

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 janvier 2016, 14-21.346, Inédit****Cour de cassation - Chambre sociale**

N° de pourvoi : 14-21.346
ECLI:FR:CCASS:2016:SO00153
Non publié au bulletin
Solution : Cassation partielle

Audience publique du mercredi 20 janvier 2016

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles, du 22 mai 2014

Président

Mme Lambremont (conseiller le plus ancien faisant fonction de président) SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano

Avocat(s)**Texte intégral****RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 8 octobre 2001 par la société Peugeot Citroën automobiles en qualité d'assistante administrative, a été licenciée pour faute grave par lettre du 13 janvier 2009 ;

Sur les premier et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens, ci-après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes en paiement de rappels de salaires et de congés payés y afférents au titre des heures supplémentaires, d'une indemnité pour travail dissimulé et des dommages-intérêts pour repos compensateur non pris, alors, selon le moyen, que lorsque le salarié qui sollicite un rappel d'heures supplémentaires produit des éléments de nature à étayer sa demande, il appartient à l'employeur de fournir au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, que la salariée produisait des décomptes sur lesquels elle avait indiqué une durée de travail hebdomadaire de 55 heures, et qu'elle justifiait avoir été payée en « forfait-jours » à compter de janvier 2008, ce qui tendait à confirmer rétrospectivement que sa durée réelle de travail excédait celle, de 38h30, mentionnée dans son contrat de travail, sans quoi l'employeur n'aurait eu aucune raison de proposer le passage à un forfait en jours ; qu'en retenant cependant, pour débouter la salariée de toutes ses demandes de rappel de salaire, qu'elle ne produisait pas des éléments de nature à étayer suffisamment sa demande, quand la salariée produisait des éléments auxquels l'employeur pouvait répondre en fournissant au juge les horaires effectivement réalisés, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que la salariée ne produisait aucune pièce susceptible d'étayer les horaires de travail qu'elle invoque ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1232-3 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, l'arrêt relève que l'employeur a la faculté de se faire assister par toute personne appartenant à l'entreprise, dès lors que l'entretien ne se transforme pas en véritable enquête ou procès, que la salariée soutient s'être retrouvée face à un jury et avoir été incapable de se défendre, ce qui ne ressort pas du témoignage du représentant du personnel qui l'assistait à l'entretien préalable au licenciement, lequel affirme que l'entretien s'est déroulé dans le respect des personnes et du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la présence aux côtés de la responsable d'établissement, du responsable de la boutique et du chef du personnel avait transformé l'entretien préalable au licenciement en enquête et ainsi détourné la procédure de son objet, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande de Mme X... en paiement de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 22 mai 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 Paris ;

