

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 16 mai 2018

N° de pourvoi: 16-25552

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00717

Non publié au bulletin

Rejet

Mme Farthouat-Danon (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 16 septembre 2016), que M. X..., engagé le 14 mai 1990 en qualité de responsable de développement national, par la société Air liquide aux droits de laquelle se trouve la société Air liquide France industrie, a été licencié par lettre du 20 juillet 2011 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire son licenciement pour insuffisance professionnelle justifié et de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur est tenu par le caractère disciplinaire ou non disciplinaire du licenciement qu'il a prononcé ; que lorsque l'employeur prononce un licenciement pour motif personnel non disciplinaire mais qu'il résulte tant des termes de la lettre de notification que des constatations des juges du fond qu'il a entendu en réalité sanctionner le comportement du salarié considéré par lui comme fautif, le licenciement est nécessairement privé de cause réelle et sérieuse ; que pour dire le licenciement de M. X... fondé sur une cause réelle et sérieuse sans caractère disciplinaire, l'arrêt attaqué a énoncé qu'il a été notifié pour des insuffisances professionnelles justifiées ; qu'en statuant ainsi quand il résultait des termes de la lettre de notification qu'il était fait grief à M. X... « depuis plusieurs années un désengagement de votre part », « un non-respect des consignes » et son « insuffisance (...) en matière de performance individuelle » ayant déjà donné lieu à un précédent avertissement en date du 28 octobre 2008 et après avoir constaté de sa part une « résistance passive aux attentes de son employeur », la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il résultait que la société Air liquide reprochait à son salarié un comportement jugé par elle comme fautif et que le licenciement qui avait été notifié pour un motif non disciplinaire d'insuffisance professionnelle était nécessairement injustifié, a violé les articles L. 1331-1, L. 1232-1, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ que lorsque le licenciement est fondé sur la non réalisation, par le salarié, d'objectifs précis, le juge doit vérifier que les objectifs n'ont pas été atteints, qu'ils étaient réalisables et que leur non réalisation est imputable au salarié ; qu'en jugeant que le licenciement pour insuffisance professionnelle résultant de

non-respect par M. X... des objectifs qui lui étaient assignés depuis 2008 était justifié, au motif qu'il n'avait émis aucune contestation avant le 6 mai 2011 et qu'il ne les avait jamais atteints, sans avoir recherché si, comme il le soutenait dans ses conclusions d'appel, ces objectifs n'auraient pas été irréalisables, la cour d'appel qui a statué par des motifs inopérants, a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-1 du code du travail et 1103 nouveau du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que, malgré les efforts de formation et d'adaptation de l'employeur, le salarié, qui avait bénéficié d'un plan de retour à la performance fixant des objectifs de façon concertée, n'arrivait pas à mener ses missions, et faisait preuve d'un manque total d'autonomie, a décidé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, que le licenciement procédait d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen, qui, en sa première branche, est nouveau, mélangé de fait et de droit, et, partant, irrecevable, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... 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 seize mai deux mille dix-huit. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat aux Conseils, pour M. X...

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué de la cour d'appel de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il avait jugé le licenciement de M. X... pour insuffisance professionnelle justifié et de le débouter de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE « il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige et de former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, conformément aux dispositions de l'article L 1235-1 du code du travail ; que l'insuffisance professionnelle du salarié constitue en soi une cause de licenciement ; qu'il résulte, en l'espèce, des pièces et des débats que la performance de Marc X... sur le plan professionnel a suscité l'insatisfaction de la société l'Air Liquide dès 2005 ; que l'appelant n'a contesté qu'à deux reprises l'analyse de son employeur, en janvier 2006 et mai 2011 ; que dans sa réponse du 10 janvier 2006 au directeur régional, Marc X... s'est prévalu d'un accord passé avec Philippe A... et Norbert B... afin que le premier nommé présente seul le plan d'action régional ; qu'il a cependant admis dans le même courrier qu'il n'avait pas communiqué à Philippe A... les éléments spécifiques de son secteur "par manque de temps" ; qu'il a ainsi empêché son collègue de mettre au point le document final de présentation ; que, beaucoup plus tard, le 6 mai 2011, réalisant soudain qu'il était au bord du gouffre, il a considéré que certains propos d'Olivier C... sur le compte rendu d'entretien individuel étaient "inacceptables" à son égard ; que, dans l'intervalle, pendant cinq ans, l'appelant n'a jamais remis en cause l'appréciation portée par son supérieur hiérarchique sur les résultats de son activité au cours des entretiens d'évaluation successifs, de même qu'il n'a pas contesté les données chiffrées qui lui étaient opposées, ou soutenu que tel ou tel objectif (par exemple, 200 actions de développement à réaliser en clientèle) était impossible à atteindre ; qu'il s'est félicité de l'écoute qu'il avait trouvée chez Olivier C... le 20 janvier 2009 et n'a relevé que "quelques points de divergence minimales" le 8 avril 2010 ; que pendant ces années, Marc X... s'est installé dans le retard, ne respectant que rarement les dates de réponse et ne cessant de s'en excuser ; que le temps libre dégagé par la fin de ses mandats représentatifs ne lui a pas permis d'être plus ponctuel ou d'améliorer ses résultats ; qu'il s'agisse de multiplier des actions en clientèle, de transmettre à Olivier C... les données réclamées, de renseigner les logiciels "Infocom" puis "Sales Force", le salarié ne trouvait du temps pour rien, ce qui interroge sur ses priorités et fait sérieusement douter de son sens de l'organisation ; qu'il apparaît à la

