

## Licenciement pour motif personnel

**LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Lettre de rupture – Motivation multiple – Non-réalisation d'objectifs – Absences et retards – Tenue vestimentaire inadéquate – Expression inconvenante – Absence de cause réelle et sérieuse.**

COUR D'APPEL DE NIMES (Ch. Soc.)  
15 avril 2003

**S. contre Crédit Immobilier du Gard**

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Engagée par la SA Crédit Immobilier du Gard à compter de mai 1978 en qualité d'aide comptable stagiaire puis d'aide comptable, promue rédacteur promoteur en 1987 et vendeuse multi-produits en 1995, Mme Hélène S. épouse G. a été convoquée par lettre du 5 février 1998 remise en main propre à un entretien préalable fixé au 12 février 1998, puis par lettre du 19 février 1998 à un nouvel entretien fixé au 27 février 1998 et enfin licenciée avec dispense d'un préavis de deux mois pour, aux termes d'une lettre du 16 mars 1998, les motifs suivants :

« *Inadéquation entre votre comportement et attitude et les exigences de la fonction commerciale à savoir :*

*– non-respect des mesures d'organisation telles que les horaires en vigueur, où nous avons dû relever, vous concernant, retards répétés, absences, sorties sans autorisations. Ces manquements perturbent les relations avec la clientèle et provoquent son mécontentement,*

*– approche personnelle de la clientèle, qui n'est pas en conformité avec les exigences liées à son respect, tant en termes de propos que de présentation vous concernant.*

*Relations professionnelles avec les salariés du Crédit Immobilier du Gard et vos supérieurs totalement incompatibles avec les exigences d'une collaboration professionnelle harmonieuse.*

*Enfin et en liaison avec les agissements et manquements relevés vous concernant, des réalisations professionnelles notoirement insuffisantes :*

*– insuffisance au niveau de la prospection,*

*– insuffisance au niveau des réalisations, qui sont éloignées des objectifs commerciaux et des résultats obtenus ou sein du Crédit Immobilier par des collaborateurs qui exercent des fonctions de même nature ».*

(...)

**SUR CE :**

– Sur la cause du licenciement :

**Attendu, d'abord, que seules les absences non motivées qui perturbent le bon déroulement du travail constituent une cause de licenciement ;**

**Et attendu que, sauf abus, les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ;**

(24) Déc. préc.

(25) F. Chauvin "Les nouveaux pouvoirs du préfet dans la LOSI" AJDA 2003 p.667 spéc. 669.

(26) Dr. Ouv. 1959 p.377.

(27) CE 7 avr. 1909, *Winkell*, S. 1909.3.145 concl. Tardieu, n. Hauriou.

(28) P. Waquet préc. p.11-12

(29) *ibid.* p. 201.

Attendu, ensuite, que la tenue vestimentaire ne peut constituer une cause de licenciement que si la restriction apportée à la liberté individuelle est justifiée ;

Attendu également que l'insuffisance des résultats au regard des objectifs fixés ne constitue pas en soi une cause de rupture et qu'il est nécessaire de vérifier si les objectifs étaient raisonnables et compatibles avec le marché ainsi que si les mauvais résultats de la salariée procédaient d'une insuffisance professionnelle ou d'une faute ;

Attendu, de plus, que les faits allégués par l'employeur au soutien du licenciement doivent être objectivement établis et qu'il convient de vérifier qu'ils en constituent la cause exacte ;

Or attendu qu'en l'espèce, il importe en premier lieu, de constater qu'en décembre 1996, le Crédit Immobilier avait proposé à Mme G. un nouveau contrat de travail au service de la Société Financière de l'Habitat Provence Languedoc Roussillon, que la salariée n'avait pas accepté au motif qu'il s'agissait d'une modification de son contrat de travail et que ce n'est qu'à la suite de cette non-acceptation qu'un objectif de deux contrats de vente par trimestre a été fixé unilatéralement par lettre de l'employeur du 4 mars 1997 à laquelle Mme G. avait, dès le 22 avril 1997, répondu qu'il était irréalisable ;

