

Licenciement pour motif personnel

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Demande du salarié en amélioration de sa rémunération non constitutive d'une faute – Perte de confiance ne constituant jamais une cause de licenciement.

COUR DE CASSATION (Ch. soc.)
9 janvier 2002

A. contre Société Expertises Galtier

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que M. A. a été engagé le 6 janvier 1986 par la société Expertises Galtier en qualité d'expert estimateur qualifié ; qu'il a été licencié le 26 janvier 1993 pour perte de confiance ;

Attendu que pour dire que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et le débouter de ses demandes en paiement de diverses indemnités et de salaires, l'arrêt attaqué retient que le salarié aurait voulu que, pour un dossier, il soit dérogé à sa rémunération forfaitaire habituelle au profit d'une rémunération au temps passé ; que l'esprit de lucre indûment manifesté par le salarié justifie la perte de confiance exprimée par l'employeur et constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que la perte de confiance ne constitue jamais une cause de licenciement, d'autre part que le fait pour un salarié de proposer à son employeur une modification de sa rémunération n'est pas fautif et ne peut constituer une cause de licenciement, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(M. Chagny, prés. - Mme Lebée, rapp. - M. Duplat, av. gén. - Me Choucroy, av.)

NOTE. – L'arrêt affirme avec force que la perte de confiance ne peut jamais constituer une cause de licenciement.

Cela n'a pas toujours été le cas. Pendant une longue période la seule affirmation par l'employeur qu'il avait perdu confiance en son salarié suffisait à justifier le licenciement (voir F. Saramito, *Le licenciement des cadres*, Dr. Ouv. 1981, p. 170).

Les réactions de la doctrine ont amené la Chambre sociale à progressivement modifier sa position et à considérer que le licenciement ne pouvait être causé que par un fait précis et connu qui en l'occurrence ne pouvait être une simple demande d'amélioration de la rémunération ("*la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même quand elle repose sur des éléments objectifs*", énonce la Cour de cassation dans un arrêt du 29 mai 2001, D. 2002 Jur. 921 n. A. Gardin, rapp. ann. C. Cass. 2001, à paraître Dr. Ouv. août 2002 ; de façon moins manifeste, le Conseil d'Etat écarte également la perte de confiance concernant le licenciement des salariés protégés, CE 21 déc. 2001, Baumgarth, à paraître au Dr. Ouv.).

A noter l'argument de la Cour d'appel selon lequel réclamer une augmentation de salaire témoigne d'un esprit de lucre condamnable. On peut se demander s'il ne pourrait être plus facilement inversé en ce qui concerne l'abaissement des coûts salariaux poursuivis par tous moyens par les employeurs.

(1) Cass. Soc. 26 mars 2002, à paraître au Dr. Ouv., RPDS 2002 p. 201 n. A. Le Mire, Liais. soc. Juris n° 763 du 8 avr. 2002 ; Cass. Soc. 2 déc. 98 Dr. Soc. 99.198.

(2) Condamnation des « négociations séparées » mentionnées par J.-P. Chauchard fasc. « Conventions et accord collectifs de travail - Droit de la négociation collective » Rep. trav. Dalloz, § 91.

(3) Act. Jur. CFDT, mars 1997, fiche n° 9.

(4) cf. l'étude sur ce thème de J. Péliissier Dr. Ouv. 1997 p. 496 spec. 1^{re} partie.

(5) Cass. Soc. 9 fév. 2000 Dr. Ouv. 2001 p. 265, rapp. C. Cass. 2000 Dr. Ouv. 2001 p. 348, RPDS 2000 p. 278 n. A. Le Mire.