

Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du 28 février 2018

N° de pourvoi: 16-19934

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00266

Non publié au bulletin

Rejet

M. Chauvet (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 4 mai 2016), qu'engagée par la société H... et compagnie le 10 janvier 2005 pour exercer à partir d'octobre 2012 les fonctions de directrice du site de l'unité marocaine, Mme Y... a été licenciée pour faute lourde par lettre du 24 juin 2013 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une faute grave et de rejeter ses demandes tendant au paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié doit être préalablement informé de la mission d'expertise comptable chargé de contrôler son activité ; qu'à défaut le rapport d'audit est illicite et ne peut servir de fondement à une sanction disciplinaire ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé de l'article L. 1222-4 du code du travail, ensemble les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-3 dudit code ;

2°/ qu'à supposer que le salarié n'ait pas à être préalablement informé de la mission confiée par l'employeur à une société d'expertise comptable chargée de contrôler son activité, il doit néanmoins pouvoir participer aux travaux réalisés ; qu'à défaut, le rapport d'audit est illicite ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était expressément invitée, si la salariée n'avait pas été mise à l'écart des travaux d'audit réalisés par la société Ifcar à la demande de la société H... et cie, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1222-4 du code du travail, ensemble les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-3 dudit code ;

3°/ qu'après avoir rappelé que « la société H... et cie admet elle-même dans ses écritures qu'elle avait sollicité auprès d'Ifcar un audit pour constater les supposés manquements de Mme Y... » (page 42), la salariée avait fait valoir, dans ses conclusions d'appel, que « non seulement Mme Y... a été complètement écartée des investigations pendant la réalisation de l'audit, mais il lui a même été expressément demandé de ne plus exercer ses activités au sein même de l'usine à partir de janvier 2013. Mme Y... n'a donc jamais été conviée, ni même interrogée par les auditeurs » (page 42) ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef péremptoire des conclusions qui lui étaient soumises, dont il résultait que le rapport d'audit déposé par le cabinet d'expertise Ifcar était illicite et dès lors irrecevable, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le cabinet d'audit avait répondu à toutes les contestations émises par la salariée dans son rapport définitif ce dont il résultait qu'elle n'avait pas été tenue à l'écart de la mesure d'expertise destinée à contrôler son activité, la cour d'appel a pu en déduire que la réalisation de cet audit ne constituait pas un élément de preuve obtenu par un moyen illicite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les quatrième et cinquième branches du moyen annexé qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

(...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme Y... aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit février deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme Y....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il a jugé que le licenciement de Madame Y... reposait sur une faute grave et d'avoir, en conséquence, rejeté les demandes de la salariée tendant à percevoir diverses sommes à titre de rappel de salaires, et de congés payés y afférents, au titre de sa mise à pied conservatoire, d'indemnité de licenciement, d'indemnités compensatrices de préavis et de congés payés y afférents, ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et préjudice moral distinct ;