Condamne la Société Peugeot Citroën automobiles aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Peugeot Citroën automobiles et condamne celle-ci à payer à Mme X... la somme de 3 000 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 vingt janvier deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour Mme X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Mme X... reposait sur une faute grave et d'AVOIR en conséquence débouté cette dernière de ses demandes d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés sur préavis, d'indemnité de licenciement, de rappel de salaires sur mise à pied, de congés payés sur rappel de salaire et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE sur le harcèlement moral : aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en application de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque le salarié établit la matérialité des faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que Mme X... invoque les faits suivants :- en octobre 2005, alors qu'un plan social avait été mis en place par la société PCA, elle a été mise sur la liste des volontaires au licenciement avec menaces de mutation en cas de refus ; qu'elle se défendra et ne sera pas licenciée ; - en juillet 2007, des réflexions lui ont été faites sur ses problèmes de vue et elle sera convoquée par la médecine du travail à ce sujet, à l'initiative de l'employeur ; - en un an et demi, elle déménagera trois fois de bureau ; - l'employeur n'a cessé de lui attribuer de nouvelles tâches ; qu'à l'exception du quatrième, la matérialité de ces faits est établie par les pièces produites par la salariée et elle est d'ailleurs reconnue par l'employeur ; que si ces faits font présumer l'existence d'un harcèlement moral, l'employeur établit cependant que les décisions qui ont été prises à l'égard de Mme X... étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; - qu'entre novembre 2004 et septembre 2005, un plan de départs visant à réorganiser les activités de Peugeot Sport a été mis en place suite à l'abandon de l'activité des championnats du monde de rallyes ; que dans ce contexte, il a été projeté de réorganiser le poste de la facturière à laquelle il a été proposé un poste de gestionnaire investissement, que Mme X... a cependant refusé et qui ne lui a pas été imposé, celle-ci étant maintenue dans son poste ; - que c'est dans le cadre de son obligation de sécurité lui imposant la mise en place de visites périodiques que la société PCA a fait soumettre sa salariée à une visite par la médecine du travail, ayant constaté des problèmes de vue chez Mme X..., pouvant être à l'origine d'une lenteur dans l'exécution de ses tâches ; que cette démarche n'a pas été considérée comme étant inutile par le médecin du travail puisque celui-ci a fait réaliser des examens complémentaires et s'est interrogé sur la nécessité d'aménager le poste informatique de Mme X... pour finalement émettre un avis d'aptitude ; - que s'agissant des changements de bureau, Mme X... a dans un premier temps été installée dans un bureau avec le responsable du magasin général puisqu'elle travaillait sur la facturation ; qu'elle a ensuite été installée dans l'espace commercial pour deux raisons : elle se trouvait ainsi au sein de l'équipe commerciale avec laquelle elle travaillait au quotidien de par sa fonction de facturière ; elle se rapprochait de la comptable boutique avec laquelle elle travaillait sur des problématiques de recouvrement de créances clients ; que le harcèlement dont se plaint Mme X... pour justifier son licenciement n'est donc pas établi ; sur la cause réelle et sérieuse du licenciement et la faute grave : que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est ainsi rédigée : « En votre qualité de facturière, à chaque retour d'épreuve, les vendeurs itinérants vous remettent les carnets à souche et les règlements correspondant aux transactions réalisées pour vous permettre d'établir les factures et effectuer la remise à la comptabilité des sommes correspondantes. Or vous avez, sans en avertir la hiérarchie ni quiconque dans l'entreprise, pris l'initiative de déposer l'argent liquide appartenant à Peugeot Sport pour un montant de 2. 193, 41 euros à votre banque dans un coffre-fort personnel. Cette somme n'a jamais été remise en caisse et vous avez reconnu les faits le 10 décembre 2008. Courant 2007, vous avez établi pour 538, 91 euros de factures immédiatement annulées par note de crédit établie par vous-même, les espèces correspondantes n'ont jamais été remises à la comptabilité. Par ailleurs, et pour 218, 37 euros, aucune facture n'a été émise. Courant 2008, vous avez établi pour 3130, 68 euros de factures qui n'ont jamais été rapprochées (pas de trace de remise en caisse des espèces correspondantes). Par ailleurs, la somme de 539, 35 euros demeure sans commande donc non facturée, les espèces n'ont jamais été remises en caisse. Vous avez reconnu que les faits découverts par le contrôleur de gestion début décembre 2008 et qui vous sont reprochés, sont avérés » ; que cette lettre de licenciement, qui énonce des faits matériellement vérifiables, est suffisamment motivée au regard des exigences de l'article L. 1232-6 du code du travail ; que la réalité de ces faits de non-remise en comptabilité d'espèces provenant de ventes réalisées sur le terrain par les vendeurs de la société PCA et que Mme X... avait la charge de collecter, est avérée à l'examen des pièces produites par la société :- des pièces de nature comptable,- une attestation de Mme A..., contrôleur de gestion ayant réalisé les procédures de contrôle à l'origine de la découverte des espèces manquantes en comptabilité,- un compte-rendu d'entretien qui a eu lieu le 10 décembre 2008 entre Mme X... et son supérieur hiérarchique, au cours duquel elle a indiqué avoir déposé chez elle les espèces manquantes,- une attestation du représentant du personnel ayant assisté Mme X... lors de l'entretien préalable au licenciement, qui expose que la salariée a reconnu les faits reprochés au cours de cet entretien, lequel s'est déroulé dans le respect des personnes et du code du travail ; que l'absence de harcèlement moral et le témoignage du représentant du personnel contredisent la position de Mme X... selon laquelle elle aurait avoué les faits dans la panique et sous l'effet des pressions exercées par son employeur ; que par ailleurs, sa propre version des faits qu'elle a exposée dans une lettre adressée à l'employeur le 2 juillet 2009 selon laquelle : ayant constaté elle-même que des espèces étaient manquantes, elle a demandé à des amis de lui prêter la somme correspondante afin de pouvoir la remettre en caisse, mais alors qu'elle rentrait chez elle avec la somme prêtée en espèces, elle s'est fait voler son sac à mains, n'apparaît pas crédible car elle a été présentée a posteriori et le témoignage de ses amis, censé établir la réalité du prêt effectué et sa volonté de remboursement de la somme manquante, ainsi que la plainte pénale qu'elle a déposée pour le vol de son sac à mains, sont eux postérieurs à l'entretien qu'elle a eu le 10 décembre 2008 avec sa hiérarchie au sujet des faits découverts et qu'elle a reconnus ; que ces faits de non-remise en comptabilité d'espèces substantielles provenant de ventes qu'elle avait pour mission de contrôler et de comptabiliser constituent un grave manquement à ses obligations contractuelles qui justifiait la rupture immédiate de son contrat de travail ; que le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a jugé justifié le licenciement pour faute grave de Mme X... et débouté celle-ci de toutes ses demandes liées à la rupture ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE le harcèlement moral se caractérise essentiellement par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel ; qu'il appartient au salarié qui se prétend harcelé de soumettre au juge des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'à l'appui de ses allégations la salariée invoque une convocation inattendue, en septembre 2007, à une visite médicale auprès du médecin du travail, une mise à pied ordonnée dans des conditions vexatoires en décembre 2008, trois changements de bureau en 18 mois, une surcharge de travail, une tentative de licenciement en 2005 ; que ces faits isolés ne constituent en rien les agissements répétés qui caractérisent le harcèlement moral ; que Mme X... avait découvert la disparition de la somme de 2193, 41 euros quelques jours avant d'être interrogée à son sujet mais n'en avait rien dit ; qu'elle se préparait curieusement à remplacer la somme disparue et sollicitait à cet effet le bienveillant concours d'une amie ; qu'elle n'informerait sa hiérarchie que deux jours plus tard, c'est-à-dire après l'intervention d'un contrôleur de gestion ; qu'elle ne déposerait plainte que le surlendemain ; qu'enfin l'audit révélait son implication dans plusieurs occasions où la remise d'espèces à l'employeur n'avait pas été faite ; qu'en conséquence, le licenciement de Mme X... sera jugé fondé sur une cause réelle et sérieuse ; que la gravité des faits reprochés ne permet pas plus longtemps le maintien de la salariée dans l'entreprise ;

