Cour de cassation – Chambre sociale

10 octobre 2007

M^r X c/ l'association OGEC Emmanuel d'Alzon

Rejet

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier, Chambre sociale, 17 mai 2006

Sources :

Références au greffe :
- N° de pourvoi : 06-43816

Références de publication :
- http://www.legifrance.gouv.fr

La décision :

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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 (Montpellier, 17 mai 2006), que M. X... engagé, le 1er avril 1992, par l'association OGEC Emmanuel d'Alzon, a été licencié pour faute grave par lettre du 19 décembre 2003 ; qu'il a saisi, le 23 février 2004, la juridiction prud'homale pour obtenir paiement des indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de ses demandes, alors, selon le moyen :

1 / que l'article 14 B de la convention collective du 23 juillet 1964 de l'enseignement privé professeur du secondaire, qui offre la possibilité au salarié qui se voit notifier son licenciement d'exercer un recours suspensif devant la commission paritaire régionale, lui impartit un délai de deux jours pour saisir ladite commission ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué qu'il a adressé sa lettre de saisine à la commission dans le délai qui lui était

imparti ; qu'en retenant néanmoins que cette lettre avait été reçue ultérieurement pour le débouter de ses demandes relatives à la méconnaissance par l'employeur de la procédure conventionnelle de licenciement, la cour d'appel, qui l'a privé de la possibilité d'exercer un recours effectif a violé l'article 14 B de la convention collective du 23 juillet 1964 de l'enseignement privé professeur du secondaire ;

2 / qu'un licenciement pour faute professionnelle ne peut, selon les dispositions de l'article 14 A de la convention collective précitée, intervenir qu'après deux avertissements écrits ; qu'en s'abstenant de rechercher si, comme il le soutenait en invoquant la violation de ces dispositions conventionnelles, l'OGEC n'avait pas méconnu la garantie de fond ainsi prévue par la convention collective en lui notifiant son licenciement pour faute sans préalable, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 14 A de la convention collective du 23 juillet 1964 de l'enseignement privé professeur du secondaire ;

3 / qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ;

qu'en omettant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si son employeur n'avait pas eu connaissance dès le 15 septembre des faits qui lui ont été reprochés dans le cadre d'une procédure de licenciement mise en oeuvre le 3 décembre 2003, soit plus de deux mois plus tard, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 122-44 du code du travail ;

4 / que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, il ne peut mettre en oeuvre des moyens de surveillance non préalablement portés à la connaissance des salariés, et ainsi se constituer contre eux des preuves illicites ; qu'en se bornant à affirmer que les faits qui lui étaient reprochés avaient été découverts à l'occasion d'un nettoyage de son poste informatique qu'il avait sollicité quand il contestait expressément avoir demandé une intervention sur son poste, la cour d'appel, qui n'a aucunement précisé les éléments desquels elle entendait déduire l'existence d'une demande de sa part, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, qu'il ne résulte ni de l'arrêt ni des pièces de la procédure que le salarié avait soutenu devant les juges du fond que son licenciement était irrégulier faute pour l'employeur d'avoir mis en oeuvre la procédure de licenciement, d'une part après l'expiration du délai prévu par l'article L. 122-44 du code du travail et, d'autre part, en l'absence de deux avertissements écrits préalables ; que le moyen nouveau et mélangé de fait et de droit est irrecevable ;

Et attendu, ensuite, que la cour d'appel, qui a suffisamment motivé sa décision, ayant constaté que la commission paritaire s'était réunie le 4 février 2004 et que les faits, non contestés par le salarié, avaient été révélés après une intervention sur son poste informatique professionnel et l'examen du disque dur, a pu décider que le salarié n'était pas fondé à se prévaloir d'une quelconque irrégularité du licenciement et que le licenciement procédait d'une faute grave ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

© ALAIN BENSOUSSAN SELAS 2007

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau 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 dix octobre deux mille sept.

© ALAIN BENSOUSSAN SELAS 2007