

Références

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 24 janvier 2018
N° de pourvoi: 16-14386**
Non publié au bulletin

Cassation

M. Chauvet (conseiller doyen faisant fonction de président), président
SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Y..., engagé en qualité de chauffeur-livreur poids lourds par la société Davigel à compter du 24 juin 2009, a été mis à pied à titre conservatoire le 5 octobre 2012, après avoir fait l'objet un contrôle routier à l'issue duquel son permis de conduire a été suspendu pour une durée de 72 heures, et a été licencié pour faute grave par lettre du 25 octobre 2012, l'employeur lui reprochant une prise de poste sous l'emprise de produits stupéfiants et un usage de téléphone au volant, interdits par le règlement intérieur ; qu'après avoir été relaxé du chef de conduite d'un véhicule en ayant fait usage de stupéfiant par jugement du tribunal correctionnel du 2 mai 2013, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur la première branche du moyen, ci-après annexée, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le moyen unique, pris en sa quatrième branche :

Vu les articles L. 1232-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que pour juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner la société à payer au salarié diverses sommes, l'arrêt retient, après avoir écarté le grief relatif à la prise de poste sous l'emprise de stupéfiants, que l'employeur n'a émis aucun moyen subsidiaire tendant à soutenir, au visa des précédents disciplinaires, le caractère proportionné d'un licenciement disciplinaire avec la seule infraction d'usage d'un téléphone au volant d'un véhicule, qu'il y a donc lieu de considérer que le seul grief établi à l'encontre du salarié ne peut constituer une faute, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la commission d'un fait isolé peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à sanction préalable, la cour d'appel, à laquelle il appartenait d'apprécier la gravité de la faute invoquée, a méconnu l'étendue de ses pouvoirs et a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les deuxième et troisième branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 3 février 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, 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 Nancy ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

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

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 vingt-quatre janvier deux mille dix-huit. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour la société Davigel

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR requalifié le licenciement pour faute en licenciement sans cause réelle et sérieuse, D'AVOIR condamné la société Davigel à payer à M. Y... diverses sommes à titre d'indemnité de licenciement, de rappels de salaire pour la période de mise à pied, d'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents et

d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ET D'AVOIR condamné la société Davigel à rembourser aux organismes concernés la totalité des indemnités de chômage versées à M. Y... dans la limite de six mois d'indemnités de chômage,