Attendu, en second lieu, qu'au sujet des horaires de travail et des absences, que le Crédit Immobilier produit deux attestations respectivement de M. Joseph P., adjoint au directeur général, ainsi que de M. Michel B., responsable commercial, qui, en sa qualité de chef de service, avait signé une convocation du 26 décembre 1997 en vue d'un entretien avec Mme G. notamment pour un départ anticipé le 11 décembre à 16 h 30, de sorte qu'il ne s'agit pas d'un témoignage très objectif, alors que ces deux attestations ne permettent pas de constater que les légers retards de Mme G. perturbaient le bon fonctionnement de l'entreprise, s'étant au demeurant, d'après ces attestations, poursuivies assez longtemps sans que l'employeur y ait puisé un motif de licenciement et qu'en revanche, Mme G. avait, par lettre du 15 janvier 1998, invoqué des raisons médicales et qu'elle produit, d'une part, une attestation du 12 mars 1998 de Mme Marlène M. qui fait état d'une permission tacite sous réserve d'entente avec les autres salariés ainsi qu'une attestation du 28 octobre 1999 du docteur Philippe R., chirurgien-dentiste, lequel relate l'avoir soigné d'octobre 1997 à juillet 1998, notamment les 5 novembre et 10 décembre 1997, de sorte que ce grief ne peut être retenu ;

Attendu, en troisième lieu, qu'à propos de la tenue vestimentaire de Mme G., que le Crédit Immobilier produit encore l'attestation de M. B. ainsi que celle du 25 février 1998 de Mme Caroline Br. qui ne permettent pas de constater que la circonstance que Mme G. ait pu accueillir la clientèle en survêtement ou bermuda de sport et en baskets était incompatible avec son emploi et rendait impossible la poursuite du contrat de travail, en l'absence de toute plainte de la clientèle, cependant que Mme G. produit sept attestations de clients qui certifient qu'elle était toujours correcte, aussi bien du point de vue relationnel que vestimentaire, selon celle du 21 octobre 1999 de Mme Rachel C., de sorte que la réalité de ce grief n'est pas établie ;

Attendu, en quatrième lieu, qu'au sujet des relations professionnelles, le Crédit Immobilier reproche essentiellement à Mme G. des propos tenus lors d'une réunion des commerciaux le 9 décembre 1997, ce qui n'était pas expressément précisé dans la lettre de licenciement, et produit, d'une part, trois attestations respectivement de Mmes Monique Da., Martine De. et Martine J. qui ne relatent aucune parole précise ainsi que les attestations de Mme Br., et Mme Claude S. dont il ressort que Mme G. avait répondu au directeur général qui

l'interrogeait qu'elle rentrait de la Réunion où elle était en vacance et qu'elle n'avait « rien à foutre » de ce type de réunion, expression qui n'est pas mentionnée dans l'attestation précitée de M. B., alors que l'incident n'est pas consigné dans l'extrait du procès-verbal de réunion que produit Mme G., et qu'en l'absence d'invective ou d'injure, les termes un peu vifs utilisés par la salariée, au cours d'une réunion restreinte, pour exprimer son point de vue sur l'organisation du travail ne constituaient pas, en toute hypothèse, une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Attendu, en cinquième lieu, à l'égard des rapports avec les autres salariés, que les attestations de Mmes Monique L., secrétaire de direction, ainsi que de Mme Br. sont très évasives et que Mme G. verse encore aux débats quatre attestations d'autres salariés qui rapportent avoir entretenu de bonnes relations avec leur collègue laquelle était correcte à l'égard de tous, la seule circonstance que deux des auteurs de ces attestations aient quitté l'entreprise à la suite d'une démission et d'un licenciement pour faute n'étant pas de nature à leur ôter toute crédibilité, d'autant que les deux autres attestations ne sont pas critiquées ;

Attendu, en sixième lieu, qu'à propos du dernier grief, le Crédit Immobilier se fonde sur une attestation du 2 septembre 1999 de M. Charles F., expert-comptable, dont il ressort que la production de Mme G. a été nulle en 1996, de trois en 1997 et de un en 1998, alors qu'il a déjà été dit que les objectifs n'avaient été fixés qu'en mars 1997 et que Mme G., qui avait aussitôt protesté, a été licenciée en mars 1998, cependant que l'un au moins de ses collègues n'avait pas réalisé un nombre de contrats plus élevés pendant la seule année susceptible d'être retenue soit en 1997 ;

Attendu qu'aucun élément objectif ne permet de constater la prétendue insuffisance de prospection ni une quelconque faute, au surplus démenties par les attestations déjà analysées qu'invoque Mme G. ainsi que par les mentions de ses bulletins de paie sur lesquels figurent des primes de vente ;

