

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 4 octobre 2011**

**N° de pourvoi: 10-18862**

Publié au bulletin

**Rejet**

**Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président**

Me Foussard, SCP Piwnica et Molinié, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom, 17 novembre 2009), que M. X... engagé le 26 janvier 2004 par la société Connex Allier aux droits de laquelle vient la société Véolia transports Rhône Alpes interurbain en qualité de chauffeur en période scolaire a été licencié pour faute grave le 2 mai 2007 pour comportement irresponsable et mise en danger de l'intégrité physique d'autrui en introduisant son chien, sur le lieu de travail et à l'intérieur de son véhicule automobile, puis en le laissant s'échapper, l'animal ayant alors mordu une salariée qui sortait de l'entreprise ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié a droit au respect de sa vie privée ; qu'en disant que le salarié avait commis une faute en introduisant son chien dans l'enceinte de l'entreprise, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il n'avait pas laissé l'animal dans son véhicule automobile avant qu'il ne s'échappe, ce dont il résultait que les faits qui lui étaient reprochés jusqu'à l'issue de sa journée de travail relevaient de sa vie privée et ne pouvaient donc constituer une cause de licenciement qu'en cas de trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 9 du code civil, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ que la lettre de licenciement fixe les termes du litige ; que la lettre de licenciement reprochait au salarié des faits commis après son temps de travail, lorsque son chien s'est échappé, et qui, avaient mis en danger l'intégrité physique de l'une de ses collègues au moment où celle-ci quittait l'entreprise après avoir elle aussi fini son travail ; que ces faits relevaient nécessairement, aux termes de la lettre de licenciement, de la vie personnelle du salarié et ne pouvaient donc constituer une faute, ni un manquement à l'obligation de sécurité issue de l'article L. 4122-1 du code du travail ; qu'en disant que l'accident causé par le chien du salarié s'était produit pendant le temps de travail et qu'il en résultait un manquement à ladite obligation de sécurité, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

3°/ que la lettre de licenciement reprochait au salarié d'avoir commis une faute grave, donc de nature disciplinaire ; qu'en retenant un manquement du salarié à son obligation de sécurité issue de l'article L. 4122-1 du code du travail, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'une faute disciplinaire et a, ainsi, privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-6, L. 1232-1 et L. 1235-1 du même code ;

4°/ que la mise à pied à titre conservatoire doit nécessairement avoir un effet immédiat ; que la cour d'appel a constaté que la mise à pied avait été notifiée au salarié par lettre du 10 avril 2007, avec effet au 16 avril suivant ; qu'en jugeant néanmoins que cette mise à pied présentait un caractère disciplinaire et n'avait pas épuisé le pouvoir de sanction de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L 1332-2 et L 1332-3 du code du travail ;

5°/ que le salarié faisait valoir dans ses conclusions devant la cour d'appel que le règlement intérieur de l'entreprise n'était pas entré en vigueur, et qu'il lui était donc inopposable ; qu'il en déduisait que l'employeur ne pouvait lui notifier une sanction visée à ce règlement intérieur ; qu'en s'abstenant de toute réponse à ce moyen de nature à établir que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, qu'ayant constaté que M. X... qui avait laissé son chien pendant trois heures à l'intérieur de son véhicule stationné sur le parking de l'entreprise et n'avait pas été en mesure de l'empêcher d'attaquer une salariée sur ce parking, la cour d'appel a ainsi caractérisé un manquement du salarié à son obligation de ne pas mettre en danger, dans l'enceinte de l'entreprise, d'autres membres du personnel ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a pu retenir que la mesure de mise à pied notifiée le jour de la convocation à l'entretien préalable, à l'issue du congé dont bénéficiait le salarié et dans l'attente de l'issue de la procédure, revêtait un caractère conservatoire ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS,

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Véolia transports Rhône Alpes interurbain ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre octobre deux mille onze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement était justifié par une cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence, débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts de ce chef ;

