

LICENCE EN DROIT ECONOMIE GESTION

MENTION DROIT parcours public et privé

3^{ème} NIVEAU

SEMESTRE 5

GROUPE DE COURS N° 2

DROIT DU TRAVAIL

LUNDI 14 DECEMBRE 2015

9 H – 12 H

L'usage du Code du travail (édition non annotée) est autorisé

Veillez commenter l'arrêt ci-dessous.

Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du mardi 3 mars 2015

N° de pourvoi: 13-15551

Publié au bulletin **Rejet**

M. Frouin, président

Mme Depelley, conseiller rapporteur

M. Richard de La Tour, avocat général

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 7 février 2013), qu'engagé par la société Bicbo Soredis selon contrat du 2 novembre 2000 en qualité de promoteur des ventes, M. X... a été convoqué pour le 7 juin 2010 à un entretien préalable à un éventuel licenciement ; qu'ayant signé ce même jour une convention de rupture du contrat de travail, il a exercé son droit de rétractation par lettre du 16 juin 2010 ; que convoqué par lettre du 21 juin 2010 à un nouvel entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 28 juin suivant, il a été licencié pour faute grave par lettre du 1er juillet 2010 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement justifié par une faute grave et de le débouter en conséquence de l'ensemble de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail autonome ; qu'en conséquence, l'employeur, qui choisit, à la date où il a eu connaissance exacte et complète de faits imputables au salarié, de lui proposer une rupture conventionnelle de son contrat de travail, renonce, ce faisant, à engager à son encontre et pour ces mêmes faits des poursuites disciplinaires ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1237-11, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ; que lorsque l'employeur, qui a une connaissance exacte et complète des faits imputables au salarié, choisit d'entrer dans un processus de rupture conventionnelle du contrat de travail, lequel postule le maintien du salarié dans l'entreprise pendant toute la durée de la procédure prévue aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail, il ne saurait, en cas d'échec des négociations, se prévaloir ensuite à son encontre d'une faute grave ; qu'en décidant que, malgré la procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail en raison des faits intervenus le 21 mai 2010, le licenciement de M. X..., notifié pour ces mêmes faits le 1er juillet 2010, était justifié par une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°/ que l'injure grossière, même réitérée, n'est pas de nature à caractériser à elle seule une faute grave, les juges du fond devant tenir compte, dans l'appréciation du degré de gravité de la faute commise, du comportement jusqu'ici irréprochable du salarié et de son ancienneté dans l'entreprise ; qu'en qualifiant de faute grave le comportement de M. X..., lors de la réunion de travail du 21 mai 2010 au cours de laquelle il avait dit « je t'emmerde » au représentant d'un fournisseur, quand il résultait de ses propres constatations que le salarié, qui disposait d'une ancienneté de dix ans dans l'entreprise, n'avait jamais fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire, de sorte que les propos déplacés qu'il avait tenus à M. Y..., même s'ils s'étaient réitérés peu de temps après la réunion litigieuse, ne constituaient pas à eux seuls une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire ; qu'il s'ensuit que si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, l'employeur est fondé à reprendre la procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable dans le respect des dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave ;

Attendu, ensuite, qu'ayant relevé que M. X..., commercial expérimenté, avait insulté un fournisseur, avait quitté les lieux malgré l'ordre de son supérieur hiérarchique et que ses débordements comportementaux étaient réitérés et imprévisibles, la cour d'appel a pu en déduire, en dépit de l'absence de reproche antérieur et de l'ancienneté de ce salarié, l'existence de faits rendant impossible son maintien dans l'entreprise et constituant une faute grave ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le second moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois mars deux mille quinze.