AUX MOTIFS QUE les motifs du licenciement se trouvent circonscrits par les énonciations de la lettre le notifiant ; il appartient à l'employeur de démontrer le comportement fautif du salarié fondant le licenciement ; la lettre de licenciement fait grief à M. Y... d'avoir, le 4 octobre 2012, fait usage d'un téléphone au volant et conduit un véhicule de la société sous l'emprise de stupéfiants, en précisant que ces faits sont interdits par la loi mais encore par l'article 9 du règlement intérieur de la société ; il est constant que l'employeur, entendant fonder un licenciement sur des faits faisant l'objet de poursuites pénales, n'est pas tenu d'attendre l'issue de la procédure pénale pour notifier le licenciement ; toutefois, lorsqu'un salarié est relaxé au pénal, les faits que le juge pénal a écarté comme n'étant pas établis ne peuvent être retenus comme éléments objectifs fondant le licenciement, le juge du travail étant tenu par l'appréciation de la matérialité des faits à laquelle a procédé le juge répressif ; devant le Tribunal correctionnel de Reims, M. Y... était prévenu d'avoir à Reims, le 4 octobre 2012, en tout cas sur le territoire national, et depuis temps non prescrit, conduit un véhicule en ayant fait usage de cannabis, substance ou plante vénéneuse classée comme stupéfiant, en l'espèce caractérisé par la présence dans le sang de 0,6 ng/ml de sang de delta 9 tetrahydrocannabinol (THC), faits prévus et réprimés par les articles L. 235-1 et L. 224-12 du Code de la route et par l'arrêté ministériel du 5 septembre 2001 ; le Tribunal a motivé sa décision de relaxe au visa de l'article 11 de l'arrêté ministériel du 5 septembre 2001, fixant le seuil minimal de détection du delta tetrahydrocannabinol (THC), à 1 nanogramme par millilitre de sang ; il est constant que cette décision de relaxe est définitive ; l'article L. 235-1 du Code de la route vient réprimer la conduite du véhicule par toute personne, alors qu'il résulte d'une analyse sanguine que cette dernière a fait usage de substances ou plantes classées comme stupéfiants ; l'arrêté ministériel du 5 septembre 2001 vient fixer les modalités du dépistage des substances témoignant de l'usage de stupéfiants, et des analyses et examens prévus par le Code de la route ; son article 5 prescrit l'exécution d'analyses dans le sang respectant le seuil minimal de détection, s'agissant des cannabiques, du 9 tetrahydrocannabinol (THC), à 1 nanogramme par millilitre de sang ; dès lors en visant le seuil de détection réglementaire susdit de 1 ng/ml alors qu'il était saisi de faits de conduite sous l'emprise de stupéfiants caractérisés par la présence dans le sang de 0,6 ng/ml de sang de delta 9 tetrahydrocannabinol (THC), pour aboutir à un renvoi des poursuites, le Tribunal correctionnel de Reims a nécessairement considéré que les faits de conduite de véhicule en ayant fait usage de cannabis n'étaient pas établis à l'encontre du prévenu, car la présence dans le sang d'une substance active inférieure au seuil de détection de 1 nanogramme par millilitre de sang ne pouvait pas suffisamment caractériser la circonstance que le prévenu avait fait usage de stupéfiants ; il importe peu que l'employeur reproche au salarié ce fait, non seulement sous sa qualification pénale, mais encore sous celle prévue par son règlement intérieur, puisque l'autorité au civil de la chose jugée par le juge répressif conduira à retenir ce fait comme non établi, et donc insusceptible de fonder un licenciement pour cause personnelle ; il est en revanche non contesté que M. Y... utilisait un téléphone alors qu'il était au volant de son véhicule, ce qui a motivé le contrôle susdit alors que ce comportement était interdit par règlement intérieur de l'employeur ; toutefois il sera observé que la lettre de licenciement n'a pas fait mention des précédents disciplinaires de l'intéressé ; il s'en déduit que l'employeur a considéré comme rendant impossible le maintien des relations contractuelles, même pendant la durée du préavis, la réunion d'une conduite sous l'emprise de stupéfiants avec l'usage d'un téléphone au volant, et ce sans considération des précédents disciplinaires ; dans le même sens, il y aura lieu de relever que dans ses écritures, l'employeur s'est borné à rappeler les précédents disciplinaires du salarié dans son historique de la relation de travail mais sans les mettre en perspective avec les faits fondant le licenciement disciplinaire qu'il a prononcé ; il n'a émis notamment aucun moyen subsidiaire tendant à soutenir, au visa des précédents disciplinaires, le caractère proportionné d'un licenciement disciplinaire avec la seule infraction d'usage d'un téléphone au volant d'un véhicule ; il y aura donc lieu de considérer que le seul grief établi à l'encontre de M. Y... ne peut constituer une faute, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement ; il en ressort que le licenciement de M. Y... ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE l'autorité au civil de la chose jugée au pénal ne s'attache qu'à ce qui a été nécessairement et certainement jugé ; dans la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, la société Davigel a reproché à M. Y... d'avoir violé le règlement intérieur interdisant la prise du « poste de travail sous l'emprise de produits stupéfiants », une analyse sanguine réalisée dans le cadre d'un contrôle routier ayant révélé dans l'organisme du salarié un taux de produits cannabiques de 0,6 ng/ml de sang ; poursuivi pour conduite après usage de produits stupéfiants, M. Y... a été relaxé au seul et unique motif que le taux de produits stupéfiants révélé par l'analyse sanguine était inférieur au seuil minimal de détection du THC fixé à 0,1 ng/ml de sang par l'arrêté du 5 septembre 2001 organisant les modalités des analyses et examens prévus par le Code de la route ; le juge pénal n'ayant aucunement remis en cause la réalité de la présence, révélée par l'analyse sanguine, de produits stupéfiants dans l'organisme de l'intéressé lorsqu'il était à son poste de travail, le juge prud'homal conservait la faculté d'apprécier si la violation du règlement intérieur invoquée dans la lettre de licenciement était établie et justifiait un licenciement pour faute grave ; en estimant que le jugement de relaxe s'imposait à elle, la Cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du Code du travail et, par fausse application, l'article 1351 du Code civil et le principe de l'autorité au civil de la chose jugée au pénal ;

2°) ALORS QUE dans la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, l'employeur a invoqué à l'appui de la faute grave deux griefs qui procédaient de faits distincts, la prise de poste sous l'emprise de stupéfiants et l'usage d'un téléphone au volant du véhicule ; en affirmant que l'employeur avait considéré comme constitutive d'une faute grave, la réunion d'une conduite sous l'emprise de stupéfiants avec l'usage du téléphone au volant, la Cour d'appel a dénaturé la lettre de licenciement et a violé l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer les documents de la cause ;

3°) ALORS QUE constitue une faute grave le fait pour un chauffeur livreur d'utiliser son téléphone au volant de son véhicule en violation des dispositions du règlement intérieur, de l'obligation faite au salarié de veiller à sa propre sécurité ainsi que de celles des personnes concernées par ses actes et en infraction aux dispositions du Code de la route ; en considérant que ce grief, dont elle a relevé qu'il était établi, ne pouvait constituer une faute, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 4122-1, L. 1232-1, L. 1234-5, L. 1234-9 du Code du travail ;

4°) ALORS QU'un fait unique peut justifier un licenciement pour faute grave sans qu'il soit nécessaire de le mettre en perspective avec les précédents disciplinaires du salarié ; il appartient au juge prud'homal d'apprécier non pas le choix de l'employeur de licencier mais la gravité du grief invoqué sans lien avec ce choix ; en considérant que le seul grief établi à l'encontre du salarié consistant à avoir fait usage d'un téléphone au volant de son véhicule en violation du règlement intérieur ne pouvait constituer une faute, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement aux motifs inopérants que l'employeur n'avait émis aucun moyen subsidiaire soutenant, au visa des précédents disciplinaires du salarié, le caractère

proportionné d'un licenciement disciplinaire avec la seule infraction d'usage d'un téléphone au volant d'un véhicule, la Cour d'appel a méconnu son office et a violé les articles L. 1232-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail.

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00083

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Reims , du 3 février 2016