Aux motifs propres que la lettre de licenciement pour faute lourde qui fixe les limites du litige est rédigée en ces termes : « Par la présente, je fais suite à l'entretien préalable du 12 juin 2013 pour lequel vous aviez choisi de ne pas vous faire assister ; cet entretien était motivé par les faits ci-dessous : la persistance de la situation sociale d'H... A... m'a conduit à commander un audit social au travers d'un diagnostic organisationnel. Cet audit a remis en actualité de nombreuses insuffisances, déficiences et pratiques managériales qui ne sont pas acceptables (autoritarisme, favoritisme et développement de clans, iniquité de traitement, servitude, menaces de licenciement, injures, etc.). C'est cette situation qui a conduit à la syndicalisation de l'ensemble du personnel à H... A.... Les informations recueillies au cours des entretiens ont clairement mis en question des pratiques de gestion douteuse. Par voie de conséquence, j'ai donc ajouté un audit financier de la société. Son rapport est accablant concernant : des factures sans contrepartie de réalisation, des fausses factures, des factures établies par des sociétés inexistantes, des consommations de carburant inexplicables dans leur volume, des consommations de carburant « essence » alors que le parc de véhicules ne comporte que des véhicules « diesels », un solde du compte « prêt immobilisé » avec une valeur sans rapport avec la réalité, des comptes clients qui ne sont pas mouvementés tout au long de l'exercice 2012, des règlements de fournisseurs ou prestataires en espèces dont certains montants hors des normes marocaines, une facture réglée deux fois, des facturations importantes de personnel intérimaire. Au moment de procéder à la vérification de cette facturation, il est constaté que toutes les cartes de pointage ont disparu, des consommations frais et facturation inscrites à des chapitres comptables qui ne sont pas conformes, pour une même prestation d'agencement, une facturation faite par deux sociétés différentes, des facturations de prestations fictives, des prestations d'entretien par un garage pour le véhicule « KONGO » ayant toutes le même objet de réparation, des ventes, de ferrailles et matériels d'occasion en espèces non enregistrées en comptabilité, des ventes de linge et de chiffons, de fûts et de bidons en espèces non enregistrées en comptabilité. Les éléments complémentaires obtenus lors de mon dernier déplacement à Casablanca sont consternants. Ces situations et les malversations constatées constituent des éléments relevant de la faute lourde et entraînent donc la rupture de votre contrat de travail dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat au jour d'envoi du présent courrier. La qualification retenue pour votre licenciement est privative de l'indemnité de licenciement, du préavis et de l'indemnité de congés payés... » ; que cette lettre de licenciement, qui énonce des faits suffisamment précis et circonstanciés pour être matériellement vérifiables, est conforme aux exigences légales de motivation d'une lettre de licenciement ; que Madame Fadia Y... fait valoir que les faits qui lui sont reprochés dans la lettre de licenciement sont prescrits en application de l'article L. 1332-4 du code du travail (

) ; que la société H... et Cie a pu avoir une pleine et entière connaissance des pratiques managériales contestées de Mme Fadia Y... telles qu'énoncées dans la lettre de licenciement par le rapport que lui a remis en septembre 2011 son

