

## Cour de cassation

19 décembre 2000

n° 98-44.418

Texte intégral :

**Rejet 19 décembre 2000 N° 98-44.418**

# République française

## Au nom du peuple français

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le pourvoi formé par Mme Catherine Y..., demeurant ...,

en cassation d'un arrêt rendu le 14 octobre 1997 par la cour d'appel de Paris (21e chambre, section A), au profit de la société Amidis et compagnie, société en nom collectif, dont le siège est ...,

défenderesse à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 8 novembre 2000, où étaient présents : M. Carmet, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président, Mme Trassoudaine-Verger, conseiller référendaire rapporteur, MM. Ransac, Chagny, conseillers, M. Frouin, conseiller référendaire, M. Kehrig, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Trassoudaine-Verger, conseiller référendaire, les observations de la SCP Bouzidi, avocat de Mme Y..., de la SCP Pivnica et Molinié, avocat de la société Amidis et compagnie, les conclusions de M. Kehrig, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur les deux moyens, réunis :

Attendu que Mme Y... a été engagée par la société Amidis le 9 juin 1978 en qualité de pompiste ; qu'elle a été licenciée pour faute grave le 22 septembre 1993 à la suite d'une mise à pied conservatoire ayant pris effet le 10 septembre 1993 ; que, contestant le bien fondé de cette mesure, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que Mme Y... fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 14 octobre 1997) d'avoir dit que son licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le premier moyen :

1 / que la mise à pied conservatoire prononcée le 10 septembre 1993 prenait effet le jour même à 9 heures 45, ce dont il résultait que l'employeur ne pouvait alléguer d'un abandon de poste ayant pris lui-même l'initiative de la mesure obligeant la salariée à cesser provisoirement son travail ; qu'en retenant la cause réelle et sérieuse du licenciement, motif pris que la salariée n'avait pas averti ses supérieurs de ce qu'elle n'était pas en état de reprendre son travail, que l'entretien tenu le 10 septembre 1993 ne justifiait pas qu'elle quitte son poste sans autorisation, la cour d'appel, qui retient l'abandon de poste invoqué par

l'employeur comme justifié sans prendre en considération la mise à pied conservatoire prononcée par l'employeur prenant effet le 10 septembre 1993 à 9 heures 45, qui rendait sans fondement ce grief, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14 et suivants du Code du travail ;

2 / que les paroles prononcées par la salariée au cours de l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ne saurait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement sauf à en démontrer l'abus ; que s'appropriant les motifs du jugement ayant dit la preuve d'une faute grave non rapportée, la salariée faisait valoir les circonstances tendues de l'entretien avec ses deux supérieurs hiérarchiques, dont Mme X... ;

qu'en retenant que la preuve était rapportée par l'attestation de Mme X... de ce que la salariée avait été parfaitement incorrecte vis-à-vis du directeur lors de l'entretien du 10 septembre 1993, lequel avait pourtant été suivi d'une sanction disciplinaire sous la forme d'une mise à pied immédiate, sans caractériser l'abus, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14 et suivants du Code du travail ;

3 / que les paroles prononcées par le salarié au cours de l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ne saurait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement sauf à en démontrer l'abus ;

qu'en se contentant de retenir que l'attestation de Mme X... ne saurait être critiquée dans la mesure où elle est conforme aux exigences de l'article 202 du nouveau Code de procédure civile, circonstance parfaitement indifférente, une attestation pouvant être retenue nonobstant l'irrégularité formelle à l'article 202, la cour d'appel s'est prononcée par des motifs inopérants et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14 et suivants du Code du travail ;

4 / que les juges du fond doivent rechercher si le motif allégué par le salarié comme constitutif de la vraie cause de licenciement est fondé ; que la salariée, produisant deux attestations, faisait valoir que son licenciement était lié aux **mandats** qu'elle avait exercé pendant 10 ans au sein du comité d'entreprise, le licenciement étant intervenu 1 an après l'achèvement de la période de protection dont elle bénéficiait ; qu'en ne se prononçant pas sur ce moyen, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14 et suivants de Code du travail ; et alors, selon le second moyen :

1 / que si l'exigence de nouveaux griefs autorise l'employeur à tenir compte de griefs antérieurs même déjà sanctionnés par un avertissement, le salarié, dont le licenciement repose sur une appréciation globale de son comportement, peut contester le bien fondé des griefs antérieurs déjà sanctionnés par un ou plusieurs avertissements ; qu'en ne vérifiant pas le bien fondé du motif tiré des retards déjà sanctionnés par un avertissement motif pris que la salariée n'a pas contesté ces avertissements en leur temps, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

2 / que la salariée contestait expressément le motif de licenciement tiré des retards précédemment sanctionnés dès lors que lorsqu'il s'agissait de 15 minutes dans la prise de poste à la station et non à l'arrivée dans l'entreprise, ce prétendu retard correspond à la durée nécessaire pour prendre possession des moyens de travail dans le magasin et se rendre au local, séparé du magasin, par le parking ;

qu'ainsi, la salariée invitait la cour d'appel à rechercher si le retard était réel eu égard au fait qu'étant dans l'entreprise, elle était dès lors en état de subordination et que ce temps nécessaire à la réunion des moyens de travail constituait un travail effectif, rendant sans fondement les prétendus retards ; qu'en se bornant à retenir que ces avertissements prononcés à l'occasion des retards n'avaient pas été contestés en leur temps, que ce motif de licenciement était prouvé par l'employeur, la cour d'appel, qui n'a pas répondu au moyen pertinent dont elle était saisie, a violé les dispositions de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile et privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 212-4 du Code du travail ;

3 / qu'en énonçant que le retard du 10 septembre 1993, s'ajoutant aux retards déjà sanctionnés, constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement parce qu'ils désorganisaient "nécessairement" l'entreprise, sans préciser en quoi les retards antérieurs sanctionnés par un avertissement seulement étaient de nature à avoir eu subitement pour effet une désorganisation de l'entreprise qu'ils n'avaient pas eu pendant les nombreuses années antérieures, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14 et suivants et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'abstraction faite des motifs critiqués par les trois premières branches du premier moyen, la cour d'appel a constaté que le licenciement était justifié par les retards répétés de la salariée ;

Et attendu, ensuite, qu'appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de répondre à un simple argument, a retenu que ces griefs justifiaient le licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme Y... aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la **Cour de Cassation**, **Chambre sociale**, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf décembre deux mille.

**Composition de la juridiction** : Président : M. CARMET conseiller

**Décision attaquée** : cour d'appel de Paris (21e chambre, section A) 14 octobre 1997 (Rejet)