lecture de ses conclusions d'appel que Marc X... n'adhérait pas aux nouvelles orientations de l'entreprise, aux réorganisations successives, à l'évolution des fonctions des responsables de développement qu'elles impliquaient, et dont il ne soutient pourtant pas qu'elle avait entraîné une modification non consentie de son contrat de travail ; qu'il est resté conservateur dans ses méthodes, continuant à travailler "à l'ancienne", portant plus d'intérêt aux clients "artisans petite et moyenne industrie" (APMI), chronophages, que son employeur ne l'estimait nécessaire, rendant compte à sa manière de son activité, qui était difficile à suivre ; qu'en dépit des signaux avant-coureurs émis par son supérieur hiérarchique, Marc X... s'est maintenu dans une forme de résistance passive aux attentes de son employeur, qui n'offrait aucune prise et ne laissait plus d'alternative à la rupture du contrat de travail ; que son insuffisance professionnelle avérée au regard des standards de la S.A. Air Liquide France Industrie constituait une cause réelle de licenciement ; qu'en conséquence, le jugement entrepris doit être confirmé ;

1°) ALORS QUE l'employeur est tenu par le caractère disciplinaire ou non disciplinaire du licenciement qu'il a prononcé ; que lorsque l'employeur prononce un licenciement pour motif personnel non disciplinaire mais qu'il résulte tant des termes de la lettre de notification que des constatations des juges du fond qu'il a entendu en réalité sanctionner le comportement du salarié considéré par lui comme fautif, le licenciement est nécessairement privé de cause réelle et sérieuse ; que pour dire le licenciement de M. X... fondé sur une cause réelle et sérieuse sans caractère disciplinaire, l'arrêt attaqué a énoncé qu'il a été notifié pour des insuffisances professionnelles justifiées ; qu'en statuant ainsi quand il résultait des termes de la lettre de notification qu'il était fait grief à M. X... « depuis plusieurs années un désengagement de votre part », « un non-respect des consignes » et son « insuffisance (...) en matière de performance individuelle » ayant déjà donné lieu à un précédent avertissement en date du 28 octobre 2008 et après avoir constaté de sa part une « résistance passive aux attentes de son employeur », la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il résultait que la société Air Liquide reprochait à son salarié un comportement jugé par elle comme fautif et que le licenciement qui avait été notifié pour un motif non disciplinaire d'insuffisance professionnelle était nécessairement injustifié, a violé les articles L. 1331-1, L. 1232-1, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE lorsque le licenciement est fondé sur la non réalisation, par le salarié, d'objectifs précis, le juge doit vérifier que les objectifs n'ont pas été atteints, qu'ils étaient réalisables et que leur non réalisation est imputable au salarié ; qu'en jugeant que le licenciement pour insuffisance professionnelle résultant de non-respect par M. X... des objectifs qui lui étaient assignés depuis 2008 était justifié, au motif qu'il n'avait émis aucune contestation avant le 6 mai 2011 et qu'il ne les avait jamais atteints, sans avoir recherché si, comme il le soutenait dans ses conclusions d'appel (pp.24-25), ces objectifs n'auraient pas été irréalisables, la cour d'appel qui a statué par des motifs inopérants, a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-1 du code du travail et 1103 nouveau du code civil.

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon , du 16 septembre 2016