AUX MOTIFS QUE, une convocation à l'entretien préalable au licenciement pour le 23 avril 2007, avec mise à pied conservatoire a été notifiée au salarié par courrier du 10 avril 2007 en ces termes : «d'ici là et compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous vous signifions par la présente votre mise à pied à titre conservatoire à compter de votre reprise du 16 avril 2007 et jusqu'à la décision définitive qui découlera de l'entretien» ; M. X... se trouvait effectivement en congés depuis le lendemain des faits du 30 mars et jusqu'au 16 avril 2007 ; or, le but de la mise à pied conservatoire étant d'éloigner le salarié de l'entreprise pendant la procédure de licenciement et impliquant une suspension du contrat de travail, celle-ci ne peut s'appliquer en période de congés payés ; il s'agit donc bien d'une mesure conservatoire qui n'a pas perdu ce caractère du seul fait que ses effets aient été différés en raison des circonstances ; la mise à pied conservatoire n'étant pas une sanction, elle pouvait être suivie d'une mesure de licenciement pour faute grave comme en l'espèce ; que force est de constater que l'accident de Mme Z... s'est bien déroulé dans l'enceinte de l'entreprise et pendant le temps de travail de l'appelant et qu'il se rattache donc bien à sa situation de salarié ; qu'il est par ailleurs incontestable que c'est bien son animal qui a occasionné les blessures à une autre employée en raison de son absence de maîtrise de celui-ci alors que l'article L. 4122-1 du code du travail fait obligation à tout travailleur de prendre soin de sa santé et sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail ; qu'en introduisant son chien puis en le laissant s'échapper dans l'enceinte de l'entreprise, il a commis une faute directement à l'origine de l'accident du travail de Mme Z..., ce qui constitue bien un manquement à ses obligations légales de salarié ;

1°/ ALORS QUE le salarié a droit au respect de sa vie privée ; qu'en disant que le salarié

avait commis une faute en introduisant son chien dans l'enceinte de l'entreprise, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il n'avait pas laissé l'animal dans son véhicule automobile avant qu'il ne s'échappe, ce dont il résultait que les faits qui lui étaient reprochés jusqu'à l'issue de sa journée de travail relevaient de sa vie privée et ne pouvaient donc constituer une cause de licenciement qu'en cas de trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 9 du code civil, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les termes du litige ; que la lettre de licenciement reprochait au salarié des faits commis après son temps de travail, lorsque son chien s'est échappé, et qui, avaient mis en danger l'intégrité physique de l'une de ses collègues au moment où celle-ci quittait l'entreprise après avoir elle aussi fini son travail ; que ces faits relevaient nécessairement, aux termes de la lettre de licenciement, de la vie personnelle du salarié et ne pouvaient donc constituer une faute, ni un manquement à l'obligation de sécurité issue de l'article L. 4122-1 du code du travail ; qu'en disant que l'accident causé par le chien du salarié s'était produit pendant le temps de travail et qu'il en résultait un manquement à ladite obligation de sécurité, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

3°/ ALORS QUE la lettre de licenciement reprochait au salarié d'avoir commis une faute grave, donc de nature disciplinaire ; qu'en retenant un manquement du salarié à son obligation de sécurité issue de l'article L. 4122-1 du code du travail, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'une faute disciplinaire et a, ainsi, privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-6, L. 1232-1 et L. 1235-1 du même code ;

4°/ ALORS QUE la mise à pied à titre conservatoire doit nécessairement avoir un effet immédiat ; que la cour d'appel a constaté que la mise à pied avait été notifiée au salarié par lettre du 10 avril 2007, avec effet au 16 avril suivant ; qu'en jugeant néanmoins que cette mise à pied présentait un caractère disciplinaire et n'avait pas épuisé le pouvoir de sanction de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L 1332-2 et L 1332-3 du code du travail ;

5°/ ALORS QUE le salarié faisait valoir dans ses conclusions devant la cour d'appel que le règlement intérieur de l'entreprise n'était pas entré en vigueur, et qu'il lui était donc inopposable ; qu'il en déduisait que l'employeur ne pouvait lui notifier une sanction visée à ce règlement intérieur ; qu'en s'abstenant de toute réponse à ce moyen de nature à établir que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Riom du 17 novembre 2009

