

Le : 04/11/2010

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 5 octobre 2010

N° de pourvoi: 09-40913

Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Linden (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

Me Haas, 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, que M. X..., engagé le 19 août 2003 en qualité d'agent de sécurité a été licencié le 3 janvier 2005 ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le moyen n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article R. 4624-10 du code du travail ;

Attendu que pour débouter M. X... de sa demande à titre de dommages et intérêts pour absence de visite médicale d'embauche, l'arrêt retient que le salarié ne justifie d'aucun préjudice de ce chef ;

Attendu, cependant, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le manquement de l'employeur causait nécessairement au salarié un préjudice, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le deuxième moyen :

Vu les articles 1135 et 1315 du code civil ;

Attendu que pour débouter M. X... de la demande de dommages et intérêts pour absence de mise à disposition d'une tenue de travail, l'arrêt retient que le salarié ne justifie par aucun élément qu'il aurait été mis dans l'impossibilité de disposer d'une tenue de travail dont le contrat de travail lui assurait pourtant le port ;

Attendu, cependant, que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; qu'il s'ensuit qu'il incombe à l'employeur de mettre à la disposition du salarié les vêtements de travail dont le port lui est imposé ou d'en assumer par avance le coût ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors que c'était à l'employeur de justifier qu'il avait satisfait à cette obligation, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne les demandes à titre de dommages et intérêts formées au titre de l'absence de visite médicale d'embauche et au titre de l'absence de mise à disposition d'une tenue de travail, l'arrêt rendu le 10 juin 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Condamne M. Y..., ès qualités, aux dépens ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne M. Y..., ès qualités, à payer à Me Haas la somme de 2 500 euros ;

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 cinq octobre deux mille dix.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Haas, avocat aux conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de la demande de dommages-intérêts qu'il avait formée au titre de l'absence de visite médicale d'embauche ;

AUX MOTIFS QUE le salarié ne justifie d'aucun préjudice de ce chef ;

ALORS QUE le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail ; que le non-respect de cette obligation de l'employeur, dont la finalité préventive s'inscrit dans la cadre de son obligation de sécurité de résultat, cause nécessairement un préjudice au salarié, qu'il appartient au juge, saisi d'une demande en ce sens, de réparer ; que, dès lors, en fondant le rejet de la demande du salarié sur l'absence de démonstration d'un préjudice, la cour d'appel a violé l'article R. 4624-10 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. X... de la demande de dommages-intérêts qu'il avait formée au titre de l'absence de mise à sa disposition d'une tenue de travail ;

AUX MOTIFS QUE le salarié ne justifie par aucun élément qu'il aurait été mis dans l'impossibilité de disposer d'une tenue de travail dont le contrat de travail lui imposait pourtant le port ;

ALORS QUE les frais exposés pour les besoins de l'activité professionnelle du salarié et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; qu'il incombe, dès lors, à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a mis à la disposition du salarié la tenue de travail dont le port est imposé ; qu'en faisant peser la preuve du contraire sur le salarié, la cour d'appel a violé les articles 1135 et 1315 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR considéré que le licenciement était justifié par une faute grave et D'AVOIR débouté M. X... de l'ensemble des demandes qu'il avait formées en relation avec la rupture du contrat de travail ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'il est justifié par la production de l'attestation de M. A..., collègue de travail de M. X..., que le vendredi 17 décembre 2004, celui-ci a refusé d'effectuer, comme le lui demandait le directeur du magasin, des rondes sur le parc de stationnement, et a, ensuite, quitté son poste à 17 heures 30 au lieu d'attendre la fermeture du magasin comme prévu ; que M. X... ne nie d'ailleurs pas les faits qui lui ont été reprochés par l'employeur mais soutient que les rondes à l'extérieur n'étaient pas prévues dans le travail qu'il avait à accomplir, que les conditions météorologiques s'y opposaient et qu'il n'avait quitté son poste qu'après communication téléphonique avec sa direction et son accord ; que sa fiche d'affectation pour la semaine du 13 au 18 décembre prévoyait cependant qu'il devait travailler le 17 jusqu'à 19 heures 30 ; que si l'affectation globale qui y est portée est « Intermarché de Pont-Audemer » sans plus de précision, alors qu'il était indiqué pour le début de la semaine qu'il devait travailler sur le parc de stationnement d'un magasin de Bihorel, il n'avait aucune affectation pour le 17 à un poste de surveillance particulier exclusif d'une présence sur le parc ; qu'il ne propose cependant aucun élément de nature à étayer l'allégation selon laquelle il aurait obtenu l'autorisation de quitter son poste ; qu'elle est donc sans fondement alors, en outre, que, selon le jugement entrepris, les conclusions visées par les premiers juges et la feuille d'audience, il n'avait pas invoqué cet argument à l'époque ; que l'abandon de poste est ainsi établi ; qu'il fait suite à plusieurs avertissements relatifs à des retards et absences, et eu égard à l'activité de la société, consistant à assurer la sécurité de sa clientèle, il est suffisamment grave pour justifier le licenciement et empêcher le maintien de M. X... dans l'entreprise, même pour la durée du préavis ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE, le 17 décembre 2004, le salarié a refusé de sécuriser le parking, ce qui relève de ses obligations car aucune clause de son contrat de travail ne stipule qu'il doit être à l'intérieur des locaux ; que, de plus, même si, en raison de difficultés climatiques, il ne pouvait, pour des raisons de sécurité, rester à l'extérieur, il est indéniable qu'il ne s'est pas présenté le 18 décembre 2004 à son poste de travail, étant précisé que la mise à pied ne pouvait débuter au minimum que le 19 décembre 2004, le courrier étant établi le 18 décembre 2004 ;

ALORS, 1°), QU'en ne recherchant pas, ainsi qu'elle y était invitée, si, le jour des faits, les conditions météorologiques, marquées par une forte tempête, ne s'opposaient pas à l'exécution de rondes dans le parc de stationnement du magasin, cependant que le résultat de cette recherche était de nature à modifier son appréciation du caractère fautif et, le cas échéant, de la gravité du refus du salarié d'accomplir cette tâche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1235-1 du code du travail ;

ALORS, 2°), QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement se bornait à reprocher au salarié d'avoir quitté son poste prématurément le 17 décembre 2004 à la suite d'une altercation avec son supérieur hiérarchique ; que, par suite, en retenant, à titre de faute grave, le fait pour le salarié de ne pas s'être présenté à son poste de travail le 18 décembre 2004, fait non visé par la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

ALORS, 3°) et subsidiairement, QUE, dans ses conclusions d'appel, à l'appui de sa demande indemnitaire fondée sur les dispositions de l'article L. 122-14-4, devenu L. 1235-2 et L. 1235-3 du code du travail, M. X... faisait valoir qu'il n'avait pas été régulièrement convoqué à un entretien préalable dès lors qu'il résultait des termes mêmes de sa convocation que le principe de son licenciement avait d'ores et déjà été arrêté ; qu'en laissant sans réponse ce moyen qui, s'il avait été tenu pour fondé, aurait été de nature à justifier une indemnisation même en présence d'une faute grave, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel de Rouen du 10 juin 2008

Textes appliqués :

- Cour d'appel de Rouen, 10 juin 2008, 07/5033