Arrêt n° 805 du 23 juin 2021 (20-13.762) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2021:SO00805

Cassation partielle

*Demandeur(s) : M. [J] [L]*

*Défendeur(s) : société GFK ISL Custom Research France, société par actions simplifiée*

**Faits et procédure**

1. Selon l’arrêt attaqué (Angers, 6 juin 2019), M. [L] a été engagé le 1er avril 1991 par la société ISL, devenue la société GFK ISL Custom Research France, en qualité d’enquêteur.

2. Après avoir été convoqué le 7 juin 2012 à un entretien préalable, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse le 13 juillet 2012, notamment pour des fais survenus le 6 avril 2012.

3. Le salarié a contesté son licenciement devant la juridiction prud’homale.

**Examen des moyens**

**Sur le premier moyen, ci-après annexé**

4. En application de l’article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n’y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n’est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

**Mais sur le deuxième moyen**

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l’arrêt de le débouter de ses demandes tendant à voir juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner son employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif et de le condamner à payer à celui-ci une certaine somme au titre de l’article 700 du code de procédure civile, alors « *que sont réputés connus de l’employeur dès leur commission les faits qui se sont déroulés devant le supérieur hiérarchique du salarié ; qu’en l’espèce, M. [L] faisait valoir que les propos tenus devant M. [X], inspecteur/formateur, coefficient 115, responsable de la formation des enquêteurs, qui animait le briefing du 6 avril 2012, étaient réputés connus de la société dès cette date ; qu’en écartant ce moyen au motif inopérant que M. [X] "ne disposait d’aucun pouvoir disciplinaire à l’égard de M. [L]", la cour d’appel a violé l’article L. 1332-4 du code du travail.* »

**Réponse de la Cour**

Recevabilité du moyen

6. L’employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que celui-ci est contraire aux écritures du salarié devant la cour d’appel.

7. Cependant, le salarié soutenait expressément dans ses écritures d’appel que M. [X] était son supérieur hiérarchique lors du briefing" du 6 avril 2012.

8. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l’article L. 1332-4 du code du travail :

9. Selon ce texte, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l’engagement de poursuites disciplinaires au-delà d’un délai de deux mois à compter du jour où l’employeur en a eu connaissance.

10. L’employeur, au sens de ce texte, s’entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir.

11. Pour écarter le moyen tiré de la prescription du fait fautif, l’arrêt retient que la convocation du salarié à l’entretien préalable à la date du 7 juin 2012 a interrompu le délai de prescription. Il ajoute que, contrairement à ce que soutient le salarié, la société a été informée des faits de dénigrements qui lui sont reprochés, survenus le 6 avril 2012, le 17 avril suivant lorsque M. [X], formateur, qui ne disposait d’aucun pouvoir disciplinaire à l’égard du salarié, a transmis son rapport sur ces événements à la direction de la société. Il en déduit que la société a eu connaissance des faits qu’elle entend reprocher à son salarié moins de deux mois avant l’engagement de la procédure de licenciement intervenue le 7 juin 2012, de sorte qu’ils ne sont pas frappés de prescription et peuvent valablement être invoqués au soutien du licenciement sans qu’il ne soit nécessaire de répondre au moyen tendant à contester leur réitération s’ils étaient jugés prescrits.

12. En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le formateur lors de la réunion du 6 avril 2012 avait la qualité de supérieur hiérarchique du salarié, la cour d’appel n’a pas donné de base légale à sa décision.

**Portée et conséquences de la cassation**

13. La cassation prononcée entraîne, par voie de conséquence, la cassation des chefs de dispositif de l’arrêt condamnant le salarié au paiement d’une certaine somme au titre de l’article 700 du code de procédure civile ainsi qu’aux dépens.

**PAR CES MOTIFS, et sans qu’il y ait lieu de statuer sur l’autre grief, la Cour** :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu’il dit régulière la lettre de licenciement et valide la signature du délégataire l’ayant signée, l’arrêt rendu le 6 juin 2019, entre les parties, par la cour d’appel d’Angers ;

Remet, sauf sur ces points, l’affaire et les parties dans l’état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d’appel de Rennes ;

**Président : M. Cathala
Rapporteur : M. Le Corre, conseiller référendaire
Avocat général : Mme Berriat
Avocat(s) : SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret - SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel**