



RAPPORT COMPLÉMENTAIRE DE M. CARILLON, CONSEILLER RÉFÉRENDIAIRE

Arrêt n° 1086 du 23 octobre 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-22.206

Décision attaquée : Cour d'appel de Pau du 31 août 2022

**Société pyrénéenne d'agencement de magasins, société nouvelle
C/
M. [M] [X]**

1 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

A l'issue de l'audience de FR du 28 mai 2024, il a été décidé de renvoyer l'affaire à l'audience de formation de section du 24 septembre 2024 pour approfondir la question de savoir si le juge doit examiner tous les griefs de la lettre de licenciement, même ceux non invoqués par les parties dans leurs conclusions.

a) Sur la possibilité pour le juge de prendre en considération un fait que les parties n'invoquent pas :

Le rapport initial abordait l'obligation de soulever d'office un moyen qui n'existe que lorsque la règle est d'origine légale, comme c'est le cas, par exemple, de l'article L. 1235-4 du code du travail. Il soulignait que cette obligation n'existe pas s'agissant, comme en l'espèce, d'une règle jurisprudentielle.

En revanche, il n'abordait pas la question de prendre en considération un fait : le juge a-t-il l'obligation de prendre en considération un grief de la lettre de licenciement lorsque celui-ci n'est pas invoqué par les parties ?

La doctrine distingue classiquement deux situations :

- Celle dans laquelle les parties évoquent le fait, mais sans en tirer de conséquence juridique (il s'agit des faits non spécialement invoqués, les « faits adventices ») :

A cet égard, l'article 7 alinéa 2 du code de procédure civile dispose que " Parmi les éléments du débat, le juge peut prendre en considération même les faits que les parties n'auraient pas spécialement invoqués au soutien de leurs prétentions. "

Aux faits expressément ou spécialement invoqués, les parties peuvent ajouter d'autres faits plus ou moins explicatifs des premiers mais dont elles ne tirent pas de conséquences juridiques. Ces faits allégués par les parties sans qu'elles les invoquent spécialement au soutien de leurs prétentions sont qualifiés de faits adventices.

L'article 7 précité prévoyant que le juge " peut prendre en considération " les faits adventices, il n'en a pas l'obligation.

- Celle dans laquelle, les parties n'invoquent pas un fait, mais le juge le découvre dans les pièces produites (il s'agit des " faits tirés du dossier "). Si les parties n'ont pas repris dans leurs conclusions des faits qui figurent dans les pièces du dossier, la jurisprudence donne au juge la faculté de s'en saisir.

Le Répertoire de procédure civile indique¹ :

« 2 - Le pouvoir du juge de prendre en compte les faits adventices

129. Faits adventices. - Le juge a par ailleurs une influence directe sur les faits litigieux dans la mesure où il peut, selon l'article 7, alinéa 2, du code de procédure civile, se fonder sur des faits que les parties n'auraient pas spécialement invoqués au soutien de leurs prétentions. Le texte reprend ainsi une jurisprudence ancienne et constante selon laquelle s'il n'est pas permis au juge de substituer une autre demande à celle qui est portée devant lui, il ne lui est pas interdit, quant à la demande qui lui est soumise, de puiser les motifs de sa décision dans les divers éléments du débat, lors même que les faits sur lesquels il s'appuie n'ont pas été spécialement invoqués par les parties dans leurs conclusions (Req. 2 mars 1852, DP 1852. 5. 208. – Civ. 3 févr. 1904, DP. 1905. 1. 214. – Civ. 16 juin 1929, S. 1929. 1. 309. – Civ. 1re, 11 janv. 1978, Bull. civ. I, no 16. – Com. 5 mars 1980, RTD civ. 1980. 601, obs. Normand. – Civ. 2e, 19 mai 1980, Bull. civ. II, no 115. – Civ. 1re, 20 nov. 1984, D. 1985. IR 265, obs. Julien. – Civ. 3e, 20 nov. 1985, Gaz. Pal. 1986. Somm. 421, obs. Croze et Morel). L'article 7, alinéa 2, vient ainsi consacrer ce que MOTULSKY nommait les « faits adventices » (MOTULSKY, La cause de la demande dans la délimitation de l'office du juge, art. préc.) auxquels on peut sans doute aujourd'hui assimiler les faits « tirés du dossier », c'est-à-dire les faits portés à la connaissance du juge par les éléments de la procédure (BOLARD, Les faits tirés du dossier, in Justice et droits fondamentaux, Mélanges offerts à Jacques Normand, 2003, Litec, p. 43). Il faut en effet distinguer entre les faits spécialement invoqués par les parties et les faits dans le débat, qui sont plus nombreux puisque pouvant être issus à la fois des éléments versés au débat par les parties, mais sur lesquels elles n'auraient pas spécialement attiré l'attention du juge (en n'en tirant aucune conséquence juridique) et des éléments résultant non des conclusions des parties, mais d'autres éléments du dossier tels que les mesures d'instruction notamment (V. infra, no 133). L'ensemble de ces faits dans le débat sont ainsi dans le « panier du juge » (HERON et LE BARS, op. cit., p. 232, no 278. – L'expression est not. reprise par STORME, Le juge et son panier, in Mélanges dédiés à la mémoire du doyen Jacques Héron, 2008, LGDJ, p. 473), panier du fond duquel le juge va pouvoir retirer les faits litigieux sur lesquels il va effectivement fonder sa décision.

130. Faculté pour le juge de prendre en compte les faits adventices. - L'article 7 alinéa 2 du code de procédure civile offre au juge un simple pouvoir de relever ces faits adventices, mais ne lui en fait pas obligation (Civ. 1re, 16 juin 1982, JCP 1982. IV. 307). Il convient toutefois de préciser que cette règle ne saurait s'appliquer aux éléments d'extranéité déclenchant l'application de la loi étrangère, car bien que la Cour de cassation ne contrôle pas les juges du fond sur ce point, la loi étrangère relève bien du droit, de telle sorte que le juge doit relever d'office les éléments d'extranéité conduisant à son application (...).

(...)

132. Conditions du relevé des faits adventices. - Le juge ne peut toutefois prendre en considération les faits allégués par les parties mais non spécialement invoqués qu'à la condition de respecter d'une part l'objet du litige et, d'autre part, le principe du contradictoire. Ce principe étant la mesure du procès, le

¹ Anaïs DANET – Répertoire de procédure civile, Principes directeurs du procès – Les pouvoirs partagés du juge et des parties sur les faits et le droit – Octobre 2020 (actualisation : Mars 2024)

juge ne saurait se fonder sur des faits non spécialement invoqués par les parties sans avoir provoqué leurs explications sur ceux-ci (C. pr. civ., art. 16 . – V. par ex. Com. 17 mai 2011, no 10-17.397 , D. 2011. 1477, obs. Avena-Robardet ; RTD civ. 2011. 590, obs. Perrot . – Civ. 3e, 11 mai 2000, no 98-18.581 , Bull. civ. III, no 105. – Com. 16 juin 1981, Bull. civ. IV, no 80. – V. égal. infra, no 295). »

Le JurisClasseur ajoute² :

« § 19 Un pouvoir (plus ou moins) encadré

Selon les termes mêmes de l' article 7, alinéa 2, du Code de procédure civile c'est uniquement " parmi les éléments du débat " que le juge peut prendre en considération des faits non spécialement invoqués. Le juge ne peut donc excéder les limites des prétentions précisées par les parties dans leurs conclusions ou modifier ni la cause de la demande ni les termes du litige.

Tant en ce qui concerne les faits adventices que les faits tirés du dossier, il ne s'agit cependant pas pour le juge civil de se transformer en juge répressif : son office est de corriger les erreurs des parties qui n'auraient pas tiré conséquence de faits importants et non de leur demander des comptes au nom de la société. Il en résulte que si les parties ont volontairement - d'un commun accord - écarté certains faits du débat, le juge n'a pas le pouvoir de les prendre " de force " en considération (G. Bolard, Les faits tirés du dossier, n° 5 et 6). Et les pièces sur lesquelles le juge se fonde pour prendre en considération des faits doivent véritablement être dans le débat : il ne peut pas s'appuyer sur une pièce - un arrêt d'appel rendu dans une affaire opposant une des parties à des tiers - qui n'avait pas été versée aux débats par les parties, qui ne l'invoquaient pas au soutien de leurs prétentions (Cass. 3e civ., 28 mai 2013, n° 11-28.891 . - V. aussi pour une pièce produite par une partie après l'audience : Cass. 2e civ., 4 oct. 2012, n° 11-19.984 ; dans les deux cas, l'arrêt est rendu au seul visa de l'article 16, en fait il y a aussi violation de l' article 7 du Code de procédure civile).

(...)

§ 21 Principe

Pris à la lettre, l'article 7, alinéa 2, du Code de procédure civile n'oblige pas le juge à prendre en considération les faits que les parties n'ont pas spécialement invoqués. Il lui en donne seulement la faculté (Cass. 1re civ., 16 juin 1982 : JCP G 1982, IV, p. 307 . - Pour une critique de cette conception, V. L. Raschel, thèse préc., n° 322 s. : l'auteur préconise la suppression pure et simple de l'article 7, alinéa 2, afin d'obliger le juge à prendre en considération des faits mêmes non spécialement invoqués). Une faculté dont le juge ne pourrait se dire dépourvu (Cass. 3e civ., 20 nov. 1985 : Bull. civ. III, n° 153 ; JCP G 1986, IV, p. 48 ; Gaz. Pal. 1986, 2, somm. p. 421 , obs. H. Croze et C. Morel). » (Passages soulignés par le rapporteur).

Que l'on soit en présence de faits adventices ou de faits tirés du dossier, il ne s'agit pour le juge que d'une simple faculté et l'initiative du juge suppose, d'une part, le respect de l'objet de la demande et, d'autre part, l'application du principe de contradiction.

b) Sur l'obligation pour le juge respecter le principe de la contradiction

- Sur l'obligation pour le juge de mettre le grief non invoqué par une partie dans les débats pour respecter le principe de la contradiction, à la connaissance du rapporteur, la chambre sociale ne s'est pas prononcée.

Elle invite toutefois les juges à respecter le principe de la contradiction lorsqu'elle soulève un défaut de la motivation de la lettre de licenciement :

La motivation de la lettre de licenciement est nécessairement dans le débat. Il appartient ainsi aux juges du fond de rechercher au besoin d'office, en respectant le principe de la contradiction, si la lettre de licenciement énonce le ou les motifs du licenciement :

Soc., 5 juin 2001, pourvoi n° 99-42.302, Bull. 2001, V, n° 210 :

Mais attendu que le moyen tiré du défaut de motivation de la lettre de licenciement qui n'a pas été soulevé par le salarié devant les juges du fond, est nécessairement dans le débat ; qu'il appartient aux

²JurisClasseur Procédure civile Fasc. 500-35 : PRINCIPES DIRECTEURS DU PROCÈS. – Office du juge. – Fondement des prétentions litigieuses (§§19 et 21)

juges du fond de rechercher, au besoin d'office, en respectant le principe du contradictoire, si la lettre de licenciement énonce le ou les motifs du licenciement :

Et attendu que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige doit énoncer, lorsqu'un motif économique est invoqué, à la fois la raison économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié ; que la cour d'appel qui a constaté que la lettre de licenciement qui se bornait à faire état d'une réduction de l'effectif, sans mentionner la conséquence précise des difficultés économiques sur l'emploi du salarié, ne contenait pas l'énoncé du motif exigé par la loi, a exactement décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Soc., 12 juillet 2010, pourvoi n° 08-40.742 s., Bull. 2010, V, n° 169 :

Vu les articles L. 621-37 et L. 621-64 du code de commerce et 63 et 64 du décret n° 85-1388 du 27 décembre 1985, alors applicables, et l'article L. 1233-16 du code du travail ;

Attendu que pour dire que les licenciements reposaient sur une cause réelle et sérieuse et débouter les salariés de leurs demandes, à ce titre, la cour d'appel retient que les mesures prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi sont suffisantes et répondent aux exigences légales ;

Attendu, cependant, d'une part, que la lettre de licenciement que l'administrateur est tenu d'adresser au salarié doit comporter le visa de l'ordonnance du juge commissaire autorisant le licenciement ou se référer au jugement arrêtant le plan de cession et autorisant cette mesure ; qu'à défaut le licenciement est réputé sans cause réelle et sérieuse ; d'autre part, que le moyen tiré du défaut de motivation de la lettre de licenciement est nécessairement dans le débat ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher, au besoin d'office, en respectant le principe de la contradiction, si la lettre de licenciement énonce le ou les motifs du licenciement ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans procéder, au besoin d'office, à cette recherche, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

- Sur la jurisprudence relative à l'obligation d'examiner tous les griefs de la lettre de licenciement³ :

L'analyse des arrêts dans les dix dernières années ne permet pas, le plus souvent, de savoir si l'employeur avait invoqué tous les griefs visés dans la lettre de licenciement dans ses conclusions :

Soc., 13 avril 2023, pourvoi n° 21-14.325 :

Vu l'article L. 1232-6 du code du travail :

5. Il résulte de ce texte que les juges doivent examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement.

6. Pour dire que la rupture du contrat par la société s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient, d'une part, que le motif de rupture énoncé par la lettre de rupture du 28 octobre 2015 au visa des articles 8 et 16 du contrat de cogérance est le suivant : un manquement de marchandise et/ou espèces, mis en évidence lors d'un inventaire et un manquement d'emballages, laissant un compte général débiteur, et le rejet, faute de provision du compte professionnel, d'un prélèvement effectué le 31 juillet 2015, somme non prise en compte dans le calcul du résultat d'inventaire du 19 août 2015, et d'autre part, qu'aucun élément vient objectiver une faute imputable à l'origine du déficit d'inventaire.

7. En statuant ainsi, sans examiner le grief tiré du rejet, faute de provision du compte professionnel, d'un prélèvement effectué le 31 juillet 2015, somme non prise en compte dans le calcul du résultat d'inventaire du 19 août 2015, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Soc., 23 novembre 2022, pourvoi n° 21-15.056 :

Vu les articles L. 1235-1 et L. 1234-5 du code du travail :

4. Il résulte du premier de ces textes que le juge est tenu d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement.

5. Pour dire que le licenciement du salarié ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt, après constaté que la lettre de licenciement reprochait à la salariée d'avoir simulé des interventions techniques fictives donnant lieu à l'établissement de fausses remises en cuve ce qui lui avait permis de sortir de l'argent de la caisse sans que cela apparaisse dans la clôture des comptes du quart, retient que la plupart du temps, la salariée travaillait avec deux autres collègues, dont certains ont été licenciés pour

³ L'analyse a porté sur les arrêts de cassation rendus à compter du 1^{er} janvier 2014, et comportant à proximité du mot « examiner » l'expression « l'ensemble des griefs »

des faits identiques ainsi que l'employeur l'indique. Il en conclut que la preuve d'une faute grave n'est pas rapportée par l'employeur.

6. En se déterminant ainsi, sans examiner l'ensemble des griefs invoqués par l'employeur, à savoir les remises fictives effectuées pendant les laps de temps durant lesquels la salariée travaillait seule ainsi que la signature des feuilles de caisse mentionnant ces remises fictives, et sans en apprécier le caractère réel et sérieux, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Soc., 17 mars 2021, pourvoi n° 18-16.225 :

Vu l'article L. 1232-6 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

4. Le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

5. Pour juger le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a examiné certains des griefs reprochés à l'intéressé mais non l'intégralité de ceux mentionnés dans la lettre de licenciement au titre de la gestion défaillante des consultants, de l'utilisation personnelle du matériel professionnel et d'une conduite irrespectueuse et provocante envers ses collaborateurs.

6. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Soc., 3 mars 2021, pourvoi n° 19-18.550 :

Vu l'article L. 1232-6 du code du travail :

8. Il résulte de ce texte que les juges doivent examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement.

9. Pour dire le licenciement de la salariée dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'employeur reproche à la salariée ses carences dans la mise en place d'outils de prévision de la trésorerie des sociétés du groupe mais dont l'existence est toutefois contemporaine de la création du groupement d'intérêt économique. Il ajoute qu'il se déduit de la chronologie des faits reprochés, à savoir les manquements de la salariée dans le suivi du contrat de prévoyance de deux cadres, ses manquements dans la régularisation des bulletins de paye d'une salariée, la régularisation tardive des mandats des commissaires aux comptes, ses manquements à répondre à une demande bancaire et le fait qu'il ait fallu lui rappeler l'obligation de convoquer les actionnaires à une assemblée générale dans le délai de quinze jours, la preuve qu'un mois ou plus se sont écoulés entre la connaissance que l'employeur avait de chacun de ceux-ci et la mise en oeuvre de la procédure de licenciement pour faute grave, sans que l'employeur ne s'explique sur le délai écoulé ou n'invoque la nécessité de procéder à des vérifications.

10. En se déterminant ainsi, sans examiner le grief tiré des délais inadmissibles de réponse de la salariée à sa hiérarchie relatif aux contrôles fiscaux et sociaux et sans rechercher si l'employeur n'avait pas eu connaissance de ce manquement dans un bref délai avant l'engagement de la procédure de licenciement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Soc., 14 octobre 2020, pourvoi n° 19-10.266 :

Vu l'article L. 1232-6 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, et l'article L. 1235-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 :

4. Il résulte de ces textes que la lettre de licenciement fixe les limites du litige et que les juges sont tenus d'examiner l'ensemble des griefs qui y sont énoncés.

5. Pour juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner la société au paiement de diverses sommes, l'arrêt retient que l'employeur reproche au salarié une mauvaise exécution de sa prestation de travail mais ne soutient pas que les erreurs et manquements dénoncés seraient dus à une volonté de mal faire, à défaut de justifier des différentes relances dont il fait état. Il en conclut qu'en sanctionnant l'insuffisance professionnelle du salarié par un licenciement disciplinaire, l'employeur a procédé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

6. En se déterminant ainsi, sans se prononcer sur les griefs imputés au salarié dans la lettre de licenciement consistant en des retards lors des prises de poste, en l'absence de respect des horaires de travail et en des négligences dans le nettoyage de son secteur alors qu'il avait déjà été sanctionné pour des faits similaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Soc., 7 décembre 2017, pourvoi n° 16-20.174 :

Vu les articles L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Y... a été engagé le 15 avril 1997 par la société Mc Cormick Martinique en qualité de commercial ; que licencié pour faute grave le 15 février 2012, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'ajout du travail le samedi matin constituait une modification du contrat de travail pouvant être refusée par le

salarié, que l'employeur ne justifiait pas que les tâches de « marchandiseur » étaient en rapport avec la qualification de commercial, et qu'il ne pouvait se prévaloir du grief tiré de l'utilisation de la carte d'essence, les faits datant de plus de deux mois ;

Qu'en statuant ainsi, sans examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement qui reprochait également au salarié un travail insuffisant et un comportement déloyal, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Soc., 20 octobre 2016, pourvoi n° 15-20.505 :

Vu les articles L. 1232-6, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer le licenciement nul et condamner l'employeur à payer à la salariée diverses sommes au titre de la rupture, l'arrêt, après avoir énoncé que, la visite de reprise n'ayant pas eu lieu ni même été organisée, le contrat de travail de l'intéressée demeurerait suspendu, retient, d'une part que cette situation interdisait à l'employeur d'analyser la poursuite de l'absence de la salariée comme un abandon de poste, peu important à cet égard le caractère provocant des termes de la lettre de l'intéressée du 10 février 2012, d'autre part que cet employeur ne pouvait pas se fonder sur cette lettre pour juger que la poursuite de l'absence de sa salariée était sans lien avec la possibilité d'une prolongation de son arrêt de travail ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que la suspension du contrat de travail de l'intéressée était en lien avec une maladie professionnelle ou un accident du travail, ni que le licenciement était fondé sur l'état de santé de la salariée, après avoir relevé que la lettre de licenciement visait notamment le défaut de justification de l'absence de la salariée à l'issue du dernier arrêt de travail, la cour d'appel, qui devait examiner l'ensemble des griefs énoncés dans cette lettre, a violé les textes susvisés ;

Soc., 14 septembre 2016, pourvoi n° 14-23.748 :

Vu les articles L. 1232-6, L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire que le licenciement du salarié ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que, sans qu'il soit besoin d'examiner les faits présentés par l'employeur comme des circonstances aggravantes, il convient de constater que l'existence des fautes alléguées par la société Sames technologies n'est pas établie ;

Qu'en statuant ainsi, sans examiner l'ensemble des griefs évoqués dans la lettre de licenciement, qui invoquait notamment le fait d'avoir facturé à l'entreprise un jour de travail, alors qu'il avait participé à une visite touristique, un comportement agressif et un travail parfois bâclé, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Soc., 8 juin 2016, pourvoi n° 14-16.978 :

Vu les articles L. 1232-6, L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour décider que le licenciement du salarié ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a examiné certains des motifs de licenciement mentionnés dans la lettre de licenciement ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans cette lettre et notamment celui tiré de la disparition d'une palette d'une valeur de 5 000 euros, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Soc., 16 septembre 2015, pourvoi n° 14-15.097 :

Vu l'article L. 1232-6 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que c'est à juste titre que le salarié contestait la sanction disciplinaire qui lui avait été infligée et reprochait à son employeur l'absence de paiement des heures supplémentaires, qu'il a dès lors utilisé de son droit de libre expression, que son arrêt maladie résulte d'une prescription médicale que le chantage au licenciement ne figure pas dans les courriers du salarié ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement, à savoir le refus de contacts à distance avec son employeur, la remise en cause de l'organisation des plannings et de la gestion de la préparation des cours, l'exercice d'une pression sur une candidate au rachat de l'entreprise, mise en garde par le salarié sur les conséquences financières qu'elle allait devoir supporter suite à la procédure prud'homale et la demande de congés payés pour des périodes dont il savait qu'elles étaient inopportunes pour l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Soc., 1 octobre 2014, pourvoi n° 13-16.571 :

Vu les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement non fondé sur une faute grave, la cour d'appel retient que deux fautes sont avérées, à savoir, d'une part, la présence, dans le camion vente, d'une personne étrangère à

l'entreprise et, d'autre part, l'achat d'un poulet sans en acquitter le prix ; qu'au contraire, le troisième grief invoqué n'est pas établi ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans examiner les fautes antérieures imputées au salarié, dont l'employeur invoquait que celles retenues par la cour en étaient la réitération, la cour d'appel, à qui il appartenait d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Soc., 14 mai 2014, pourvoi n° 13-10.661 :

Vu l'article L. 1232-6 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé par la société Comex nucléaire en qualité de directeur général le 1er juillet 2007, a été licencié le 19 septembre 2009 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour décider que le licenciement était illégitime et condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts, l'arrêt retient que ce dernier avait épuisé son pouvoir disciplinaire en délivrant au salarié deux avertissements préalables alors que la preuve n'était pas rapportée que le salarié avait persisté dans ses erreurs ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui avait l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle, a violé le texte susvisé ;

Exceptionnellement, les éléments du rapport permettent de savoir que l'employeur invoquait dans ses conclusions le grief délaissé par les juges :

Soc., 20 septembre 2023, pourvoi n° 19-16.374 :

Vu l'article L. 1232-6 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

5. Il résulte de ce texte que le juge est tenu d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

6. Pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient, d'une part, qu'aux termes de la lettre de licenciement, l'employeur reproche à la salariée d'avoir fait signer le 31 décembre 2013 un avenant portant transfert de la relation salariale à la société SRTP sans l'accord du gérant, d'avoir émis des bulletins de paye frauduleux, de s'être octroyée des primes exceptionnelles en janvier et février 2014, d'avoir signé le 31 décembre 2014 un avenant de transfert du contrat de travail du directeur administratif et financier de la société VST à la société SRTP et d'avoir tenté de bénéficier de l'avantage de la mutuelle bénéficiant aux salariés de la société VST et, d'autre part, que l'allégation du défaut d'accord du gérant pour la signature de l'avenant et du contrat ne résulte que de sa propre affirmation, que le courrier de rupture contient en son deuxième motif la reconnaissance que le transfert à la société SRTP était à tout le moins prévu pour mars et enfin que la soi-disant tentative d'octroi de la mutuelle de la société VST n'est pas caractérisée de sorte que ces éléments suffisent à établir le caractère fallacieux des motifs du courrier de rupture.

7. En statuant ainsi, sans examiner le grief, énoncé par la lettre de licenciement, tiré du comportement déloyal vis-à-vis de l'employeur consistant à avoir subtilisé les cachets de l'entreprise et volontairement supprimé les données de ressources humaines sur son poste informatique dans une période cruciale pour la société, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Un arrêt diffusé affirme nettement qu'il appartient au juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement, même si l'employeur ne l'a pas développé dans ses conclusions :

Soc., 4 novembre 2021, pourvoi n° 20-18.813 :

Vu les articles L. 1232-1 et L. 1232-6 du code du travail :

24. Selon ces textes, la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié. Il en résulte qu'il appartient au juge d'examiner l'ensemble des griefs qui y sont énoncés.

25. Pour juger le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a examiné certains des motifs de licenciement mentionnés dans la lettre de licenciement.

26. En se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans cette lettre et notamment celui tiré de l'abstention de réunir les institutions représentatives du personnel, peu important que l'employeur ne l'ait pas développé dans ses conclusions, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Au cas présent, dans ses conclusions d'appel, la société rappelait :

« la SPAM reproche à [M] [X] de ternir sciemment l'image de cette dernière notamment lorsqu'il déclare auprès de l'un de ses importants clients, Monsieur [L] [W] propriétaire de plusieurs hôtels, que la société connaît un retard conséquent sur son planning, remettant ainsi en question l'ouverture de son établissement.

Cette volonté de porter à atteinte à la réputation de la SPAM est également mise en exergue par la pièce 44 produite par la SPAM.

Postérieurement à son licenciement, [M] [X] a, en effet, établi une attestation dont il connaît pourtant manifestement l'inexactitude, dans l'optique de porter préjudice à la société, ce qui démontre parfaitement l'état d'esprit qui est le sien et qui a vraisemblablement toujours été le sien depuis la reprise de la société par Monsieur [Z].

Pièce 44 : Attestation de [M] [X] accompagnée de quittances de loyer et de factures (7 pages)

Au-delà de ces deux avertissements parfaitement fondés, le licenciement pour faute grave notifié par la SPAM à [M] [X] s'articule autour de trois griefs principaux, à savoir :

- Une utilisation dévoyée et persistante du véhicule de la société par le salarié ;*
- Une exécution défectueuse et fautive du contrat de travail ;*
- Et une exécution bâclée des chantiers. » (Cf prod MA n° 2, p. 8)*

Dans les développements qui suivaient, les moyens contenus dans les conclusions de l'employeur ne portaient explicitement que sur 3 des 4 griefs (cf prod MA n° 2, pp. 9 à 27).

Il appartiendra donc à notre chambre de dire si l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement impose aux juges du fond d'examiner les griefs qui ne sont pas invoqués par les parties dans leurs conclusions.