

**Cour de cassation
Chambre sociale
Audience publique du 14 avril 2021
Pourvoi n° H 20-12.920**

Cassation

Mme LEPRIEUR, conseiller doyen faisant fonction de président

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 AVRIL 2021

M. Ab Aa, demeurant, a formé le pourvoi n° H 20-12.920 contre l'arrêt rendu le 28 novembre 2018 par la cour d'appel de Nancy (chambre sociale, section 1), dans le litige l'opposant à la société Pérard, société à responsabilité limitée, dont le siège est zone industrielle de Baleycourt, 55100 Verdun, défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Le Lay, conseiller, les observations de la SCP de Nervo et Poupet, avocat de M. Aa, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la société Pérard, après débats en l'audience publique du 2 mars 2021 où étaient présents Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Le Lay, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Nancy, 28 novembre 2018), M. Aa, engagé par la société Pérard à compter du 30 avril 2007 en qualité de métallier soudeur, a été mis à pied le 8 septembre 2015. Il a été convoqué le 15 septembre 2015 à un entretien préalable à un éventuel licenciement et licencié par lettre du 29 septembre 2015 pour faute grave.
2. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de toutes ses demandes, alors « que nul ne peut être sanctionné deux fois pour les mêmes faits ; que la cour d'appel n'a pas constaté que l'employeur avait qualifié la mise à pied du salarié de "conservatoire", au moment où il la lui avait notifiée de façon verbale, le 8 septembre 2015, pour des faits ensuite retenus dans la lettre de licenciement ; que la procédure de licenciement n'a été lancée que sept jours plus tard, le 15 septembre 2015 ; que la Cour d'appel ne pouvait retenir le caractère "conservatoire" et non disciplinaire de la mise à pied, au seul motif que la notification de cette sanction avait été séparée de la lettre de convocation par "seulement quatre jours travaillés", sans préciser le moindre motif justifiant un tel délai ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les articles L. 1332-1 et L. 1332-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1331-1 du code du travail :

4. Il résulte de ce texte qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à double sanction.
5. Pour débouter le salarié de ses demandes, la cour d'appel, après avoir rappelé que le caractère conservatoire de la mise à pied ne devait être retenu que si celle-ci était immédiatement suivie de l'engagement d'une procédure de licenciement, a constaté que tel était le cas, puisque seulement quatre jours travaillés avaient séparé cette mise à pied de la lettre de convocation à l'entretien préalable.
6. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la procédure de licenciement avait été engagée sept jours après la notification de la mise à pied et qu'elle n'avait retenu aucun motif de nature à justifier ce délai, en sorte que cette mesure présentait le caractère d'une sanction disciplinaire et que l'employeur ne pouvait ensuite décider à raison des mêmes faits le licenciement de l'intéressé, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 novembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Reims ;

Condamne la société Pérard aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Pérard ;

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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze avril deux mille vingt et un.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP de Nervo et Poupet, avocat aux Conseils, pour M. Aa

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué

D'AVOIR débouté Monsieur Aa de toutes ses demandes dirigées contre la société Perard

AUX MOTIFS propres QUE, en même temps (le 15 septembre 2015), la société Pérard avait convoqué Monsieur Aa à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour faute grave et avait confirmé au salarié sa mise pied conservatoire ; qu'il résultait de la lettre de licenciement que la mise à pied avait débuté le 8 septembre 2015 ; qu'il était de principe que la mise à pied conservatoire devait être immédiatement suivie de l'engagement d'une procédure de licenciement ; que tel était le cas en l'espèce, puisque seulement quatre jours travaillés séparaient la mise à pied de la lettre de convocation à l'entretien préalable ;

Que le licenciement devait être justifié par une cause réelle et sérieuse ; que la lettre de licenciement devait énoncer les motifs du licenciement, lesquels devaient être précis et vérifiables ; qu'il appartenait à l'employeur d'apporter la preuve de la faute grave par lui invoquée ; que la lettre de licenciement du 29 septembre 2015 retenait quatre griefs : - erreur de fabrication d'un épandeur le 4 août 2015 ;

- abandon de poste du 7 septembre 2015 ;

- refus de quitter les lieux le 8 septembre 2015, malgré la mise à pied conservatoire et propos déplacés et menacesvis-à-vis de Monsieur Ac Ad ;

- propos tenus au réfectoire le 28 juillet 2015.

Que le grief quant à l'erreur de fabrication d'un épandeur était établi ; qu'il en allait de même pour l'abandon de poste du 7 septembre 2015 ; que le refus de quitter les lieux et les menaces du 8 septembre 2015 étaient également établis ; que ces trois faits, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs, suffisaient à justifier le licenciement pour faute grave ;

ET AUX MOTIFS, repris des premiers juges QUE plusieurs graves erreurs de fabrication avaient été imputées au salarié ; que l'un d'eux datait du 4 août 2015 ; qu'un autre incident avait eu lieu le 6 juillet 2015 ; qu'il y avait eu aussi des problèmes hiérarchiques entre le salarié et son supérieur ;

ALORS QUE nul ne peut être sanctionné deux fois pour les mêmes faits ; que la Cour d'appel n'a pas constaté que l'employeur avait qualifié la mise à pied du salarié de « conservatoire », au moment où il la lui avait notifiée de façon verbale, le 8 septembre 2015, pour des faits ensuite retenus dans la lettre de licenciement ; que la procédure de licenciement n'a été lancée que sept jours plus tard, le 15 septembre 2015 ; que la Cour d'appel ne pouvait retenir le caractère « conservatoire » et non disciplinaire de la mise à pied, au seul motif que la notification de cette sanction avait été séparée de la lettre de convocation par « seulement quatre jours travaillés », sans préciser le moindre motif justifiant un tel délai ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les articles L. 1332-1 et L. 1332-3 du code du travail.