

Attendu que M. M. a été engagé le 4 décembre 1974 par la société Semitag en qualité de conducteur-receveur ; qu'à compter du 17 mai 1994, il a été en arrêt de travail pour maladie ; que courant septembre et octobre 1994, il a été vu sur un stand de brocante au marché aux puces le dimanche matin ; que le 8 décembre 1994, il a été licencié pour faute grave ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts pour préjudice moral ;

Attendu que, pour dire que le licenciement de M. M. reposait sur une cause réelle et rejeter les demandes du salarié, la cour d'appel a énoncé qu'il ressort des déclarations mêmes de M. M. que ce dernier exerçait, jusqu'à son arrêt de travail de mai 1994, une activité de brocante pour son compte personnel, sur les divers marchés aux puces ou brocantes de l'agglomération grenobloise ; qu'il soutient qu'il avait totalement cessé ses activités jusqu'en septembre 1994, période où, se sentant mieux et sur les conseils de son médecin, il avait repris une activité dans la brocante, non plus pour son propre compte, mais pour celui de son gendre ou d'une amie ; qu'il n'est pas douteux que l'aide ainsi apportée, même si elle n'était pas rémunérée, montrait la capacité de M. M. à exercer une activité de travail ; que s'il est certain, que, eu égard à la nature de sa maladie, ce retour progressif à la vie active ne pouvait qu'être bénéfique à M. M., il n'en demeure pas moins qu'il se devait d'en informer son employeur, même si cette activité était exercée à titre bénévole ; que cette omission d'informer son employeur, si elle ne peut être qualifiée de tromperie, doit s'analyser comme un motif réel et sérieux de licenciement ; qu'en effet, une telle omission ne peut que ruiner la confiance de l'employeur ; qu'il ressort des éléments du dossier que le comportement de M. M. a causé un trouble sérieux au sein de l'entreprise, dans la mesure où ses collègues de travail se sont étonnés des activités parallèles de M. M., et où ce comportement a été à l'origine d'un climat de tension pour la majorité des salariés supportant mal qu'un collègue en arrêt maladie puisse travailler sur un marché ; que ce trouble ne pouvait que compromettre les intérêts légitimes de l'entreprise qui s'exposait, en tolérant de tels agissements, à voir se multiplier les arrêts maladie ; que ce grief constitue également un motif réel et sérieux de licenciement ;

Attendu, cependant, que le licenciement ayant été prononcé pour un motif disciplinaire, la cour d'appel, tenue par les termes de la lettre de licenciement, devait uniquement rechercher si le fait reproché au salarié constituait une faute ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié se trouvait en période de suspension de son contrat de travail, en sorte que les faits qui lui étaient reprochés ne constituaient pas un manquement aux obligations résultant du contrat de travail dès lors qu'il n'était pas soutenu que le salarié avait commis un acte de déloyauté, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'elle a rejeté les demandes du salarié tendant au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(M. Gélinau-Larrivet, Prés. - Mme Trassoudaine-Verger, Cons. Réf. Rapp. - M. de Caigny, Av. gén. - SCP Guinet, Bachelier et Potier de La Varde, Av.).

NOTE. - Un salarié est vu, pendant son arrêt maladie, effectuant des activités de brocante sur un marché aux puces. Licencié pour motif disciplinaire, il réclame des dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse mais est débouté par la Cour d'Appel. Cette dernière considère que de tels actes sont de nature à constituer un motif réel et sérieux de licenciement dans la mesure où ils révèlent une capacité de travail retrouvée, où le salarié aurait dû en informer son employeur et en fin

CONTRAT DE TRAVAIL. - Maladie. - Suspension du contrat. - Maintien d'une obligation de loyauté. - Salarié conservant une activité de brocante. - Fait ne constituant pas un manquement à ses obligations.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
21 mars 2000

M. contre Société Semitag

Sur les deux moyens réunis :

Vu les articles L.122-14-2, L.122-14-3 et L. 122-40 du Code du travail ;

en raison du trouble engendré parmi les salariés de l'entreprise.

Cette décision est censurée par l'arrêt ci-dessus, au visa des articles L. 122-14-2, L. 122-14-3 et L. 122-40, qui contribue à préciser le régime de la suspension du contrat de travail pour maladie.

1. La suspension du contrat de travail est d'un usage aussi répandu que ses ressorts sont incertains (G. Lyon-Caen, J. Péliissier, A. Supiot "Droit du travail", Dalloz 19e ed., n°340 s.). L'étendue même de cette suspension est l'objet de débats doctrinaux notamment sur les obligations concernées (S. Bourgeot et J-Y. Frouin "Maladie et inaptitude" RJS 01/2000 p.3 n°12). Ces différentes approches se sont accompagnées ces dernières années d'heureuses évolutions de la jurisprudence, qu'il s'agisse de prendre en compte la survivance de liens pendant la période de suspension ou de mieux délimiter le contrat : ainsi lorsque l'employeur et le salarié sont amenés à maintenir des contacts malgré la suspension, la législation sur les accidents de travail peut trouver à s'appliquer (Soc. 11/07/96 Dr. Ouvr. 97 p.93 n. L. Milet) ; en revanche, il n'est plus possible à l'employeur de s'affranchir simultanément du contrat de travail et du mandat dévolu par un représentant du personnel à l'occasion d'une mise à pied (Soc. 23/06/99 L. S. Juris Hebdo 05/07/99 n°639 ; D. 2000 Somm. comm. p.90 obs. JF. Paulin).

La Cour de cassation a récemment examiné la situation d'une salariée licenciée pour avoir refusé de délivrer à son employeur des informations pendant son arrêt maladie. La Cour énonce que la salariée "dispensée de son obligation de fournir sa prestation de travail, ne saurait être tenue, durant cette période, de poursuivre une collaboration avec l'employeur" (Soc. 15/06/99 L. S. Juris Hebdo 28/06/99 n°638).

Il s'agit là d'un rappel de bons sens sur les effets de la suspension : si le champ de celle-ci peut être discuté (cf. supra), il est évident que la maladie suspend au minimum l'intégralité de la prestation et que l'employeur ne peut poursuivre le salarié à son domicile afin de s'éviter des soucis de gestion inhérents à ce type d'absences. Bien que non explicitement énoncé, c'est un versant, fort logique, des débats sur la vie personnelle du salarié (J. Richard de la Tour "Vie personnelle du salarié" rapport Cour de cassation 1999, disponible sur internet www.courdecassation.fr ; cf. également : Soc. 12/01/99 Dr. Ouvr. 99 p.259 n. PM ; TGI Moulin 05/06/98 Dr. Ouvr. 98 p.407 n. MM ; Soc.18/12/97 Dr. Ouvr. 98 p.223 n. FS ; P. Bouaziz "Vie privée et cause réelle et sérieuse d'un licenciement" Dr. Ouvr. 91 p.201).

De cette suspension devrait donc découler une paralysie du pouvoir patronal de sanction.

2. L'analyse commune est la suivante : le pouvoir disciplinaire ne suit pas le sort du contrat de travail lorsque ce dernier est suspendu ; il reste susceptible de se déployer sous réserve des exceptions légales propres à chaque cas de suspension (par ex. faute lourde en cas de grève L. 521-1). Néanmoins les motifs pouvant constituer la justification d'une sanction infligée à une personne absente sont bien délicats à déterminer et cette difficulté trouble l'affirmation précédente. Ce hiatus est d'ailleurs révélé par les propos des spécialistes qui restent flous pour caractériser l'étendue résiduelle : "Si le pouvoir disciplinaire n'est pas suspendu du fait de la suspension du contrat, il ne peut pas s'exercer de la même façon au cours d'une période de suspension qu'au cours des périodes de pleine exécution." (G. Lyon-Caen & a. prec. n°342). Des auteurs relient explicitement leur souhait d'un maintien du pouvoir répressif à la théorie institutionnelle de l'entreprise (Rep. Trav. Dalloz "Contrat de travail. Suspension : règles générales" par. I. de Launay-Gallot).

Ce n'est pas la voie empruntée par la Cour de cassation qui réaffirme aujourd'hui (décision ci-dessus) le principe énoncé précédemment dans un arrêt remarqué : "le salarié se trouvait en période de suspension de son contrat, en sorte que les faits reprochés ne constituaient pas un manquement aux obligations résultant du contrat de travail dès lors qu'il n'était pas soutenu que le salarié avait commis un acte de déloyauté" (Soc. 16/06/98 DS 98.1002). Ainsi que le développe clairement un commentateur de cet arrêt "le rapport de subordination envers l'employeur, qui constitue une renonciation partielle à une liberté de la personne, ne se justifie que dans la mesure nécessaire à la bonne exécution de la prestation de travail. On est donc porté à dire qu'il disparaît pendant la période de suspension du contrat" (J. Savatier "Un voyage touristique au cours d'un congé de maladie est-il une faute justifiant le licenciement du travailleur ?" DS 98.1000). Ces arrêts successifs invitent donc à une inversion du principe du maintien du pouvoir disciplinaire ; celui-ci est désormais présumé suivre le sort du contrat suspendu, sous réserve d'actes de déloyauté (infra n°4).

3. Un autre point doit retenir l'attention. L'autonomie des législations du travail et de la Sécurité sociale conduit à ce qu'un manquement aux règles du régime de base ne puisse justifier des suites disciplinaires dans le cadre du contrat de travail. Ce principe a été explicitement affirmé il y a peu : "les obligations du salarié vis-à-vis de la Sécurité sociale ne peuvent justifier son licenciement" (Soc. 16/06/98 prec.). Il rend donc caduques les jurisprudences précédentes légitimant ou condamnant les licenciements intervenus sur cette base (Soc. 14/05/98 DS 98.715 n. A. Jeammaud ; un arrêt précurseur avait cependant rejeté un pourvoi à l'encontre d'une décision relevant que le salarié "n'avait enfreint que la réglementation de la caisse" et qu'il "n'avait commis aucune faute dans ses rapports avec son employeur" Soc. 12/12/84 p. n°82-43.414).

Cette autonomie est d'ailleurs déjà particulièrement affirmée et motivée en matière de contre-visite patronale où l'exercice de cette dernière est nettement dissocié du contrôle exercé par les caisses (S. Bourgeot "Le contrôle médical patronal des arrêts de travail du salarié malade" rapport 1998 de la Cour de cassation disponible sur site internet prec.).

Ce principe, fort important et qui ne fait que refléter l'évolution générale des deux branches du droit social (J.J. Dupeyrou "Droit de la Sécurité sociale" Dalloz 13ème ed. n°269), ne se retrouve pas dans l'espèce ci-dessus pour deux raisons : l'infraction à la réglementation de la Sécurité sociale est beaucoup moins probable que dans la décision précédente (Soc. 16/06/98) dans la mesure où l'activité se déroulant un matin, elle pouvait éventuellement être incluse dans les heures de sortie autorisées (Lamy Protection sociale 1997 n°1712). Mais surtout ce point n'a pas été évoqué parce qu'il n'entraînait pas dans les limites du litige.

4. Il est de jurisprudence classique (Soc. 20/03/90 Dr. Ouvr. 90 p.359 et rapport Cass. Dr. Ouvr. 91 p.322) et désormais consacrée au plus haut niveau (Cass. A.P. 20/11/98 DS 99.13 concl. Joinet) que la lettre de licenciement fixe les termes du débat (G. Buseine "Le formalisme de la lettre de licenciement" Dr. Ouvr. 99 p.14 et "La lettre de licenciement" Dr. Ouvr. 99 p.432). Il est donc cohérent qu'en l'occurrence l'employeur, qui avait licencié pour faute grave, ne puisse s'écarter de cette accusation, de même que la Cour d'appel "devait uniquement rechercher si le fait reproché au salarié constituait une faute".

Quelle est alors cette notion de déloyauté qui, invoquée dans la lettre de licenciement, rétablit le droit à la rup-

ture de l'employeur ? Le concept de bonne foi irradie le droit en général et notamment le droit du travail, mais reste bien difficile à enserrer dans une théorie (Rep. Civ. Dalloz "Bonne foi" par P. Le Tourneau ; F. Vasseur-Lambry "La bonne foi dans les relations individuelles de travail" Petites Affiches 17/03/2000 p.4 ; J. Péliissier "La loyauté dans la négociation collective" Dr. Ouvr. 97 p.496). La riposte patronale à une action prétendument déloyale relève incontestablement du champ disciplinaire. Ainsi seraient donc seulement suspendues, au sein dudit champ, les actions répressives fondées "sur un manquement aux obligations nées du contrat de travail". Dès lors on pourrait craindre que le changement ne soit que de façade : censurée en l'espèce car s'écartant des termes de la lettre de licenciement, la rupture aurait peut-être été validée en changeant la formulation de la lettre. Ce jeu sur les mots est malheureusement déjà pratiqué en matière de maladie pour vider de sa substance l'art. L. 122-45 (Soc. 16/07/98 RPDS 98 p.329 obs. M. Scheidt ; cf. nos obs. sous CA Paris 28/02/97 Dr. Ouvr. 98 p.350) et ce, en violation flagrante d'une norme internationale ratifiée (art. 6 Conv. OIT 158 : "l'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement" Dr. Ouvr. 90 p. 478).

On peut néanmoins espérer qu'il n'en aille pas de même dans la situation présente où la Cour de cassation semble avoir pris l'initiative d'une opération de saine clarification. L'acte de déloyauté, outre que la preuve en repose sur celui qui l'invoque, doit présenter certaines caractéristiques. Ainsi certains manquements (repreons l'exemple des heures de sortie autorisées) n'ont aucun rapport avec l'état de santé. D'autre part la jurisprudence a déjà eu l'occasion de recourir à la notion de déloyauté et l'examen des espèces renvoie à des actes d'une gravité caractérisée (par ex. confection de fausses notes de frais cf. jurisprudences citées ss. L. 122-6 notes n° 21 s. "Concurrence déloyale" et ss. L. 122-14-3 notes n° 29 s. "Déloyauté" Code du Travail Dalloz 2000).

Arnaud de Senga