Image not found or type unknown

Licenciement pour faute grave et indemnité de licenciement

Jurisprudence publié le **19/09/2009**, vu **6453 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Sauf volonté contraire des parties, **le licenciement pour faute grave exclut le versement de l'indemnité de licenciement.**

Dès lors que le contrat s'était borné à se référer aux règles générales du licenciement ce dont il se déduisait que les parties n'avaient pas entendu maintenir le bénéfice de l'indemnité de licenciement en cas de faute grave, la cour d'appel, qui a fait droit à la demande de paiement de l'indemnité de licenciement, a dénaturé les termes clairs et précis de la clause contractuelle.

Cass. soc., 31 mars 2009, n° 666 FS-P+B, n° 07-44.564

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du code du travail, devenus les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu que sauf volonté contraire des parties, le licenciement pour faute grave exclut le versement de l'indemnité de licenciement ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué que M. X..., salarié de la société Brossette BTI qui l'employait en qualité de directeur de zone de la société Weber et Hecky, a été licencié pour faute grave par lettre du 31 mars 2004 ; que l'article 6.1 de son contrat disposait "le licenciement d'un directeur de succursale suit les règles générales en la matière, sous réserve de l'intervention du directeur de la société telle que prévu au § 2.2 ", tandis que les articles 6.2 et 6.3 prévoyaient les modalités de calcul de l'indemnité contractuelle de licenciement ; que l'intéressé a contesté son licenciement et sollicité le versement de diverses sommes et notamment d'une indemnité contractuelle de licenciement ;

Attendu que pour faire droit à la demande du salarié en paiement de cette indemnité, l'arrêt, après avoir déclaré établie la faute à l'origine du licenciement, retient que l'article 6.2 du contrat de travail prévoit le versement d'une indemnité de licenciement selon un mode de calcul précisé et qu'aucune exclusion notamment en cas de faute grave n'a été stipulée au contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat s'était borné à se référer aux règles générales du licenciement ce dont il se déduisait que les parties n'avaient pas entendu maintenir le bénéfice de l'indemnité de licenciement en cas de faute grave, la cour d'appel qui a dénaturé les termes clairs et précis de la clause contractuelle, a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2 du code de procédure civile, la Cour de

cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Brossette BTI à payer à M. X... la somme de 190.947 euros, à titre d'indemnité contractuelle de licenciement, avec intérêts légaux à compter de la décision, l'arrêt rendu le 29 août 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Rejette la demande de M. X... en paiement de l'indemnité contractuelle de licenciement ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu 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 partiellement cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Le Prado, avocat aux Conseils pour la société Brossette.

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR condamné la société BROSSETTE à verser au salarié la somme de 190.947 à titre d'indemnité contractuelle de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE « la faute grave privative de toute indemnité de préavis et de licenciement, est celle qui résulte d'un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue un violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée même limitée du préavis. II appartient à l'employeur qui se prévaut d'une faute grave à l'appui du congédiement de son salarié de rapporter la preuve des griefs qu'il allègue. Aux termes de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, il est reproché à Jacques X... "des détournements de procédure graves et répétées affectant la tenue de la comptabilité de l'établissement (ex société WEBER et HECKY) dont vous avez la responsabilité - ayant eu- pour conséquence notamment la présentation de résultats faux." La lettre précise ainsi les divers détournements et les conditions de leur découverte. "A la suite des contrôles effectués dans le courant du mois de janvier 2004, nous avons été amenés à licencier, le 11 février 2004, pour faute grave, votre attaché de gestion par suite d'anomalies graves constatées dans la tenue de la comptabilité clients. A cette époque, nous avons eu beaucoup de mal à croire que vous n'étiez pas au courant du comportement de ce salarié, compte tenu du fait qu'un directeur d'établissement est toujours très impliqué dans le crédit et le règlement clients et qu'il doit prendre position sur la plupart des dossiers clients. Nous avons fait poursuivre de nouvelles vérifications notamment dans le cadre de la fusion absorption du 1er février 2004 de l'ex-société WEBER et HECKY que vous dirigiez par la société BROSSETTE, maison mère, et de l'intégration des services comptables au sein de l'unité administrative régionale basée à NANCY. Malheureusement, nous avons découvert à nouveau d'importants détournements de procédure dans la comptabilité clients et dont il est impossible que

Copyright © 2024 Legalbox.fr - Tous droits réservés

vous ignoriez l'existence.- Clients en liquidation judiciaire non passés au contentieux (ACTICONCEPT -ELECDOUAN- HDP - Habitat - Confort chauffage - IDEC) pour un montant de 139.627,00 - Créances Clients échues depuis de nombreux mois masquées par des traites virtuelles (Habitat plus - Haetty - ABCF - MTBS) pour un montant de 49.133,00 - Clients en moratoire supérieur à 24 mois (Aquat sanit - Saneleo - Boulay ..Jemy Thomas - Savani) pour un montant de 448.739,00 . Soit un montant total de créances irrécouvrables de 637.499,00 , la présente liste n'étant d'ailleurs pas exhaustive et nous redoutons d'autres découvertes. Le fait de faire figurer dans les comptes de la société, des créances que vous saviez irrécouvrables, est constitutif d'une faute très grave puisque ceci fausse les résultats d'une manière importante. Même si vous ne connaissiez pas tout le détail des comptes, vous en connaissiez l'essentiel puisque vous étiez amené à les certifier et donc à en assumer la responsabilité." Jacques X... soutient que l'employeur, qui n'a pas déféré à sa demande de communication de pièces, ne rapporte pas la preuve des éléments factuels invoqués dans la lettre de licenciement, que ces faits étaient hors de sa compétence, dans la mesure où il n'avait pas de responsabilité comptable ainsi que l'exprime expressément l'employeur dans la lettre de licenciement. Il conteste le fondement du licenciement en affirmant que :-les cliente douteux en liquidation judiciaire et les créances clients ont été masquées par des écritures comptables de Monsieur Z... qui ne les a pas intégrées aux pertes de la société pendant l'exercice considéré ou qui a pratiqué des écritures comptables dites virtuelles,- ce dernier était seul titulaire de l'accès log comptable permettant de réaliser des opérations, ainsi que le précise la lettre de licenciement qui lui a été adressée le 11 février 2004 ; qu'il a d'ailleurs reconnu dans une attestation manuscrite, alors qu'il n'appartenait plus aux effectifs de la société BROSSETTE, que Monsieur X... ne pouvait avoir connaissance de la situation comptable qu'il avait faussement présentée et que les fautes qu'il avait commises étaient réalisées à son insu, ce que confirme Monsieur A..., comptable de la société ; qu'il a lui même révélé ces faits en décembre 2003 à la direction de la société BROSSETTE. Il soutient que l'attestation de Madame B..., retenue à sa charge par le jugement entrepris et celle de Monsieur Olivier C..., rédigées en des termes rigoureusement identiques sont des attestations de complaisance et qu'il n'est pas crédible que deux salariés de la société aient été en charge d'établir les mêmes factures pour les mêmes clients. Il conteste les termes de l'audit de Monsieur D... établi en novembre 2004, et les conséquences qui en sont tirées quant à son implication dans les faits litigieux, en faisant remarquer qu'il n'était pas directeur de filiale, mais directeur de zone, qu'il n'avait pas accès aux courriers électroniques échangés entre les comptables de chaque agence et la direction du groupe ; que ce rapport met bien en cause Messieurs A... et Z... seuls responsables des anomalies constatées. La société BROSSETTE rapporte la preuve par le rapport d'audit confié à Monsieur D... expert comptable, des nombreuses irrégularités commises dans la gestion des comptes clients de la société WEBER ET HECKY - Utilisation du compte paiement comptant pour détourner un refus de garantie SFAC, -Ouverture d'un deuxième compte au nom du client alors qu'il est en redressement judiciaire, - Dépassement du plafond de garantie SFAC,- Ouvertures de comptes « officieux »,- Absence de passage de provisions pour des créances irrécouvrables,- Absence de déclaration de créance au passif de client en liquidation judiciaire,- Poursuite des fournitures malgré des impayés importants. Le détournement de procédures et les insuffisances de contrôle relatives à la gestion des comptes clients ont abouti à divers types de pertes au sein de la société, pertes constatées (59.002,00 lors de la liquidation judiciaire de la société ID PLUS, somme non garantie par la SFAC, nouveau compte ouvert pour la société IROKA en redressement judiciaire, "comptabilisation de créances clients dans un compte détourné de son utilité première pour contourner la règle qui impose le blocage d'un compte client ayant atteint son encours maximum pour la société SANELCO) pertes possibles en contournant la procédure "clients" par l'utilisation de "comptes tiers" de "ventes à comptant" pour effectuer des ventes à crédit au profit des sociétés AQUA SANI, JENNY THOMAS et BOULAY, créances irrécouvrables pour un montant de 80.019,00 , faute de suivi des dossiers de clients à risque et de relance des clients et de déclarations des créances lors de l'ouverture des procédures collectives de ces sociétés(IDEC, HABITAT PLUS, CONFORT DEPANNAGE, ACTI CONCEPT), créances potentiellement irrécouvrables faute d'avoir été transmises au service contentieux et d'avoir