Attendu qu'il en résulte que le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse alors que la relative proximité entre le refus d'une modification du contrat de travail et le licenciement permet de douter que les motifs allégués en constituent la cause exacte ;

– Sur les dommages-intérêts :

Attendu, d'abord, que dès lors que le nombre des salariés habituellement occupés par l'employeur était supérieur à onze et l'ancienneté de Mme G. de plus de deux ans, l'indemnité ne peut pas être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

Et attendu que Mme G. produit un certificat d'inscription à l'agence nationale pour l'emploi du 18 avril 2002 ainsi que différents certificats médicaux attestant du retentissement du licenciement sur son état de santé ;

Attendu, en définitive, qu'en fonction de son âge, étant né en 1947, de son ancienneté dans l'entreprise, de son salaire brut mensuel de l'ordre de 12 000 F et des circonstances du licenciement ainsi que de ses conséquences, l'indemnité doit être appréciée au montant de 18 300 € ;

– Sur les heures supplémentaires :

Attendu, d'abord, que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que le rejet d'une demande de paiement d'heures supplémentaires ne peut être fondé exclusivement sur l'insuffisance des preuves apportées par la salariée mais qu'il est nécessaire d'examiner les éléments que l'employeur est tenu de fournir, de nature à justifier les horaires effectivement réalisés ;

Et attendu que les heures supplémentaires ouvrent droit non seulement à des repos compensateurs mais aussi au paiement de majoration de salaire ;

Or attendu qu'en l'espèce, le Crédit Immobilier ne produit qu'une attestation de M. Michel B., dont il a été déjà dit qu'elle ne constituait pas un élément objectif d'autant qu'elle est très imprécise au regard des jours concernés ;

Attendu, ensuite, que dans une lettre du 20 juillet 1998 ainsi que dans une note relative à la manifestation Alespo du 24 au 27 janvier 1997, le Crédit Immobilier indiquait que les heures effectuées à l'occasion des manifestations étaient récupérées et non payées ;

Attendu, enfin, qu'il n'est même pas justifié d'une quelconque récupération ; qu'il s'ensuit que la demande doit être accueillie pour son entier montant de 295 euros correspondant à 20 h 45 ;

– Sur les congés payés :

Attendu qu'il ne ressort d'aucun élément que Mme G. n'a pas bénéficié de la totalité de ses congés ni de l'application de la règle du dixième ;

Et attendu que Mme G. ne produit ni de pièces ni de décomptes alors que le Crédit Immobilier verse au débat un décompte détaillé des jours de congés ;

Attendu que Mme G. a, sans autre explication, réduit considérablement en appel le montant de la demande formée à ce titre devant le Conseil de prud'hommes ;

Attendu qu'il en découle que ce chef de demande n'est fondé ni en fait ni en droit et ne doit pas être accueilli ;

(...)

#### PAR CES MOTIFS :

Au fond, confirme le jugement prononcé le 13 avril 2000 par le Conseil de prud'hommes d'Alès en ce qu'il a débouté Mme G. de sa demande d'indemnité de congés payés ;

Le réforme pour le surplus ;

Dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Condanne la SA Crédit Immobilier du Gard à payer à Mme G. les sommes de :

– indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 18 300 €

– rappel d'heures supplémentaires : 295 € ;

Dit que les intérêts au taux légal courent à compter du 14 octobre 1998 sur le rappel d'heures supplémentaires et à compter du jour du présent arrêt sur les autres indemnités ;

Déboute les parties de l'ensemble de leurs demandes plus amples ou contraires ;

Condanne la SA Crédit Immobilier du Gard aux dépens de première instance et d'appel ainsi qu'à payer à Mme G. le montant de 400 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Magne, prés. - Mes G., Mora, av.)

NOTE. – En l'espèce, une jeune femme embauchée en 1978, en qualité d'aide comptable puis promue vendeuse multi-produits, a été licenciée en 1998. L'employeur frappe tous azimuts et accuse sa salariée

de tous les maux : retards répétés, sorties sans autorisation, mauvaise présentation vestimentaire, mauvaises relations professionnelles avec collègues et supérieurs hiérarchiques, insuffisance de résultat, selon la méthode dite du « bottin » qui consiste à accumuler des griefs épars en espérant que l'un d'entre eux soit reçu par le juge : cette technique un peu particulière a reçu l'onction récente de la Cour de cassation (1). Le Conseil de prud'hommes d'Alès a conclu que le licenciement était fondé sur des griefs réels et sérieux. La Cour d'appel de Nîmes réforme le jugement par un arrêt riche en motivation, synthétisant plusieurs courants jurisprudentiels : tenue vestimentaire, preuve des heures supplémentaires, droit d'expression, absences injustifiées, insuffisance de résultat...