directeur des ressources humaines M. Jacques B... lors d'un audit interne effectué sur place ; que l'audit social confié au cabinet Ifcar invoqué par la société H... et Cie n'a fait que confirmer ces faits dans son rapport remis en mai 2013 ; qu'il convient au surplus de relever qu'à la suite de la remise du rapport de son directeur des ressources humaines en septembre 2012, Mme Fadia Y... a été relevée début 2013 de ses fonctions managériales, remplacée par M. Youness J... , mais maintenue dans ses autres fonctions directoriales ; qu'il en résulte que la société H... et Cie ne peut justifier d'aucune faute managériale datée commise par Mme Fadia Y... dans le délai de deux mois précédent l'engagement de la procédure de licenciement par l'envoi le 5 juin 2013 de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement ; que les faits relatifs au management de Mme Fadia Y... sont donc prescrits ; qu'il n'en est pas de même pour les faits relatifs aux pratiques de gestion reprochées à Mme Fadia Y... dont l'employeur n'a pu avoir une complète connaissance que par la remise en mai et juin 2013 des rapports d'audit comptable et financier également établis par le cabinet Ifcar ; que l'employeur ne pouvait avoir connaissance des nombreuses fautes de gestion mentionnées dans la lettre de licenciement parmi lesquelles des factures sans contrepartie de réalisation, des factures établies par des sociétés inexistantes, des règlements irréguliers de fournisseurs et prestataires en espèces par les seuls envois des reportings mensuels invoqués par Mme Fadia Y... ou par le contrôle des comptes effectué par le directeur financier du groupe H..., M. Frédéric C... ; que la réalité des fautes de gestion reprochées à Mme Fadia Y... dans la lettre de licenciement est établie par le rapport détaillé du cabinet Ifcar (pièce 10 de l'intimé) auquel s'ajoute les pièces justificatives (pièces 11 à 14) dont il n'y a pas lieu de mettre en doute la valeur probante s'agissant de spécialistes en gestion comptable et en l'absence d'éléments de preuve de nature à les contredire sérieusement ; que le cabinet Ifcar a répondu à toutes les contestations émises par Mme Fadia Y... dans son rapport définitif remis le 21 juin 2013 ; qu'il est notamment établi que la presque totalité des agencements et aménagements des constructions du site H... A... a été réalisé par des sociétés Gsm et Secumax dirigées par M. I... D... cousin de Mme Fadia Y... pour des installations non opérationnelles présentant de nombreuses anomalies techniques et effectuées à un prix sans rapport avec ceux du marché avec des paiements irréguliers en espèces au cours desquels il est démontré que Mme Fadia Y... a encaissé sur son compte personnel l'équivalent du règlement d'une facture émise par la société Gsm pour la pose prétendue d'un digicode pour deux portes ; que Mme Fadia Y... a signé 9 chèques qui sont produits aux débats sans bénéficiaire désigné avant établissement de factures ; qu'il est par ailleurs démontré que Mme Fadia Y... a établi des chèques à l'ordre de sa mère sur le compte professionnel ; qu'elle a effectué des doubles paiements de factures pour une même prestation ou des facturations de prestations fictives dont elle ne justifie pas la cause ; qu'elle s'est fait rembourser des frais indus en les expliquant par le versement d'indemnités d'hébergement/expatrié ou des versements de primes au personnel qui n'étaient prévus par aucune disposition légale ou contractuelle ; que l'ensemble de ces faits, s'ils sont de nature à rendre impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la durée du préavis constitutive d'une faute grave et justifie la mise à pied conservatoire notifiée, ne sont cependant pas suffisants pour caractériser l'intention de Mme Fadia Y... de nuire à son employeur avec lequel elle avait un moment lié des relations amicales de confiance ; que le jugement déféré en ce qu'il a été dit que le licenciement de Mme Fadia Y... est fondé sur une faute grave et en ce que Mme Fadia Y... a été déboutée de ses demandes au titre de la rupture de son contrat de travail sera confirmé ;

Et aux motifs réputés adoptés du jugement que sur la prescription des faits, selon l'article L. 1332-4 du code du travail : « Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance » ; que les faits reprochés à Madame Y... dans la lettre de licenciement relèvent d'une "pratique de gestion douteuse" ; que ces faits ont été révélés par les informations recueillies par la Société ANETT au cours entretiens réalisés fin mai 2013 après remise de l'audit social par le consultant E... ; que Madame Y... prétend que la société ANETT avait connaissance du fonctionnement économique et financier de H... A... depuis le début de son activité par les tableaux de reporting qu'elle envoyait chaque mois à la société ; que l'examen des dits tableaux (pièces 71) ne permet pas au Conseil de constater que les dysfonctionnements révélés plus tard par IFCAR y apparaissent ; que Madame Y... n'apporte pas la preuve que les faits qui lui sont reprochés étaient connus de la société ANETT avant fin mai 2013 ; qu'au 05 juin 2013, jour de la convocation à l'entretien préalable, la société ANETT venait d'avoir connaissance de l'existence des faits reprochés à Madame Y... dans la gestion financière de la société ANETT A A... ; qu'à la date du 10 juin 2013, la société IFCAR avait déjà relevé des écarts anormaux entre les factures et les paiements sur l'exercice 2012 (rapport page 16) ; que ces faits ont pu être discutés lors de l'entretien préalable du 12 juin 2013 ; qu'en conséquence, le Conseil ne constate pas la prescription des faits reprochés à Madame Y... ; que sur l'absence de faute lourde commise par Madame Y..., il résulte des articles L 1235-1 et suivants du Code du travail que "Tout licenciement doit être motivé par une cause réelle et sérieuse" ; que la faute lourde se définit comme étant une faute du salarié d'une particulière gravité, révélant son intention de nuire et ne pouvant être excusée par les circonstances de l'espèce ; que la faute grave consiste en une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail qui, de par son importance rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'il est reproché à Madame Y... des pratiques de gestion douteuse ; que celles-ci apparaissent clairement dans l'audit comptable et financier réalisé par la société IFCAR Solutions à la demande de l'entreprise ANETT et remis le 21 juin

2013 (pièce n° 10 du défenseur) ; que selon le rapport du Cabinet technologique d'expertises, l'investissement d'extracteur ventilateur et de caisson d'air aurait dû représenter une somme entre 7200 et 8700 DHS (pièce n° 11) ; que la facture réelle pour ces investissements est de 28 000 DHS pièce ; que Madame Y... ne fournit pas la preuve d'une consultation d'autres fournisseurs ni d'un accord préalable du dirigeant de la société ANETT ; qu'il est fait mention de l'acquisition par la société ANETT A A... d'un véhicule Kangoo appartenant à Madame Y... ; que Madame Y... a encaissé personnellement 12 000 DHS correspondant à cette transaction sans qu'aucune pièce comptable n'ait été établie ; que sur une liste composée de 93 chèques sélectionnés adressés à la banque du Maroc BMCI, 9 chèques ne mentionnent pas de bénéficiaire ; qu'il apparaît que Madame Y... est personnellement bénéficiaire de 2 chèques sans aucune pièce justificative ; que sur un chiffre d'affaires global de 605 427,24 DHS réalisé par la société GSM auprès de la société ANETT, seulement 320 120,52 DHS ont pu être rapprochés et justifiés par des factures ; que l'ensemble de ces faits est révélateur d'une gestion très approximative et incompatible avec sa mission de directrice de site ; que la découverte de ces manquements fin mai 2013 à l'occasion de la restitution de l'audit social IFCAR, manquements confirmés par les constats de la même société IFCAR en juin 2013 dans le cadre de leur nouvelle mission d'audit financier était bien de nature à justifier par la société ANETT la sanction de mise à pied, puis de licenciement à l'encontre de Madame Y... ; que la nature et l'importance des griefs reprochés et établis à rencontre de Madame Y... étaient tels qu'ils ne permettaient pas la poursuite du fonctionnement de l'entreprise sans envisager son licenciement sur le champ et donc, pour faute grave ;

ALORS D'UNE PART QUE le salarié doit être préalablement informé de la mission d'expertise comptable chargé de contrôler son activité ; qu'à défaut le rapport d'audit est illicite et ne peut servir de fondement à une sanction disciplinaire ; qu'en décidant du contraire, la Cour d'appel a violé de l'article L 1222-4 du Code du travail, ensemble les articles L 1234-1, L 1234-5, L1234-9 et L 1235-3 dudit Code ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE, à supposer que le salarié n'ait pas à être préalablement informé de la mission confiée par l'employeur à une société d'expertise comptable chargée de contrôler son activité, il doit néanmoins pouvoir participer aux travaux réalisés ; qu'à défaut, le rapport d'audit est illicite ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était expressément invitée, si Madame Y... n'avait pas été mise à l'écart des travaux d'audit réalisés par la société IFCAR à la demande de la société ANETT et CIE, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1222-4 du Code du travail, ensemble les articles L 1234-1, L 1234-5, L1234-9 et L 1235-3 dudit Code ;

