Arrêt n°629 du 08 juillet 2020 (18-18.317) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2020:SO00629

Rejet

**Sommaire :
L’article 4.2 de l’annexe II du règlement intérieur de la société Air France, relative aux dispositions propres au personnel navigant commercial, n’impose pas que l’information écrite adressée aux délégués du personnel avant la tenue de l’entretien préalable en vue d’une éventuelle sanction disciplinaire expose les faits motivant la sanction envisagée.**

*Demandeur(s) : R...* *N...*

*Défendeur(s) :*société *Air France*, société anonyme

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Paris, 12 avril 2018), que M. *N...*, engagé le 26 février 1999 en qualité de *E...* par la société *Air France*, a été licencié pour faute grave le 25 novembre 2013 aux motifs d’avoir manqué à ses obligations professionnelles et porté atteinte à l’image de la compagnie en ayant soustrait le portefeuille d’un client d’un hôtel dans lequel il séjournait en tant que membre d’équipage de la société ; qu’il a saisi la juridiction prud’homale ;

**Sur le moyen unique, pris en ses cinquième et sixième branches :**

Attendu qu’il n’y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les cinquième et sixième branches du moyen unique, ci-après annexées, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

**Sur le moyen unique, pris en sa première branche :**

Attendu que le salarié fait grief à l’arrêt de juger son licenciement fondé sur une faute grave et de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen, que constitue une garantie de fond l’exigence conventionnelle selon laquelle l’entretien préalable à une éventuelle sanction doit être précédé « d’une information écrite des délégués du personnel titulaires de l’établissement et du collège auquel appartient le salarié en cause  », les délégués devant faire « part de leurs éventuelles observations par écrit avant l’entretien préalable » ; que cette exigence implique d’informer par écrit les délégués du personnel des faits reprochés au salarié, avant sa convocation à un entretien préalable en vue de son licenciement éventuel ; que la méconnaissance de cette exigence prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu’en retenant que la société *Air France* avait respecté la procédure conventionnelle en rédigeant une note du 20 septembre 2013 intitulée « information relative à la procédure disciplinaire du second degré envisagée à l’encontre du salarié » remise aux délégués du personnel, qui ne comportait aucune indication des faits reprochés au salarié pourtant indispensable pour que les délégués du personnel puissent utilement présenter leurs observations, la cour d’appel a violé les articles 4.2 du règlement intérieur de la société *Air France*, L. 1232-3, L. 1235-3 et L. 1333-2 du code du travail ;

Mais attendu que, selon l’article 4.2 de l’annexe II du règlement intérieur de la société *Air France*, relative aux dispositions propres au personnel navigant commercial, d’une part, la convocation à l’entretien préalable en vue d’une éventuelle sanction doit indiquer l’objet de la réunion en spécifiant si la sanction envisagée est une sanction du premier ou du second degré et, dans ce dernier cas, qu’il peut s’agir d’une mesure de licenciement sans préavis ; qu’au cours de l’entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué au salarié ; que, d’autre part, l’entretien préalable est obligatoirement précédé d’une information écrite des délégués du personnel titulaires de l’établissement et du collège auquel appartient le salarié en cause, sauf opposition écrite de ce dernier ; que les délégués du personnel font part de leurs éventuelles observations par écrit avant l’entretien préalable ; qu’il en résulte que l’article 4.2 de l’annexe II du règlement intérieur de la société *Air France* n’impose pas que l’information écrite adressée aux délégués du personnel avant la tenue de l’entretien préalable expose les faits motivant la sanction envisagée ;

Et attendu, qu’ayant constaté que la société *Air France* avait adressé aux délégués du personnel une note datée du 20 septembre 2013 faisant mention de l’engagement d’une procédure disciplinaire du second degré à l’encontre du salarié et sollicitant des observations éventuelles de leur part avant le 2 octobre 2013, date de l’entretien préalable, la cour d’appel a exactement décidé que l’employeur avait satisfait aux obligations mises à sa charge par l’article 4.2 de l’annexe II du règlement intérieur ;

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

**Sur le moyen unique, pris en ses deuxième, troisième et quatrième branches :**

Attendu que le salarié fait les mêmes griefs à l’arrêt, alors, selon le moyen :

*1°/ que la lettre de licenciement fixe les termes du litige ; que la lettre de licenciement reprochait seulement au salarié des faits constituant «  un manquement grave à vos obligations professionnelles en terme de comportement et d’attitudes générales et port[ant] atteinte à l’image de la Compagnie et du métier de PNC auprès du client lésé et de l’hôtelier  » ; qu’en jugeant le licenciement fondé, motif pris que les faits reprochés « se rattachent à la vie professionnelle du salarié », ce qui n’était pas reproché au salarié dans la lettre de licenciement, la cour d’appel a méconnu les termes du litige fixés par la lettre de licenciement et a violé l’article L. 1232-6 du code du travail ;

2°/ en tout état de cause, qu’un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s’il se rattache à la vie professionnelle du salarié ou constitue un manquement de l’intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu’en retenant que les faits reprochés avaient été commis dans un hôtel situé à Istanbul, partenaire commercial de la société Air France, qui y avait réservé à ses frais des chambres pour les membres de l’équipe navigante dans laquelle le salarié était affecté, lors d’une escale avant de reprendre leurs fonctions, que l’hôtel avait signalé les faits à Air France et identifié leur auteur comme étant un salarié de cette société, circonstances qui étaient inopérantes pour décider que les faits, commis en dehors du temps et du lieu de travail, se rattachaient à la vie professionnelle du salarié, la cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 9 du code civil, L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1331-1 du code du travail ;

3°/ et en tout état de cause, qu’un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s’il se rattache à la vie professionnelle du salarié ou constitue un manquement de l’intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu’en ayant retenu que le contrat de travail imposait au salarié une obligation de loyauté à l’égard de l’employeur et que le règlement intérieur prévoyait dans la rubrique « attitude générale » une obligation de discipline, de conscience professionnelle, de bonne tenue et de discrétion, circonstances inopérantes pour caractériser en quoi le salarié, E...  membre du personnel commercial naviguant, était tenu d’une obligation particulière de loyauté et avait manqué à celle-ci en prenant le portefeuille d’un client de l’hôtel oublié au comptoir de celui-ci, fait commis en dehors du temps et du lieu d’exécution du travail, la cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 9 du code civil L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1331-1 du code du travail ;*

Mais attendu que la cour d’appel a relevé que les faits de vol visés dans la lettre de licenciement, dont le salarié ne contestait pas la matérialité, avaient été commis pendant le temps d’une escale dans un hôtel partenaire commercial de la société *Air France*, qui y avait réservé à ses frais les chambres, que c’est à la société *Air France* que l’hôtel avait signalé le vol et que la victime n’avait pas porté plainte en raison de l’intervention de la société, de sorte que les faits reprochés se rattachaient à la vie professionnelle du salarié ; que la cour d’appel a, sans méconnaître les termes du litige, légalement justifié sa décision ; que le moyen n’est pas fondé ;
 **PAR CES MOTIFS**, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

**Président : M. Cathala
Rapporteur : Mme Marguerite
Avocat général : M ; Weissmann, avocat général référendaire
Avocat(s) : SCP Rousseau et Tapie - SCP Rocheteau et Uzan-Sarano**