1°) ALORS QUE lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir à l'appui de sa demande de reconnaissance d'un harcèlement moral qu'en octobre 2005, elle avait été, dans le cadre d'un plan social, inscrite d'office par l'employeur sur la liste des volontaires au licenciement avec des menaces de mutation si elle refusait de partir et que ce n'était que parce qu'elle s'était défendue qu'elle avait finalement été maintenue à son poste ; que la cour d'appel, après avoir constaté que la matérialité de ce fait était établie et laissait présumer avec les autres éléments pris dans leur ensemble un harcèlement, a cependant jugé que l'employeur justifiait sa décision par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, puisque si dans le cadre du plan de départs, il avait été proposé à la salariée un poste de gestionnaire investissement que la salariée avait refusé, il ne lui avait pas été imposé et la salariée s'était maintenue à son poste ; qu'en statuant par de tels motifs, impropres à justifier que la salariée ait été mise d'office sur la liste des volontaires au licenciement contre son gré, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la salariée établissait qu'en juillet 2007, des réflexions lui avaient été faites sur ses problèmes de vue et qu'elle avait été convoquée par la médecine du travail à ce sujet, à l'initiative de l'employeur ; que pour juger cependant que l'employeur établissait que ce fait était justifié par un élément objectif étranger à tout harcèlement moral, la cour d'appel a dit que c'est dans le cadre de son obligation de sécurité lui imposant la mise en place de visites périodiques que l'employeur avait fait soumettre sa salariée à une visite par la médecine du travail, ayant constaté des problèmes de vue chez Mme X..., pouvant être à l'origine d'une lenteur dans l'exécution de ses tâches ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si l'employeur justifiait de la lenteur de la salariée dans l'exécution de ses tâches, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE la preuve de la faute grave incombe à l'employeur ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir que le représentant du personnel qui l'avait assistée lors de l'entretien préalable au licenciement avait refusé d'établir un procès-verbal de l'entretien malgré les trois relances que lui avait adressées la salariée ; qu'en s'appuyant sur une attestation faite par ce même représentant en faveur de l'employeur, dans laquelle il affirme que la salariée aurait reconnu les faits qui lui étaient reprochés par l'employeur, sans rechercher si le fait que ce représentant ait refusé de retranscrire objectivement le contenu de l'entretien ne confirmait pas que la salariée avait uniquement reconnu la disparition de la somme de 2. 193, 41 euros mais non sa responsabilité dans cette disparition ni les autres griefs contenus dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 et L. 1331-1 du code du travail ;