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

provisionné les comptes cliente dès le premier arrêté des comptes. Ces anomalies ne sont pas contestées par Jacques X... qui se contente d'affirmer que la société BROSSETTE n'en rapporte pas la preuve, faute d'avoir produit l'ensemble des documents y relatifs. La Cour relève toutefois, que nonobstant le fait que le rapport de Monsieur D... n'ait pas été contradictoirement diligenté, ni réalisé, ce rapport très précis et documenté ne peut être remis en doute sur la réalité et l'ampleur des anomalies constatées. Jacques X..., du fait de ses fonctions, était tenu d'appliquer en liaison avec les responsables de région et le siège (service crédit client) des règles très précises concernant la gestion des risques clients ainsi qu'il lui était rappelé dans un courrier du 11 février 1997 ; ces règles édictées lors d'une note de procédure interne du 10 juin 1991, puis du 28 février 1994, enfin du 12 décembre 2001, avaient été réactualisées à l'attention des directeurs de succursales de filiales du groupe le 12 août 2003 et imposaient donc à Jacques X... en sa qualité de directeur des vigilances particulières, la délégation de pouvoirs qui lui avait été consentie le 4 janvier 2000, l'obligeant au surplus à veiller au respect par le personnel des instructions données ; les procédures mises en place avec les banques, dans le cadre d'une garantie SFAC permettaient de tenir informé de façon très précise la direction d'une filiale sur l'éventuelle insolvabilité des clients. Il ne peut sérieusement soutenir que le rapport ci dessus évoqué n'ait pu mettre en cause sa responsabilité car il aurait été directeur de zone et non de la filiale concernée, cette modification d'intitulé de fonction étant bien consécutive à l'intégration progressive que rapporte Jacques X... lui même dans ses conclusions d'appel, de la société WEBER et HECKY dans le groupe et de sa transformation de filiale en agence, ne modifiant en rien les responsabilités de Jacques X... dans sa gestion. Enfin la mise en cause personnelle de Gilbert Z... et de Monsieur A... par le rapport n'est que relative aux anomalies constatées dans les encours à leur profit et Monsieur D... n'a nullement entendu dans ce rapport, limiter les responsabilités à ces deux seuls salariés mais au contraire a mis en exergue la responsabilité personnelle de Jacques X..., qui en tant que dirigeant, ne pouvait ignorer pour le moins les pratiques de ses subordonnés. Jacques X... ne peut prétendre qu'il ignorait tout du fonctionnement financier de cette société ou établissement, dont il était avec Gilbert Z... co-signataire de la lettre annuelle d'affirmation pour la clôture annuelle des comptes qu'il certifiait ainsi. Si Jacques X... a bien notifié un avertissement par lettre remise en mains propres, à Gilbert Z..., cette procédure ne suffit pas à le dédouaner de sa responsabilité liée à son statut de directeur et l'ampleur des irrégularités ainsi découvertes par la société BROSSETTE, que ce soit de son propre chef ou à l'initiative de Jacques X..., ne permet pas de retenir cette intervention tardive et insuffisante à l'encontre de son subordonné, comme de nature à établir et sa méconnaissance des irrégularités commises et sa parfaite bonne foi, peu important le fait que la société BROSSETTE ait par la suite négocié un accord transactionnel portant sur une somme de 20.000,00 euros après le licenciement de Gilbert Z... , et sans que la Cour ne puisse au vu des éléments produits de part et d'autre retenir que cet accord ait été on non négocié sous l'impulsion de Jacques X.... De même tant l'attestation peu explicite de Gilbert Z... dédouanant son ancien directeur de même que les attestations de Monsieur A... qui au surplus a attesté dans les deux sens, ne peuvent suffire à établir la bonne foi de Jacques X..., qui ne pouvait en sa qualité de directeur, pour le moins, ignorer les pratiques irrégulières de ses subordonnées, lesquelles lui bénéficiaient nécessairement puisqu'elles lui permettaient de percevoir, par la suppression des risques et des créances douteuses, une gratification de directeur particulièrement et artificiellement élevée. Enfin c'est bien à l'issue d'un second contrôle diligenté en mars 2004, après le licenciement de Gilbert Z..., que la société BROSSETTE a découvert l'ampleur des irrégularités commises et donc l'absence de contrôle sinon la complicité de Jacques X.... La Cour relève que Jacques X... ne pouvait ignorer du fait de leur ampleur et des responsabilités dont il était investi les irrégularités commises par Gilbert Z..., notamment au regard de sociétés en difficultés comme SANELCO, pour laquelle il est établi et dont il ne conteste pas, qu'il a eu une parfaite connaissance de la situation, ce qui eu égard à ses responsabilités et nonobstant l'ancienneté de son engagement au service de la société BROSSETTE, constitue bien une faute grave ne permettant pas de le maintenir dans ses fonctions de direction, même pendant la durée limitée du préavis. La Cour confirme donc le jugement en ce qu'il a débouté Jacques X... de ses demandes à ce titre. Le contrat de travail de directeur de succursale signé le 24 mars 1986 entre

