

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 juin 2010, 09-40.599, Inédit****Cour de cassation - Chambre sociale**

N° de pourvoi : 09-40.599
Non publié au bulletin
Solution : Rejet

Audience publique du mercredi 16 juin 2010

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence, du 25 novembre 2008

Président

M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président)

Avocat(s)

SCP Potier de La Varde, Buk-Lament, SCP Waquet, Farge et Hazan

Texte intégral**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 25 novembre 2008), que M. X..., engagé à compter du 20 janvier 1992 par la société AGS Formule 1 (la société) en qualité de mécanicien-motoriste et exerçant en dernier lieu les fonctions de chef d'atelier, a été licencié pour faute grave le 9 août 2005 ;

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

1° / que la défaillance de l'employeur dans l'organisation des congés payés lui interdit de se prévaloir d'une faute grave à l'encontre d'un salarié qui ne serait pas conformé aux dates de congés qu'il a fixées ; qu'en décidant que la méconnaissance de dispositions légales relatives à l'organisation des congés annuels n'avait pas d'incidence sur le caractère fautif des faits reprochés au salarié, qui aurait dû user des voies de droit à l'encontre de son employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail ;

2° / qu'il résulte des articles L. 3141-13, D. 3141-5 et D. 3141-6 du code du travail que la période de congés payés fixée par l'employeur à défaut de convention ou d'accord collectif, est portée à la connaissance du personnel deux mois avant son ouverture et que l'ordre des départs est communiqué à chaque salarié quinze jours avant son départ, et est affiché dans des locaux normalement accessibles aux salariés ; que M. X... dans ses conclusions devant la cour d'appel, a soutenu que ni la période de congés payés ni l'ordre et les dates de départs des salariés ne leur avaient été communiqués dans les délais légaux ; Qu'en statuant sans constater que la période des congés de l'été 2005 avait été communiquée au personnel au moins deux mois avant son ouverture, et que l'ordre des départs avait été transmis à M. X... au moins quinze jours avant son départ, et affiché dans un lieu facilement accessible, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail ;

3° / qu'il appartient à l'employeur, débiteur de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, de rapporter la preuve de la faute grave, privative de ces indemnités ; qu'en exigeant de M. X... qu'il fasse la preuve de l'accord donné par l'employeur pour la date de ses congés quand il appartenait à ce dernier de rapporter la preuve contraire, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation de l'article 1315 du code civil ;

4° / qu'il résulte d'une part de l'article L. 3141-14 du code du travail que l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en considération, prioritairement, de la situation de famille des bénéficiaires et d'autre part, de l'article L. 3142-1 du même code, que le salarié bénéficie, pour son mariage, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de quatre jours ; que ne constitue pas une faute grave nécessitant son éviction immédiate de l'entreprise le fait, par un salarié totalisant treize années d'ancienneté durant lesquelles il n'a jamais fait l'objet du moindre reproche, de prendre des congés sans autorisation expresse de son employeur à l'occasion de la célébration de son propre mariage ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail ;

5° / que ne commet pas une faute grave le salarié qui, alors que le fractionnement des congés due à une fermeture de son service n'a pas donné lieu à un avis conforme des délégués du personnel, et que cette fermeture n'a pas donné lieu à une publicité spécifique, se rend sur son poste de travail durant la période de fermeture ; qu'en statuant dans un sens contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail ;

6° / que le juge est tenu de répondre aux conclusions des parties ; que le salarié a fait valoir que sa présence dans l'entreprise le 25 juillet 2005 ne pouvait lui être reprochée au prétexte d'une fermeture de l'atelier, dès lors que M. Y..., son supérieur hiérarchique, était également présent à son poste à l'atelier ce jour-là, et ne lui avait fait aucune remarque ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef de conclusions, de nature à influencer sur la solution du litige dès lors qu'il remettait en cause l'interdiction faite au salarié de venir travailler le 25 juillet 2005, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé d'une part, que l'ensemble du personnel avait eu connaissance en temps utile de l'obligation de formuler une

demande de congés pendant la période de congés payés, fixée du 16 juillet au 16 août pour tenir compte des impératifs d'organisation de la société dont avaient été informés les délégués du personnel, et d'autre part, que le salarié avait repris le travail malgré la fermeture de l'entreprise et l'interdiction opposée par l'employeur ; qu'elle a pu en déduire que le départ en congés de l'intéressé du 4 au 25 juillet, unilatéralement décidé par lui sans autorisation ni justification sérieuse, ainsi que la reprise du travail dans des conditions dangereuses, étaient constitutifs d'une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize juin deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils pour M. X....