1. L'énonciation par l'employeur des motifs de licenciement dans la lettre de notification est une règle de fond, dont la méconnaissance prive automatiquement le licenciement de cause réelle et sérieuse (2). Mais il ne suffit pas que des motifs soient énoncés pour que l'obligation légale soit satisfaite. En effet, le motif invoqué doit être suffisamment précis afin de mettre le salarié, et les juridictions du fond, en mesure de connaître avec précision les griefs retenus à son encontre. Le défaut ou l'insuffisance de motivation est un moyen qui peut être soulevé d'office par les juridictions du fond. La Cour d'appel en retient dans ses attendus, à maintes reprises, que bon nombre de griefs retenus à l'encontre de la salariée n'étaient pas expressément précisés dans la lettre de licenciement, aurait du aller jusqu'au bout de son raisonnement et déclarer, d'ores et déjà, le licenciement sans cause réelle et sérieuse pour défaut de motivation, et ne pas laisser à l'employeur la possibilité, par voie de conclusions, d'expliquer les causes de licenciement, énoncées de façon très générique dans la lettre de licenciement (notamment sur le grief d'abus de liberté d'expression).

En effet, il est de jurisprudence constante que « peu importe le contenu de la lettre de convocation à l'entretien préalable » (3) ou « les motifs invoqués au cours de la procédure de licenciement ou postérieurement à celui-ci » (4), seule la lettre de notification de licenciement fixe les termes du litige.

2. L'insuffisance de résultat ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement que si les objectifs fixés étaient sérieux et réalisables (5) et que la non réalisation de ces derniers n'était pas due à la conjoncture économique (6) ou à l'employeur (7). En l'espèce, la fixation de deux contrats par trimestre d'une part, a été décidée unilatéralement par l'employeur (8). Il

(1) Cass. Soc. 23 sept. 2003 p. n° 01-41.478, Dr. Ouv. oct. 2003 couv. n° 1.

(2) Art. L. 122-14-2 du CT ; G. Buseine "La lettre de licenciement" Dr. Ouv. 1999. 432 et "Le formalisme de la lettre de licenciement" Dr. Ouv. 1999.14.

(3) Soc. 12 janvier 1994, Bull. civ. V n° 2.

(4) Soc. 12 janvier 1994, Remorin : ibid.

(5) Cass. Soc. 13 juil. 1989, Le Groupe familiale c/ Bernier.

(6) Cass. Soc. 3 janv. 1990, Sté Simmon c/ Poggiale.

(7) Cass. Soc. 6 fév. 1990, Thomasse c/ Camerier.

(8) Cass. Soc. 22 mai 2001 Bull. n° 180.

semblerait que cet objectif ait été irréalisable comme l'a argué la salariée. Elle effectuait ce travail de prospection depuis deux ans, ses chiffres de réalisation démontraient aisément, ainsi que ceux de ses collègues que cet objectif n'avait jamais été atteint. En outre, au vu du dossier, la Cour d'appel a relevé que la fixation d'un objectif à atteindre était une sanction prise à l'encontre de la salariée, suite au refus qu'elle avait opposé à une modification de son contrat de travail.

3. En l'espèce, la salariée semblait accueillir la clientèle en survêtement ou bermuda de sport et baskets. La Cour d'appel a relevé que l'employeur ne rapportait pas la preuve que ces tenues étaient incompatibles avec son emploi, en l'absence de toute plainte de clients, d'autant que la salariée produisait sept attestations de clients affirmant que sa tenue était toujours correcte.

On ignore si un pourvoi a été formé à l'encontre de cet arrêt. Il faut espérer que non, car la Cour de cassation durcit sa jurisprudence en énonçant dernièrement que « *la liberté de se vêtir à sa guise, au temps et au lieu de travail, n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales* » (9). La Cour de cassation entend strictement cette liberté et semble bien aller au-delà des limites posées par l'article L. 120-2 du Code du travail qui édicte que l'employeur peut restreindre une telle liberté si la nature des tâches à accomplir l'exige et si cela est proportionné au but recherché. Peine perdue donc, pour les ardents défenseurs de la liberté de se vêtir comme droit fondamental, en tant qu'attribut du respect à la vie privée. La liberté de se vêtir trouve sa limite dans l'intérêt de l'entreprise, ce qui semble somme toute normale au regard de certaine profession, mais la sphère de ce dernier, qui reste un concept aménageable au fil des jurisprudences, ne doit pas être disproportionné comparé à celui de cette liberté privée (10).

