

LICENCIEMENT Indemnités – Préavis – Salarié licencié pour faute grave – Contrat de travail prévoyant un préavis en cas de rupture sans distinction selon le motif de la rupture – Droit à l'indemnité compensatrice de préavis (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 20 mars 2019
M. R. contre Société Faurecia sièges d'automobile (p. n° 17-26.999)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé par la société Faurecia sièges d'automobile à compter du 1^{er} janvier 2009 en qualité de directeur programme senior et en dernier lieu comme directeur de la stratégie des achats famille, M. R. , convoqué à un entretien préalable le 14 mai 2012, avec mise à pied conservatoire, a été licencié pour faute grave le 7 juin 2012 ; qu'il a contesté son licenciement devant la juridiction prud'homale ;

Sur les trois premiers moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les trois premiers moyens, ci-après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article 1134 du code civil dans sa version alors en vigueur ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande tendant au paiement d'une indemnité de préavis et des

congés payés afférents l'arrêt retient que si le contrat de travail mentionnait un préavis de six mois, celui-ci n'est pas dû en application de l'article L.1234-1 du code du travail lorsque le licenciement est motivé par une faute grave ;

Qu'en statuant ainsi alors que la faute grave n'est privative des indemnités de préavis que dans la mesure où le contrat de travail liant les parties ne contient pas de dispositions plus favorables au salarié et que l'article 7 du contrat de travail prévoyait un préavis, en cas de rupture du contrat du fait de l'une ou de l'autre des parties, sans établir de distinction selon le motif de la rupture, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis du contrat ;

Et sur le cinquième moyen :

Vu l'article 32-1 du code de procédure civile ;

Attendu que la cour d'appel a condamné le salarié à payer une amende civile d'un euro au titre de l'article 32-1 du code de procédure civile ;

Qu'en se déterminant ainsi, en ne relevant aucune circonstance de nature à faire dégénérer en faute le droit du salarié à agir en justice, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. R. de ses demandes en paiement de la somme de 136494 euros au titre de l'indemnité de préavis et de celle de 13649,40 euros au titre des congés payés afférents et le condamne au paiement de la somme d'un euro en application de l'article 32-1 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 20 septembre 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Versailles, autrement composée ;

(M. Chauvet, prés. - SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, av.)

Note.

Les débats qui ont eu lieu lors de l'adoption de la loi « Travail » *El Khomri* en 2016 ont eu pour seul mérite de sensibiliser les salariés à l'importance de la hiérarchie des normes en droit du travail, notamment lorsqu'ils saisissent la justice d'un conflit avec leur employeur. Or, la solution dégagée par la Cour de cassation dans l'arrêt commenté souligne l'importance du contrat de travail comme source du droit du travail (1). Car, si le principe de la force obligatoire du contrat de travail a également subi un recul du fait des récentes réformes (2), le contrat de travail n'en demeure pas moins, en pratique, source de nombreux droits qui ne doivent pas être négligés, en particulier par le conseiller prudhomme et le défenseur syndical.

En l'espèce, un salarié, cadre dirigeant, licencié pour faute grave, dont le contrat de travail prévoyait un préavis, avait saisi un conseil de prud'hommes d'une demande en paiement d'une indemnité de préavis.

La Cour d'appel de Versailles avait rejeté sa demande, estimant que, malgré le contrat de travail, le préavis n'était pas dû dans la mesure où le licenciement était motivé par une faute grave. En effet, les

dispositions du Code du travail applicables en cas de licenciement pour faute grave privent le salarié de son droit au préavis ou (3) ou à indemnité compensatrice de préavis (4).

Mais telle n'est pas la position de la Cour de cassation, qui, à la lecture du contrat de travail, estime que « la faute grave n'est privative des indemnités de préavis que dans la mesure où le contrat de travail liant les parties ne contient pas de dispositions plus favorables au salarié ». Et d'en déduire que « l'article 7 du contrat de travail prévoyait un préavis, en cas de rupture du contrat du fait de l'une ou de l'autre des parties, sans établir de distinction selon le motif de la rupture ».

Dans la pratique prud'homale, la lecture du contrat de travail au regard des demandes formulées est souvent réduite à la classification du salarié, à ses horaires, voire à la présence éventuelle d'une clause de mobilité ou, pour certains cadres, d'une clause de non-concurrence. Cet arrêt incite à plus de vigilance sur le contenu du contrat de travail, dont les clauses plus favorables s'imposent à l'employeur.

Pour autant, même si le contrat de travail ne contient pas de disposition plus favorable, faute grave et indemnité compensatrice de préavis ne sont pas forcément incompatibles. En effet, la Cour de cassation a jugé que « le seul fait que l'employeur, tout en notifiant une rupture avec effet immédiat, ait versé au salarié d'une indemnité de préavis ne le prive pas du droit d'invoquer une faute grave » (5).

Enfin, si la solution dégagée par la Cour de cassation dans cet arrêt n'est pas nouvelle (6), elle gagne à être rappelée dans la mesure où elle concerne le contentieux du licenciement pour faute grave, qui relève du quotidien des conseils de prud'hommes.

Bernard Augier,

Vice-Président du Conseil de prud'hommes de Lyon

(1) V. dossier consacré au contrat de travail, A. Le Mire, RPDS juillet 2019, p.223 et s.

(2) Voir les accords de préservation et de développement de l'emploi introduits par la loi Travail *El Khomri* de 2016 puis les accords de performance collective instaurés par les ordonnances Travail du 22 septembre 2017, qui permettent de modifier des éléments essentiels du contrat de travail du salarié. V. I. Meyrat, « Droit du travail et droits des travailleurs : le grand désarmement », Dr. ouv. 2018, p.207.

(3) Art. L.1234-1 du Code du travail.

(4) Art. L.1234-5 du Code du travail.

(5) Cass. Soc. 2 février 2005, n° 02-45.748 BCV n° 42. V. Cass. soc. 21 novembre, Dr. ouv.2001, p.397, note P. Moussy.

(6) V. Cass. Soc. 1^{er} octobre 2003 n° 01-43.601.