas avoir cherché à évaluer le poids de l'appareil avant de commander la poursuite des travaux et a quitté le chantier sans le surveiller alors qu'il en avait la responsabilité et qu'il connaissait le risque ; que sa faute est caractérisée, dès lors qu'il savait que la structure mise en place selon ses indications, prévue pour poser le nouvel économiseur, était manifestement insuffisante et n'offrait pas les garanties de stabilité et de sécurité nécessaires ; que cette carence manifeste du salarié démontre un comportement gravement fautif dans l'exécution de sa mission, depuis la préparation des travaux (dans l'ignorance comme il l'indique du poids de l'appareil) jusqu'à son exécution (malgré la faiblesse apparente de la structure mise en place), que cette attitude et le risque qu'il a fait courir aux personnes présentes dénotent une inconscience certaine quant aux conséquences de ses actes et autorisaient l'employeur à mettre fin sans délai au contrat de travail du salarié en tant que responsable de ce chantier ;

1° ALORS QUE lorsque l'employeur procède à un licenciement en se fondant sur plusieurs fautes graves qu'il reproche à son salarié, le juge est tenu de se prononcer sur la réalité et la gravité de chacune de ces fautes ; que s'il apparaît que l'un des motifs de licenciement n'est pas établi ou ne procède pas d'une faute grave, le juge ne peut entériner ce licenciement qu'à la condition d'établir qu'il résulte de la lettre de licenciement qu'abstraction faite du motif erroné, l'employeur aurait nécessairement prononcé le licenciement pour faute grave ; qu'en statuant comme ci-dessus sans se prononcer sur le grief de déloyauté qui, selon l'employeur, était constitutif de la faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail

2° ALORS en toute hypothèse QU'en statuant comme ci-dessus, sans rechercher si la faute commise par le salarié ne devait pas être partagée avec celle commise par son employeur, dont elle reconnaissait qu'il avait préparé les travaux conjointement avec le salarié et qu'il avait signé le devis qui avait dû être établi en fonction, notamment, de la fourniture d'un portique adapté au poids des machines à soulever, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande tendant au paiement d'heures supplémentaires ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Monsieur X... réclame le paiement d'une somme de 7.099,44 ? au titre d'heures supplémentaires ; que les premiers juges ont rejeté cette demande en relevant qu'une convention de forfait était prévue par le contrat de travail du salarié et se trouvait conforme à son statut de cadre ; qu'un nombre d'heures supplémentaires, toujours identique, figure sur les bulletins de paye à compter de 2004 et le salarié n'établit pas qu'il aurait fait des heures supplémentaires auparavant ; que, de plus, il n'indique ni ne fournit aux débats aucun décompte détaillé des heures qui lui seraient dues ; que, dès lors, la décision des premiers juges apparaît justifiée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE le demandeur réclame un montant de 7.099,44 ?, ce montant correspondant aux heures supplémentaires entre la 35ème et la 39ème heure figurant sur les

bulletins de salaire ; que le conseil constate que le demandeur était lié, en sa qualité de cadre, à la société GBI par une convention au forfait stipulé dans son contrat de travail et ses fiches de paie ; que sa rémunération aussi bien annuelle, 37.954,20 €, que mensuelle, 3.162,85 €, était supérieure aux minima prévus par la convention collective ; que les dispositions de l'article L. 3111-2 (L. 212-15-1 ancien) ont donc été respectées ;

ALORS QUE la seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait, pas davantage que la seule circonstance que le même nombre d'heures supplémentaires apparaît chaque mois ; que le salarié se plaignait de n'avoir pas été effectivement rémunéré des heures supplémentaires effectuées, dont la preuve résultait de leur mention sur les bulletins de paie ; que la cour d'appel, qui a constaté que ces heures supplémentaires apparaissaient bien sur les bulletins de paie de 2004 et 2005, ne pouvait rejeter la demande sans constater que l'employeur avait effectivement payé les heures supplémentaires mentionnées, sauf à caractériser l'existence d'une convention de forfait telle que prévue par les articles L. 3121-38 et suivants du Code du travail ; qu'en statuant comme ci-dessus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 212-15-3 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande tendant au paiement de la prime d'intéressement due prorata temporis au titre de 2005,

AUX MOTIFS QUE cette prime est exclue en cas de licenciement pour faute grave, suivant l'article 4 de l'accord d'intéressement des salariés de l'entreprise GBI ;

ALORS QUE la privation d'une prime d'intéressement en raison d'une faute grave constitue une sanction pécuniaire prohibée, qui ne peut faire l'objet d'une disposition conventionnelle ; qu'en statuant comme ci-dessus, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-2 du code du travail

Décision Antérieure

•• Cour d'appel Colmar Chambre sociale, section A du 11 février 2010 n° 4 A 08/05034, 10/193

La rédaction JurisData vous signale :
Législation :

•• C. civ., art. 1134 ; C. trav., art. L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 ; C. trav., art. L. 1331-2 ; C. trav., art. L. 3121-22

Note de la Rédaction :

Critère(s) de sélection : contentieux courant

Abstract

• Contrat de travail, contrat de travail à durée indéterminée, rupture, licenciement pour motif personnel, motif du licenciement personnel, faute grave du salarié, salarié responsable technique, risques inconsidérés pour la sécurité des personnes et des biens, rejet.

• Conditions de travail, rémunération, salaire, paiement des heures supplémentaires, cadre chargé d'affaires, qualité de cadre dirigeant, défaut de caractérisation par la cour d'appel, fixation d'une rémunération forfaitaire, défaut de détermination du nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, caractérisation d'une convention de forfait (non), cour d'appel ayant à tort débouté le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, cassation.

• Conditions de travail, rémunération, épargne salariale, plan partenarial d'épargne salariale volontaire, prime d'intéressement, défaut de paiement de l'intéressement en raison de la faute commise par le salarié, cour d'appel ayant à tort jugé l'employeur fondé, cour d'appel ayant à tort validé une sanction pécuniaire, cassation.