4°) ALORS en tout état de cause QUE pour juger que le licenciement pour faute grave de la salariée reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a relevé que le représentant du personnel qui assistait la salariée lors de l'entretien préalable au licenciement avait attesté que la salariée avait reconnu les faits ; qu'en statuant ainsi, après avoir constaté que lors de l'entretien l'employeur était assisté de trois salariés de l'entreprise, de sorte que l'entretien s'était transformé en procédure d'enquête de nature à intimider la salariée et à fausser ses déclarations, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 et L. 1331-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande tendant à ce que la société Peugeot Citroën Automobiles soit condamnée à lui verser des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE Mme X... soutient que la procédure de licenciement est nulle en ce que l'employeur était représenté par trois personnes lors de l'entretien préalable, elle-même n'étant accompagnée que d'un représentant du personnel ; que la société réplique que la présence de ces trois personnes était nécessaire, s'agissant de :- M. B..., responsable de la boutique et supérieur hiérarchique direct de Mme X... à qui elle avait confié avoir conservé des espèces dans son coffre,- Mme C..., secrétaire générale et responsable d'établissement,- Mme F... D..., chef du personnel ; que l'employeur a la faculté de se faire assister par toute personne appartenant à l'entreprise, dès lors que l'entretien ne se transforme pas en véritable enquête ou procès ; que la salariée soutient s'être retrouvée face à un jury et avoir été incapable de se défendre, ce qui ne ressort cependant pas du témoignage de M. Eric E..., représentant du personnel qui assistait Mme X... à l'entretien préalable au licenciement, lequel affirme que l'entretien s'est déroulé dans le respect des personnes et du code du travail ; que Mme X... n'est donc pas fondée à se prévaloir de l'irrégularité de la procédure de licenciement ; qu'elle sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts et le jugement entrepris infirmé de ce chef ;

ALORS QUE l'entretien préalable au licenciement d'un salarié revêt un caractère strictement individuel qui exclut que le salarié soit entendu en présence de collègues ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que lors de l'entretien préalable, l'employeur était assisté du responsable hiérarchique de la salariée, de la secrétaire générale et responsable d'établissement et du chef du personnel ; qu'en jugeant néanmoins que la salariée n'était pas fondée à se prévaloir de l'irrégularité de la procédure de licenciement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il s'événait que l'employeur avait détourné l'entretien préalable de son objet, a violé l'article L. 1332-2 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme X... de ses demandes tendant à ce que la société Peugeot Citroën Automobiles soit condamnée à lui verser des rappels de salaires et de congés payés y afférents au titre des heures supplémentaires, une indemnité pour travail dissimulé et des dommages-intérêts pour repos compensateur non pris ;