ALORS, ENSUITE et subsidiairement, QU'après avoir rappelé que « la société ANETT ET CIE admet elle-même dans ses écritures qu'elle avait sollicité auprès d'IFCAR un audit pour constater les supposés manquements de Madame Y... » (page 42), l'exposante avait fait valoir, dans ses conclusions d'appel, que « non seulement Madame Y... a été complètement écartée des investigations pendant la réalisation de l'audit, mais il lui a même été expressément demandé de ne plus exercer ses activités au sein même de l'usine à partir de janvier 2013. Madame Y... n'a donc jamais été conviée, ni même interrogée par les auditeurs » (page 42) ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef péremptoire des conclusions qui lui étaient soumises, dont il résultait que le rapport d'audit déposé par le Cabinet d'expertise IFCAR était illicite et dès lors irrecevable, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, ENCORE, QUE des faits commis par un salarié et tolérés par son employeur ne peuvent caractériser ni une faute grave ni une faute sérieuse de licenciement ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les manquements reprochés à Madame Y... et tirés de la signature, par Madame Y..., de 9 chèques sans bénéficiaire, des chèques adressés directement à Monsieur I... D..., gérant de la société SECURIMAX, du paiement en espèces de certains fournisseurs et enfin des avances sur salaires en espèces accordées au personnel tous les 15 du mois contre signature ou empreinte, n'avaient pas été tolérés par l'employeur en raison de certaines pratiques existant au Maroc, lieu d'exécution du travail de l'exposante, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1234-1, L 1234-5, L 1234-9 et L 1235-3 du Code du travail ;

ALORS, ENFIN, QUE l'exposante avait fait valoir, dans ses conclusions d'appel, d'une part, sur le grief tiré des anomalies constatées dans des installations effectuées par la société SECURIMAX pour un prix sans rapport avec ceux du marché, qu'« en mai 2012, Monsieur F... a référencé la société SECURIMAX à raison des très fortes chaleurs subies par le personnel dans l'entreprise. Madame Y... a donc été très surprise en lisant les conclusions de son employeur : non seulement parce que les gaines prétendument défectueuses étaient en parfait état de marche avant son licenciement, mais aussi parce qu'elle ne connaissait pas les prix pratiqués sur le marché au Maroc. Ce grief est d'autant plus surprenant que les devis et factures de la société SECURIMAX ont tous été validés personnellement par Monsieur F..., ainsi que par Monsieur Frédéric C..., le directeur financier du groupe ANETT (

). Plus fort encore, [Monsieur D...] précise que Monsieur F... était présent au démarrage des travaux de climatisation et appel d'air neuf en 2008 » (page 63), d'autre part, sur le grief tiré du chèque signé à l'ordre de la mère de Madame Y... sur le compte professionnel de la société, « qu'il s'agit de frais de syndic et de copropriété avancés par Madame G... pour le compte personnel de Monsieur F... En effet, ce dernier ne peut nier qu'il avait confié à Madame G... le soin de gérer son appartement et d'en assurer l'intendance en lui achetant notamment des meubles, en lui faisant ses courses, ou en gérant divers travaux notamment de plomberie ou de peinture à raison de l'humidité due à la climatisation » (page 67), ensuite, sur le grief tiré du double paiement de factures pour une même prestation, que « le rapport IFCAR mentionne que la facture de la pharmacie ROSA aurait été réglée doublement pour une valeur de DH, soit pour 100,87 €. Madame Y... précise que là encore il s'agit du règlement de 3 factures dues à la pharmacie ROSA lors de l'accident de travail de Monsieur K... , gardien de la société H... A... » (page 73), enfin, sur le grief tiré de la facturation de prestations fictives, qu'elle « s'étonne de telles accusations d'autant plus que l'usine, en 2012, avait refait entièrement peau neuve. A cet égard, elle indique que de nombreux travaux de rénovation et de réaménagement avaient été entrepris (carrelage, peinture, toilette, ferronnerie, extérieurs etc), ce dont Monsieur F... s'était d'ailleurs félicité lors de ses visites » (page 76) ; qu'en s'abstenant de répondre à ces chefs péremptoires des conclusions qui lui étaient soumises, dont il résultait que les manquements susvisés ne pouvaient justifier le licenciement de Madame Y..., la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

(...)

Décision attaquée : Cour d'appel de Poitiers , du 4 mai 2016