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué, considérant que son licenciement reposait sur une faute grave, D'AVOIR DEBOUTE le salarié de ses demandes en paiement formulées au titre d'un rappel de salaire pour la période de mise à pied et pour la journée du 25 juillet, et des congés payés afférents, des congés payés pour les périodes du 4 au 10 juillet, puis du 18 au 24 juillet 2005, d'une indemnité de préavis et des congés payés afférents, d'une indemnité de licenciement, et de dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE sur le premier grief : l'employeur produit un compte-rendu daté du 15 février 2005 édité « pour diffusion ou affichage » de la réunion de l'ensemble du personnel, qui avait pour objet de faire « un rappel des forces et faiblesses de l'entreprise » et « un point sur les actions marketing et commerciales en cours » ; ce compte-rendu comporte diverses rubriques dont l'une est relative à la « fermeture pour travaux circuit du Luc » du 23 juillet au 4 août 2005, dans laquelle il est dit que si la possibilité de réservation de jours au circuit Paul Ricard ou Barcelone est étudiée, les congés annuels devront être pris dans cette période, par roulement (afin d'assurer les stages extérieurs, si besoins, et la permanence commerciale), le solde des congés étant pris sur négociations, et avec aval de la DG ; S'il affirme avoir eu connaissance de cette pièce après son licenciement, Monsieur X... ne conteste pas avoir assisté à cette réunion, organisée par la direction avec l'ensemble du personnel, au cours de laquelle l'information relative à la fermeture du circuit, prévue pendant la période du 23 juillet au 4 août et ayant une incidence sur les congés d'été, a été donnée par l'employeur aux salariés ; la question des congés payés a de nouveau été abordée le 8 mars 2005 lors de la réunion des délégués du personnel, dont le compte-rendu indique que les congés payés principaux doivent être posés dans la période de fermeture de l'entreprise, que la période d'été a été fixée du 23 juillet au 4 août 2005 (travaux du circuit) et que les salariés sont invités à proposer des dates de congés entre le 16 juillet et le 16 août, propositions qui seront soumises pour approbation aux responsables et directeurs de service, lesquels tiendront compte des besoins de l'entreprise et de l'attente du personnel, enfin que les demandes particulières seront examinées ; l'employeur produit également une note de service du 21 mars 2005 rappelant aux salariés qu'ils doivent communiquer leurs souhaits de dates de congés préalablement validés par le responsable hiérarchique et qu'un planning général serait établi et diffusé après validation définitive par la direction générale ; que Madame A...atteste que Monsieur X... n'a formé aucune demande écrite ou orale pour ses congés, qu'un planning des congés 2005 était visible dans son bureau et avait été édité pour affichage et diffusion aux salariés ; qu'une autre salariée atteste qu'elle avait été surprise, sachant que l'entreprise serait fermée semaines 30 et 31, d'entendre Monsieur X... dire qu'il prendrait ses congés au moment de son mariage quoiqu'il advienne ; que le salarié ne peut prétendre de bonne foi qu'il ignorait la période de congés fixée par l'employeur ni que suivant un usage ancien dans l'entreprise, il avait informé verbalement Madame A...qu'il prendrait ses congés du 4 au 25 juillet et considéré qu'à défaut de réponse, l'employeur lui avait donné son accord ; que s'il estimait que l'employeur, en l'état du fractionnement des congés et de la fermeture de l'entreprise et à défaut de l'avis conforme des délégués du personnel avait méconnu les dispositions de l'article L. 3141-20 du Code du travail, et ce en dépit de la réunion des délégués du personnel du 8 mars 2005, il lui appartenait d'user des voies de droit et non de fixer unilatéralement ses congés ; que l'usage d'un accord verbal dont se prévaut le salarié en versant aux débats des attestations d'anciens salariés ne peut exonérer le salarié de faire la preuve de l'accord donné par son employeur ; que quel qu'ait été l'usage par la passé, l'employeur produit des demandes écrites faites par d'autres salariés pour les congés de l'été 2005, ce qui prouve que l'information leur a bien été communiquée ; dès lors que ces demandes étaient écrites, l'absence de réponse de l'employeur valait acceptation, ce qui n'était pas le cas de la demande orale de Monsieur X..., qui est contestée par Madame A...; que Monsieur X... était le seul salarié de l'atelier à reprendre son poste de travail le 25 juillet 2005, ce qui confirme que l'ensemble du personnel technique était informé de la période des congés fixée par l'employeur et que Monsieur X... est le seul à ne pas l'avoir respectée en prenant unilatéralement la décision de partir en congés le 4 juillet ;

ALORS D'UNE PART QUE la défaillance de l'employeur dans l'organisation des congés payés lui interdit de se prévaloir d'une faute grave à l'encontre d'un salarié qui ne serait pas conformé aux dates de congés qu'il a fixées ; qu'en décidant que la méconnaissance de dispositions légales relatives à l'organisation des congés annuels n'avait pas d'incidence sur le caractère fautif des faits reprochés au salarié, qui aurait dû user des voies de droit à l'encontre de son employeur, la Cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du Code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART QUE qu'il résulte des articles L. 3141-13, D. 3141-5 et D. 3141-6 du Code du travail que la période de congés payés fixée par l'employeur à défaut de convention ou d'accord collectif, est portée à la connaissance du personnel deux mois avant son ouverture et que l'ordre des départs est communiqué à chaque salarié quinze jours avant son départ, et est affiché dans des locaux normalement accessibles aux salariés ; que Monsieur X... dans ses conclusions devant la Cour d'appel (p. 7 in fine et s.), a soutenu que ni la période de congés payés ni l'ordre et les dates de départs des salariés ne leur avaient été communiqués dans les délais légaux ; Qu'en statuant sans constater que la période des congés de l'été 2005 avait été communiquée au personnel au moins deux mois avant son ouverture, et que l'ordre des départs avait été transmis à Monsieur X... au moins quinze jours avant son départ, et affiché dans un lieu facilement accessible, la Cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du Code du travail ;

ALORS DE TROISIEME PART QU'il appartient à l'employeur, débiteur de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, de rapporter la preuve de la faute grave, privative de ces indemnités ; qu'en exigeant de Monsieur X... qu'il fasse la preuve de l'accord donné par l'employeur pour la date de ses congés quand il appartenait à ce dernier de rapporter la preuve contraire, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation de l'article 1315 du Code civil ;

ALORS DE QUATRIEME PART QU'il résulte d'une part de l'article L. 3141-14 du Code du travail que l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en considération, prioritairement, de la situation de famille des bénéficiaires et d'autre part, de l'article L. 3142-1 du même Code, que le salarié bénéficie,

pour son mariage, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de quatre jours ; que ne constitue pas une faute grave nécessitant son éviction immédiate de l'entreprise le fait, par un salarié totalisant treize années d'ancienneté durant lesquelles il n'a jamais fait l'objet du moindre reproche, de prendre des congés sans autorisation expresse de son employeur à l'occasion de la célébration de son propre mariage ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du Code du travail ;

ET AUX MOTIFS QUE sur le second grief : il est établi que le 22 juillet, avant sa reprise, Monsieur X... a appelé son employeur pour lui demander des instructions ; que la notification verbale d'une mise à pied lors de cet entretien ne résulte que des dires de l'employeur et n'est pas prouvée ; la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement, adressée le 22 juillet 2005 notifiant une telle mise à pied, ne fait pas référence à une notification téléphonique préalable et n'a été reçue que le 26 juillet ; il ne peut donc être reprochée au salarié d'avoir repris le travail en méconnaissance d'une mise à pied ; que cette reprise de travail est néanmoins fautive en ce que, quels qu'aient été les termes de l'employeur lors de l'entretien téléphonique du 22 juillet, il n'a pas pu échapper au salarié qu'après avoir décidé lui-même de son départ en congés, il commettait un nouvel acte d'insubordination en fixant de son propre chef son retour au 25 juillet, alors que les ateliers étaient fermés jusqu'au 4 août ce qu'il ne pouvait ignorer ; qu'il a ainsi enfreint l'instruction de son employeur, et a pris l'initiative de pénétrer dans l'atelier pour y travailler, seul, en méconnaissance des directives de son employeur qu'il avait pourtant sollicitées, sans avoir reçu aucune tâche à effectuer, et au mépris des risques encourus tant par lui-même que par son employeur civilement responsable ; qu'il a ainsi persisté dans l'insubordination en reprenant le travail dans des conditions dangereuses, alors que l'entreprise était fermée et qu'il ne se trouvait plus sous l'autorité de son employeur ;

ALORS DE CINQUIEME PART QUE ne commet pas une faute grave le salarié qui, alors que le fractionnement des congés due à une fermeture de son service n'a pas donné lieu à un avis conforme des délégués du personnel, et que cette fermeture n'a pas donné lieu à une publicité spécifique, se rend sur son poste de travail durant la période de fermeture ; qu'en statuant dans un sens contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du Code du travail ;

ALORS ENFIN QUE le juge est tenu de répondre aux conclusions des parties ; que le salarié a fait valoir que sa présence dans l'entreprise le 25 juillet 2005 ne pouvait lui être reprochée au prétexte d'une fermeture de l'atelier, dès lors que Monsieur Y..., son supérieur hiérarchique, était également présent à son poste à l'atelier ce jour-là, et ne lui avait fait aucune remarque (conclusions p. 12 al. 3) ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef de conclusions, de nature à influencer sur la solution du litige dès lors qu'il remettait en cause l'interdiction faite au salarié de venir travailler le 25 juillet 2005, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.