AUX MOTIFS QUE la salariée soutient avoir travaillé 55 heures par semaine de 2004 à 2007, sans être rémunérée de ses heures supplémentaires effectuées au-delà de son temps de travail contractuel de 38 heures 50 ; qu'elle en veut pour preuve le fait d'avoir été payée en « forfait-jours » à compter de janvier 2008, ce qui établirait la réalité des heures supplémentaires précédemment effectuées ; qu'elle précise qu'elle travaillait du lundi au vendredi de 7 heures 15 à 19 heures, avec 45 minutes de pause au déjeuner, soit 11 heures par jour ; que l'employeur conteste le temps de travail invoqué, exposant que si avant la mise en place d'une convention de forfait en jours la salariée effectuait des heures supplémentaires celles-ci lui ont été payées ainsi qu'il ressort des bulletins de paie ; qu'il résulte de l'article L. 3171-4 du code du travail qu'en cas de litige relatif à l'existence d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production de tous éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en apportant, le cas échéant, la preuve contraire ; qu'en l'espèce, Mme X... ne produit aucune pièce susceptible d'étayer les horaires de travail qu'elle invoque et la réalisation d'heures supplémentaires au-delà de celles qui lui ont été effectivement payées par l'employeur avant la mise en place d'une rémunération forfaitaire en janvier 2008 ainsi qu'il résulte de la lecture des bulletins de salaire ; que la salariée doit donc être déboutée de ses demandes de rappel d'heures supplémentaires et de ses demandes, subséquentes, d'indemnités pour repos compensateur non pris et pour travail dissimulé ; que le jugement entrepris sera confirmé de ces chefs ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE la demanderesse réclame le paiement d'heures supplémentaires mais s'en tient à de simples affirmations sans fournir le moindre élément concret à l'appui de sa réclamation ; qu'elle n'apporte pas la preuve que l'employeur lui ait demandé

d'effectuer des dépassements d'horaires ; qu'elle produit des états stéréotypés sur lesquels elle a elle-même indiqué des heures qu'elle qualifie d'heures de travail ; que sur la période considérée, 15 heures étaient régulièrement payées ; que la dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que si l'employeur a de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ; que l'existence d'une telle intention n'est pas établie ; qu'en conséquence, Mme X... sera déboutée de ces demandes ;

ALORS QUE lorsque le salarié qui sollicite un rappel d'heures supplémentaires produit des éléments de nature à étayer sa demande, il appartient à l'employeur de fournir au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, que la salariée produisait des décomptes sur lesquels elle avait indiqué une durée de travail hebdomadaire de 55 heures, et qu'elle justifiait avoir été payée en « forfait-jours » à compter de janvier 2008, ce qui tendait à confirmer rétrospectivement que sa durée réelle de travail excédait celle, de 38 h 30, mentionnée dans son contrat de travail, sans quoi l'employeur n'aurait eu aucune raison de proposer le passage à un forfait en jours ; qu'en retenant cependant, pour débouter la salariée de toutes ses demandes de rappel de salaire, qu'elle ne produisait pas des éléments de nature à étayer suffisamment sa demande, quand la salariée produisait des éléments auxquels l'employeur pouvait répondre en fournissant au juge les horaires effectivement réalisés, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral et licenciement vexatoire ;

