

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL 1° Mise en examen – Présomption d'innocence

– 2° Faute grave – Fait de la vie personnelle en rapport avec les activités professionnelles – Incidence sur l'exercice des fonctions – Obligation d'information de l'employeur – Défaut – Conséquence – Manquement à la loyauté – 3° Attestation Pole emploi et certificat de travail – Délivrance tardive – Préjudice – Indemnisation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 septembre 2014

E. contre CNAMTS (p. n°13-13.661)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme E. a été engagée le 5 janvier 1998 par la CNAMTS en qualité de médecin-conseil ; qu'elle a été licenciée le 14 avril 2008 pour faute ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de l'ensemble de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte des constatations de l'arrêt que l'employeur « ne contestait pas avoir été à l'origine de la procédure pénale ayant abouti notamment à la mise en cause de Mme E. par le biais d'un dépôt de plainte » et qu'il ressortait tant de son courrier du 4 décembre 2007 que de la lettre de notification du licenciement, qu'il n'avait fait que demander au procureur de la République la « confirmation » de la mise en examen de la salariée, établissant ainsi sa connaissance, plus de deux mois

avant l'engagement de la procédure disciplinaire, de la situation exacte de cette dernière ; qu'en affirmant que la CNAMTS n'aurait été informée de la mise en examen de Mme E. à raison de fraudes supposées qu'à compter de la réponse du procureur de la République du 12 décembre 2007 pour en déduire que ces faits n'étaient pas prescrits le 8 février 2008, date de convocation à l'entretien préalable, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi l'article 1332-4 du code du travail ;

2°/ que c'est le jour où l'employeur a connaissance du fait fautif que commence à courir le délai de deux mois prescrit par l'article L. 1332-4 du code du travail pour l'engagement de poursuites disciplinaires ; qu'en retenant, pour exclure en l'espèce la prescription des faits fautifs imputés à Mme E., que si la CNAMTS

avait demandé le 4 décembre 2007 au procureur de la République « confirmation » de la mise en examen de la salariée mentionnée dans un article de presse, la connaissance par l'employeur du fait fautif ne pouvait « résulter d'une information médiatique », quand seule importait la date de connaissance du fait fautif et non la manière dont l'information avait été obtenue, la cour d'appel a privé de décision de base légale au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Mais attendu que la dissimulation par le salarié d'un fait en rapport avec ses activités professionnelles et les obligations qui en résultent peut constituer un manquement à la loyauté à laquelle il est tenu envers son employeur, dès lors qu'il est de nature à avoir une incidence sur l'exercice des fonctions ;

Et attendu que la cour d'appel, qui n'a pas fondé sa décision sur la seule mise en examen de la salariée, laquelle bénéficiait de la présomption d'innocence, mais a retenu que ce fait avait été caché à l'employeur alors qu'il était en rapport avec les fonctions professionnelles de la salariée et de nature à en affecter le bon exercice, a ainsi caractérisé un manquement de l'intéressée à ses obligations professionnelles ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu les articles 1147 du code civil, ensemble R. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour remise tardive des documents légaux afférents au licenciement, l'arrêt retient que celle-ci n'est ni chiffrée en tant que telle, ni étayée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la délivrance tardive d'une attestation destinée aux ASSEDIC et d'un certificat de travail cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit réparer, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour remise tardive des documents légaux afférents au licenciement, l'arrêt rendu le 19 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Bastia ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bastia, autrement composée ;

(M. Lacabrats, prés. – M. Maron, rapp. – M. de Givry, av. gén. – SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Thouin-Palat et Bocard, av.)

Note.

Une Caisse de sécurité sociale dénonce auprès du Parquet l'existence d'une escroquerie aux prestations de sécurité sociale. Dans ce cadre, une médecin-conseil est mise en examen. Durant l'enquête, la Caisse interroge le Parquet sur la situation de cette

salariée et, voyant confirmée sa mise en examen, procède à son licenciement. C'est le motif de licenciement qui constitue le point de droit de cet arrêt. Les poursuites pénales ne pouvaient justifier la rupture du contrat puisque la culpabilité du salarié n'était pas établie à ce stade. L'employeur a alors reproché à la salariée de ne pas l'avoir informé spontanément de cette situation présentant un lien avec son activité professionnelle.

La Cour de cassation confirme cette approche en énonçant « la dissimulation par le salarié d'un fait en rapport avec ses activités professionnelles et les obligations qui en résultent peut constituer un manquement à la loyauté à laquelle il est tenu envers son employeur, dès lors qu'il est de nature à avoir une incidence sur l'exercice des fonctions » (P+B, ci-dessus). Elle précise ensuite que « la cour d'appel, qui n'a pas fondé sa décision sur la seule mise en examen de la salariée, laquelle bénéficiait de la présomption d'innocence, mais a retenu que ce fait avait été caché à l'employeur alors qu'il était en rapport avec les fonctions professionnelles de la salariée et de nature à en affecter le bon exercice, a ainsi caractérisé un manquement de l'intéressée à ses obligations professionnelles » (id.).

En obligeant le salarié à informer l'employeur de tout fait susceptible d'avoir une incidence directe avec l'exécution du contrat de travail, la Cour de cassation se situe dans le prolongement de ses décisions sur le trouble objectif et la vie personnelle du salarié (1). En particulier, lorsqu'elle juge, par rapport à un retrait ou une suspension de permis de conduire dans un cadre privé, « qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail » (2), elle place, en pratique, le salarié face à une alternative : ne rien dire à l'employeur le fera encourir un licenciement disciplinaire puisqu'il conduira sans permis versus signaler sa situation à l'employeur (comme dans le cas rapporté) ce dernier ne pouvant alors rompre le contrat qu'au motif d'un trouble caractérisé et après avoir, le cas échéant, exécuté les obligations de reclassement.

L'appréciation portée par la Cour d'appel sur le lien entre les fonctions exercées et le motif de la mise en examen était pourtant étonnante : « la méconnaissance dans laquelle Madame E. a laissé [l'employeur] de sa situation pénale exacte, laquelle avait une nécessaire incidence sur son activité professionnelle et notamment sur la perception que pouvaient en avoir les

(1) E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, 2014, 9^{ème} éd., Hypercours Dalloz, § 613 s.

(2) Soc. 3 mai 2011, Bull. n°105.

assurés et d'autres collaborateurs, a de toute évidence contribué à altérer le lien de confiance entre les parties et constitue assurément un manquement de la salariée à son obligation de loyauté justifiant la mesure de rupture du contrat » (extrait disp. sur Légifrance). Cette

affirmation, dépourvue de la moindre caractérisation des faits en cause et de leur incidence, ne peut suffire à constituer une motivation valable sauf à vouloir rétablir le licenciement pour perte de confiance (3).

A. M.

(3) sur le lien entre ce dernier et la notion de vie personnelle v. P. Adam « Vie personnelle / vie professionnelle : une distinction en voie de dissolution ? » Dr. Ouv. 2013 p.431