

23 octobre 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-22.206

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO01086

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Il résulte des articles L. 1232-1 et L. 1232-6 du code du travail que la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement. Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui n'examine pas l'un des griefs énoncés dans cette lettre, peu important que l'employeur ne l'ait pas développé dans ses conclusions

Texte de la décision

Entête

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 octobre 2024

Cassation

M. SOMMER, président

Arrêt n° 1086 FS-B

Pourvoi n° S 22-22.206

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 23 OCTOBRE 2024

La Société pyrénéenne d'aménagement de magasins, société nouvelle, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 6], [Localité 4], a formé le pourvoi n° S 22-22.206 contre l'arrêt rendu le 31 août 2022 par la cour d'appel de Pau (chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. [M] [X], domicilié [Adresse 2], [Localité 5], défendeur à la cassation.

Intervenant volontaire :

La société Ekip', société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], [Localité 3], prise en la personne de M. [P] [Z], en qualité de mandataire au redressement judiciaire de la Société pyrénéenne d'aménagement de magasins, société nouvelle.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Carillon, conseiller référendaire, les observations de la SAS Boulloche, Colin, Stoclet et Associés, avocat de la Société pyrénéenne d'aménagement de magasins, société nouvelle et de la société Ekip', ès qualités, de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de M. [X], et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 24 septembre 2024 où étaient présents M. Sommer, président, M. Carillon, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, MM. Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, Brinet, conseillers, Mmes Prieur, Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Intervention

1. Il est donné acte à la société Ekip' de son intervention volontaire au soutien des intérêts de la Société pyrénéenne d'aménagement de magasins, société nouvelle.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Pau, 31 août 2022), M. [X] a été engagé le 6 avril 1981 par la Société pyrénéenne d'aménagement

de magasins (la société) et occupait en dernier lieu les fonctions de conducteur de travaux.

3. Licencié pour faute grave le 2 juillet 2018, le salarié a demandé des précisions sur le motif de son licenciement le 5 juillet 2018 auxquelles la société a répondu le 13 juillet suivant.

4. Contestant les motifs de son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

5. Par jugement du 5 juin 2023, un tribunal de commerce a ouvert une procédure de redressement judiciaire à l'égard de la société et a désigné la société Ekip' en qualité de mandataire.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

6. La société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et, en conséquence, de la condamner à verser au salarié diverses sommes à titre d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis avec les congés payés afférents, de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire avec les congés payés afférents, alors « que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement qui, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement ; que la lettre de licenciement du 2 juillet 2018 reprochait à M. [X] d'avoir, depuis le début de la procédure de licenciement, fait courir des rumeurs sur l'entreprise, dans l'intention de nuire à celle-ci, en appelant les clients pour leur annoncer à tort qu'il était déjà licencié, et elle précisait qu'il s'agissait là d'une violation de ses obligations ; que ce grief était repris dans la lettre du 13 juillet 2018 explicitant, à la demande du salarié, les motifs du licenciement ; qu'ayant énoncé que la lettre du 2 juillet 2018 fixait les limites du litige, la cour d'appel ne pouvait pas dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse sans examiner ce motif de licenciement ; qu'elle a ainsi violé les articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-6, L. 1235-1 et L. 1235-2 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1232-1 et L. 1232-6 du code du travail :

7. Il résulte de ces textes que la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

8. Pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, qui a examiné l'utilisation à des fins personnelles du véhicule de service, le fait d'avoir consenti des prestations gratuites à des clients de l'entreprise, des malfaçons sur des chantiers et la tardiveté dans l'établissement des procès-verbaux de chantiers, a retenu que certains de ces faits n'étaient pas établis, que d'autres avaient déjà été sanctionnés ou n'étaient pas suffisamment sérieux pour fonder un licenciement.

9. En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans cette lettre et notamment celui tiré du comportement déloyal du salarié consistant en la circulation de rumeurs mensongères sur l'entreprise dans l'intention de nuire à l'employeur, peu important que celui-ci ne l'ait pas développé dans ses conclusions, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 31 août 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ;

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 Toulouse ;

Condamne M. [X] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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-trois octobre deux mille vingt-quatre.

Travaux Préparatoires

Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(RAPPORTCOMP_22-22.206.PDF - 259 KB\) >](#)

Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(RAPPORT_22-22.206.PDF - 279 KB\) >](#)

Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(AVIS_22-22.206.PDF - 168 KB\) >](#)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de pau 3s
31 août 2022 (n°20/00394)

Textes **appliqués**

Articles L. 1232-1 et L. 1232-6 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 23-10-2024
- Cour d'appel de Pau 3S 31-08-2022