4. Si le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées, par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, il ne peut abuser de cette liberté par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs (11). En l'espèce, les propos, jugés injurieux par l'employeur, avait été tenus lors d'une réunion entre commerciaux (« réunion restreinte ») et non consignés sur le procès verbal de cette dernière, la seule preuve étant fournie par trois personnes attestant pour l'employeur et ne relatant que quelques

termes un peu vifs, employés par la salariée, sur l'organisation du travail (« *rien à foutre* » de cette réunion). Dans ce contexte, la Cour d'appel en a déduit que ce grief ne pouvait être retenu pour motiver un licenciement.

5. Le fait de quitter son poste de travail, en raison de son état de santé pour consulter un médecin ne constitue par une cause de licenciement (12). Jurisprudence en parfaite harmonie, avec les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail qui édicte qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire en raison de son état de santé. Ce qui est troublant dans ce cas d'espèce, c'est le visa sous lequel la Cour d'appel déclare ce grief infondé « *seules les absences non motivées qui perturbent le bon déroulement du travail constituent une cause de licenciement* ». Elle relève que ce grief ne peut aboutir car d'une part, l'employeur ne rapporte pas la preuve que cet état de fait ait gêné le bon fonctionnement de l'entreprise. En outre, ce dernier a attendu un long moment avant d'y puiser un motif de licenciement. D'autre part, la salariée produisait une attestation faisant état d'une permission tacite d'absence, sous réserve d'entente avec les autres salariés. Enfin, cette dernière produisait une attestation de son dentiste indiquant qu'au cours de la période en question, il lui administrait des soins, sans toutefois, préciser les jours et horaires de consultation. Il aurait été intéressant de connaître la position de la Cour de cassation sur ce point. Au vu de ses nombreuses jurisprudences, il est clair qu'elle n'a jamais adopté une position aussi restrictive de l'absence injustifiée comme motif de licenciement.

6. En annexe, la salariée présentait une demande de paiement d'heures supplémentaires. La Cour d'appel a rappelé que la preuve de la réalisation des dites heures n'incombait à aucune partie en particulier (13). C'est bien l'esprit de l'article L. 212-1-1 du Code du travail qui dispose que le juge fondera ses prétentions en fonction des éléments fournis par l'employeur et le salarié, et si besoin était, au vu des mesures d'instruction qu'il aurait ordonnées. Dernièrement, la Cour suprême a réaffirmé sa position, en déclarant « *la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et le juge ne peut fonder sa décision sur l'insuffisance de preuves apportées par le salarié* » (14).

Nathalie Bizot

Union locale CGT de Castres

(9) Cass. Soc. 28 mai 2003 *Monribot* Dr. Ouv. 2003 p. 224 concl. P. Lyon-Caen n. P. Moussy, Dr. Soc. 2003 p. 808 n. P. Waquet. On notera toutefois que dans l'affaire *Monribot* le port du bermuda n'était prohibé que pour les hommes.

(10) Cass. Soc. 6 nov. 2002 Dr. Ouv. 2002 p. 205 n. FS ; M. Carles "Les contraintes vestimentaires au travail" RPDS 2002 p. 87 ; L. Gimalac "La tenue vestimentaire, l'identité et le lien social dans le cadre des rapports professionnels" Les Petites Affiches 20 déc. 2002 p. 11.

(11) Cass. Soc. 14 déc. 1999, *Pierre c/ Sanijura*, Dr. Ouv. 2000

p. 247, Dr. Soc. 2000 p. 163 concl. J. Duplat ; CA Chambéry 18 mars 2003 et CPH Anecny 26 juin 2001 Dr. Ouv. 2003 p. 426 n. P. Darves-Bornoz.

(12) Cass. Soc. 3 juillet 2001, Dr. Ouv. avril 2002 p. 181 n. C. Rodriguez.

(13) M.-P. Coupillaud "La preuve du temps de travail : le dispositif se précise" Dr. Ouv. 2002.89.

(14) Cass. Soc. 24 avril 2003 ; Cass. Soc. 30 sept. 2003 à paraître au Dr. Ouv. avec les obs. de M. Coupillaud.