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est ainsi rédigée : « En votre qualité de facturière, à chaque retour d'épreuve, les vendeurs itinérants vous remettent les carnets à souche et les règlements correspondant aux transactions réalisées pour vous permettre d'établir les factures et effectuer la remise à la comptabilité des sommes correspondantes. Or vous avez, sans en avertir la hiérarchie ni quiconque dans l'entreprise, pris l'initiative de déposer l'argent liquide appartenant à Peugeot Sport pour un montant de 2. 193, 41 euros à votre banque dans un coffre-fort personnel. Cette somme n'a jamais été remise en caisse et vous avez reconnu les faits le 10 décembre 2008. Courant 2007, vous avez établi pour 538, 91 euros de factures immédiatement annulées par note de crédit établie par vous-même, les espèces correspondantes n'ont jamais été remises à la comptabilité. Par ailleurs, et pour 218, 37 euros, aucune facture n'a été émise. Courant 2008, vous avez établi pour 3130, 68 euros de factures qui n'ont jamais été rapprochées (pas de trace de remise en caisse des espèces correspondantes). Par ailleurs, la somme de 539, 35 euros demeure sans commande donc non facturée, les espèces n'ont jamais été remises en caisse. Vous avez reconnu que les faits découverts par le contrôleur de gestion début décembre 2008 et qui vous sont reprochés, sont avérés » ; que cette lettre de licenciement, qui énonce des faits matériellement vérifiables, est suffisamment motivée au regard des exigences de l'article L. 1232-6 du code du travail ; que la réalité de ces faits de non-remise en comptabilité d'espèces provenant de ventes réalisées sur le terrain par les vendeurs de la société PCA et que Mme X... avait la charge de collecter, est avérée à l'examen des pièces produites par la société :- des pièces de nature comptable,- une attestation de Mme A..., contrôleur de gestion ayant réalisé les procédures de contrôle à l'origine de la découverte des espèces manquantes en comptabilité,- un compte-rendu d'entretien qui a eu lieu le 10 décembre 2008 entre Mme X... et son supérieur hiérarchique, au cours duquel elle a indiqué avoir déposé chez elle les espèces manquantes,- une attestation du représentant du personnel ayant assisté Mme X... lors de l'entretien préalable au licenciement, qui expose que la salariée a reconnu les faits reprochés au cours de cet entretien, lequel s'est déroulé dans le respect des personnes et du code du travail ; que l'absence de harcèlement moral et le témoignage du représentant du personnel contredisent la position de Mme X... selon laquelle elle aurait avoué les faits dans la panique et sous l'effet des pressions exercées par son employeur ; que par ailleurs, sa propre version des faits qu'elle a exposée dans une lettre adressée à l'employeur le 2 juillet 2009 selon laquelle : ayant constaté elle-même que des espèces étaient manquantes, elle a demandé à des amis de lui prêter la somme correspondante afin de pouvoir la remettre en caisse, mais alors qu'elle rentrait chez elle avec la somme prêtée en espèces, elle s'est fait voler son sac à mains, n'apparaît pas crédible car elle a été présentée a posteriori et le témoignage de ses amis, censé établir la réalité du prêt effectué et sa volonté de remboursement de la somme manquante, ainsi que la plainte pénale qu'elle a déposée pour le vol de son sac à mains, sont eux postérieurs à l'entretien qu'elle a eu le 10 décembre 2008 avec sa hiérarchie au sujet des faits découverts et qu'elle a reconnus ; que ces faits de non-remise en comptabilité d'espèces substantielles provenant de ventes qu'elle avait pour mission de contrôler et de comptabiliser constituent un grave manquement à ses obligations contractuelles qui justifiait la rupture immédiate de son contrat de travail ; que le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a jugé justifié le licenciement pour faute grave de Mme X... et débouté celle-ci de toutes ses demandes liées à la rupture ;

1°) ALORS QUE pour débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire, la cour d'appel a jugé que dès lors que le licenciement pour faute grave de Mme X... était justifié, la salariée devait être déboutée de toutes ses demandes liées à la rupture ; que la cassation de l'arrêt sur le fondement du premier moyen, en ce qu'il a jugé que le licenciement de la salariée reposait sur une faute grave, entraînera donc automatiquement, en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire ;

2°) ALORS en tout état de cause QUE le bien-fondé d'une demande de dommages-intérêts à raison des conditions vexatoires de la rupture du contrat de travail est indépendante du bien-fondé de la rupture ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé que dès lors que le licenciement pour faute grave de Mme X... était justifié, la salariée devait être déboutée de toutes ses demandes liées à la rupture dont celles de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire ; qu'en statuant ainsi, quand, lors même lorsqu'il est prononcé en raison d'une faute grave du salarié, le licenciement peut causer à celui-ci en raison des circonstances vexatoires qui ont accompagné le licenciement un préjudice dont il est fondé à demander réparation, la cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil ;

3°) ALORS en tout état de cause QUE tout jugement doit être motivé ; qu'en l'espèce, en rejetant la demande de la salariée en paiement de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire sans énoncer aucun motif, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00153