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

la société BROSSETTE B.T.I, et Monsieur X... stipulait à l'article 6.2 "L'indemnité de licenciement prévue au statut du personnel pour les cadres se substitue pour les années passées dans les fonctions de directeur de succursale (y compris la période probatoire), l'indemnité suivante : 1 mois par année pour chacune des cinq premières années, 1,5 mois par année de la 6ème à la 10ème année, 2 mois par année à partir de la 11 ème année. Les années antérieures donnant lieu à l'application normale du statut du personnel (soit 1/5ème de mois pour chacune des sept premières années de présence et 11/20ème par année au delà de sept ans avec un maximum de 16 mois de traitement). Pour les directeurs de succursales, ce plafond est porté à 18 mois, si les fonctions de directeur ont été exercées pendant 5 ans au moins, 24 mois entre 5 et 10 ans, 30 mois au-delà de 10 ans. La base servant au calcul de l'indemnité de licenciement est le revenu moyen des trois ou des dix dernières années passées dans la société (selon le régime le plus favorable aux directeurs) " A l'article 6.3 "Un ancien directeur de succursale, appelé ensuite à d'autres fonctions, bénéficie en cas de licenciement d'une indemnité calculée comme indiqué au paragraphe 6.2 pour les années passées dans les fonctions de directeur de succursale et selon les règles définies par le statut personnel pour les périodes antérieures et postérieures ». Le 8 novembre 1996, Jacques X... a été nommé directeur de la société WEBER et HECKY et il a été expressément stipulé "tous les autres termes de votre contrat de travail restent inchangés. Le premier novembre 2003, la modification de sa dénomination n'a en rien modifie les termes de son contrat de travail. Jacques X... a travaillé pendant 36 ans au service de la société BROSSETTE, dont 19 années en qualité de cadre directeur. Les stipulations de son contrat de travail ci dessus rappelées ne peuvent être considérées comme constituant un avantage excessif par rapport à son activité et à son ancienneté notamment dans ses fonctions de direction. Le fait qu'aucune exclusion, notamment en cas de faute grave, n'ait été stipulé dans le contrat de travail, ne peut permettre de qualifier cette clause comme étant manifestement disproportionnée avec le préjudice subi, ni être de nature à rendre le licenciement dissuasif, mais au contraire apparaît comme la légitime récompense de la fidélité d'un salarié au service de son employeur. Réduire l..indemnité, par ailleurs plafonnée à 30 mois, serait dès lors ajouter une sanction supplémentaire à celle résultant de l'absence d'indemnisation du licenciement considéré comme justifié, quand bien même la faute grave aurait été retenue. La Cour réforme donc le jugement sur ce point. Toutefois elle relève avec l'employeur que seul le salaire moyen de base des trois dernières années doit être retenu sans prise en compte des gratifications et primes et que cette indemnité est plafonnée à 30 mois et condamne donc la société BROSSETTE à verser à Jacques X... une somme de 190.947,00 ... II n'est pas équitable de laisser supporter à Jacques X... l'ensemble des frais irrépétibles qu'il a dû engager devant la Cour et il sera fait droit à sa demande de ce chef, à hauteur de 1.500 , en sus des sommes allouées à ce titre en première instance » ;

ALORS QUE la faute grave est privative de l'indemnité de licenciement ; que ce principe ne peut être écarté que si les parties en ont clairement décidé ainsi ; que si l'article 6.3 du contrat de travail du salarié prévoyait le versement d'une indemnité de licenciement pour les anciens directeurs de succursale ayant exercé plus de 10 ans ces fonctions, égale à 30 mois de salaire, cet article suivait l'article 6.1 qui disposait expressément que « le licenciement d'un directeur de succursale suit les règles générales en la matière » ; qu'il s'évinçait de ces stipulations contractuelles que le salarié, dont la faute grave était établie, ne pouvait pas prétendre à une indemnité contractuelle de licenciement ; que la Cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis des clauses du contrat de travail du salarié, a violé l'article 1134 du Code civil.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés