

Licenciement pour motif personnel

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Salarié victime d'un accident du travail – Faute grave ne pouvant être invoquée en raison du dépassement du délai fixé par l'article L. 122-41 – Nullité du licenciement prononcé pendant la période de suspension – Indemnisation du préjudice.

COUR D'APPEL DE PARIS (21^{ème} Ch. C)

21 septembre 2000

M. contre Association Charitable d'Education et d'Assistance de Sainte Clotilde

EXPOSE DU LITIGE

Considérant que M. M. a été engagé par l'Association Charitable d'Education et d'Assistance de Sainte Clotilde, le 19 décembre 1992, en qualité d'agent de surveillance ; qu'il a été en arrêt de travail pour accident du travail à compter du 11 décembre 1996 et jusqu'au 19 mars 1997 ; qu'il a été convoqué à l'entretien préalable, une première fois, le 12 décembre 1996, pour le 26 décembre, puis le 26 décembre 1996, pour le 6 janvier 1997, étant alors mis à pied à titre conservatoire ; qu'il sera encore reconvoqué le 7 janvier, pour le 13 janvier ; qu'après plusieurs autres convocations, il sera enfin convoqué le 20 mars 1997, pour le 26 mars ; et qu'il a été licencié par lettre en date du 29 mars 1997, pour faute grave, aux motifs suivants :

"Dans la nuit du 10 au 11 décembre 1996, alors que vous assuriez votre service de gardien de nuit, un incendie est survenu qui m'a contraint à demander aux résidents du foyer de jeunes travailleuses et aux familles hébergées au 6ème étage de quitter l'immeuble. Cet incendie aux conséquences importantes - puisqu'il en est résulté pour plus de 400 000 F de dommages - s'est déclaré à moins de 3 mètres d'un bureau que le gardien est censé ne quitter qu'exceptionnellement.

L'hypothèse d'un acte délibéré, retenue dès le début par la police, laisse planer un doute sur vous, que ce geste soit le vôtre ou celui de quelqu'un d'autre.

Je n'écarte pas non plus l'hypothèse d'une négligence de votre part ; il vous arrive de fumer, et il vous a été reproché par mon prédécesseur de faire brûler des bâtonnets de parfum lors de vos veilles précisément sur le petit meuble dans lequel le feu a débuté.

Au cours de l'entretien préalable que nous avons eu le mercredi 26 mars dernier, vous ne m'avez pas avancé la moindre explication me permettant de comprendre davantage l'événement. Au contraire, le jour même de l'incendie vous m'aviez expliqué votre absence par une rapide descente au premier sous-sol juste le temps d'aller prendre une bouteille d'eau dans la réserve. Lors de notre entretien avant-hier vous m'avez parlé d'une véritable ronde de surveillance. Comment puis-je avoir confiance en vous ?

Mais au-delà de ces doutes importants à votre égard, Monsieur, comme je vous l'ai dit ma conviction est surtout qu'il a fallu que vous vous absentiez durablement de votre bureau pour que l'incendie ait atteint une telle ampleur avant que vous ne me préveniez. Ce faisant, vous avez commis comme une faute professionnelle grave, dont les conséquences auraient pu être encore beaucoup plus importantes.

C'est pourquoi je vous informe de ma décision de vous licencier, cette décision prenant effet dès réception de la présente lettre."

SUR QUOI, LA COUR,

Sur la nullité du licenciement :

Considérant que M. M. expose que son licenciement est nul ; qu'en effet, d'une part, il n'a commis aucune faute grave, les faits de négligences qui lui sont reprochés n'étant pas démontrés ; qu'ainsi, son licenciement ne pouvait intervenir durant la période de suspension du

contrat, aucune visite de reprise n'ayant eu lieu ; que d'autre part, s'agissant d'un licenciement disciplinaire, l'Association Charitable d'Education et d'Assistance de Sainte Clotilde n'a pas respecté le délai d'un mois entre le prononcé du licenciement et le jour fixé pour l'entretien préalable, en l'occurrence le 26 décembre 1996 ; qu'enfin il y a prescription des faits, la dernière convocation à l'entretien préalable, le 20 mars 1997, étant intervenue plus de deux mois après que l'Association Charitable d'Education et d'Assistance de Sainte Clotilde ait eu connaissance des faits reprochés ;

Considérant que l'Association Charitable d'Education et d'Assistance de Sainte Clotilde réplique que le licenciement n'est pas nul ; qu'en effet les délais légaux ont été respectés ; que si la date de l'entretien préalable a été reporté à plusieurs reprises, c'est à la demande de M. M. ; que s'agissant du délai de notification de la sanction, l'entretien préalable ayant eu lieu le 26 mars 1997, elle a régulièrement procédé au licenciement dans le délai d'un mois, le 29 mars 1997 ;

Que selon elle, le comportement de M. M., qui a été absent durablement de son poste, caractérise la faute grave, eu égard aux particularités de sa fonction ;

Considérant qu'il résulte des débats et des pièces de la procédure que le troisième report de la date de l'entretien préalable ne l'a pas été à la demande du salarié ; qu'il y a donc lieu de s'en tenir à la date du 13 janvier 1997 fixée en dernier lieu par l'employeur, à la demande du salarié, pour la tenue de l'entretien préalable ; que dans ces conditions, le licenciement prononcé le 29 mars 1997, l'a été au-delà du délai d'un mois prévu par l'article L. 122-41 du Code du Travail, suivant la date prévue pour l'entretien préalable ; que par voie de conséquence, l'association Charitable d'éducation et d'Assistance de Sainte Clotilde ne pouvait se fonder sur la faute grave ;

Considérant que le contrat de M. M. étant suspendu du fait de son accident du travail, le licenciement est nul par application des dispositions de l'article L. 122-32-2 du Code du Travail, en l'absence de faute grave, et alors même que l'Association Charitable d'Education et d'Assistance de Sainte Clotilde ne justifie, ni même n'allègue l'impossibilité où elle se trouvait, pour un motif non lié à l'accident du travail, de maintenir le contrat ;

Qu'il s'ensuit que M. M. demandant sa réintégration, l'Association Charitable d'Education et d'Assistance de Sainte Clotilde est tenue d'y faire droit ;

Considérant qu'il n'existe aucune impossibilité de procéder à la réintégration, l'Association Charitable d'Education et d'Assistance de Sainte Clotilde ne formulant pas d'objection au principe de cette mesure ; que celle-ci sera donc ordonnée ; et ce sous astreinte de 500 F par jour de retard ;

Considérant qu'en l'absence de texte, la nullité du licenciement de l'accidenté du travail ne peut ouvrir droit au règlement des salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité ; que M. M. sera en conséquence débouté de sa demande à ce titre ;

Considérant que M. M. sollicitant à titre subsidiaire le versement d'une indemnité compensatrice, il y a lieu de requalifier la demande en demande de dommages intérêts ;

Qu'en considération du préjudice subi par M. M. du fait de la nullité de son licenciement, il y a lieu de condamner l'Association Charitable d'éducation et d'Assistance de Sainte Clotilde à lui payer la somme de 100 000 F à titre de dommages intérêts ;

(..)

PAR CES MOTIFS :

Reçoit M. M. en son appel et l'Association Charitable d'Education et d'Assistance de Sainte Clotilde en son appel incident,

Infirme le jugement entrepris,

Statuant à nouveau,

Dit nul le licenciement de M. M.,

Ordonne la réintégration de M. M., ce sous astreinte de 500 F (cinq cents francs) par jour de retard, passé un délai de trois mois à compter de la notification du présent arrêt ;

Condamne l'Association Charitable d'Education et d'Assistance de Sainte Clotilde à payer à M. M. les sommes de :

- 100 000 F (cent mille francs) à titre de dommages intérêts pour nullité du licenciement,
- 8 000 F (huit mille francs) à titre de dommages-intérêts pour non respect de l'article 12 de la Convention Collective,
- 4 000 F (quatre mille francs) en application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Condamne l'Association Charitable d'Education et d'Assistance de Sainte Clotilde aux dépens.

(MM. Robert, Prés. – Lévy, Mand. synd. – Me Etivant, Av.)

NOTE. – Pendant la période de suspension résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail, sauf faute grave du salarié, ou l'impossibilité, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir le contrat de travail (art. L. 122-32-2). L'espèce ci-dessus donne un exemple des problèmes qui peuvent se poser et des contours de la protection dans sa mise en œuvre.

M. M., agent de surveillance, avait été licencié alors qu'il était en arrêt de travail pour accident du travail, son employeur lui reprochant une faute grave en rapport avec l'incendie qui s'était déclaré dans la nuit du 10 au 11 décembre 1996 dans un foyer logeant de jeunes travailleuses et des familles. Lui-même accidenté à ce moment là, M. M. soutenait devant la Cour d'Appel de Paris (21^{ème} chambre C) que les faits de négligence invoqués par l'employeur n'étaient pas démontrés, et qu'en toute hypothèse le délai maximum d'un mois entre la date de l'entretien préalable et le prononcé de la sanction (art. L. 122-41) était dépassé.

L'arrêt rapporté montre à quel point le délai maximum d'un mois entre l'entretien préalable et le prononcé de la sanction, fixé par l'article L. 122-41, est une règle de fond. Ecartant une

objection tirée des reports successifs de l'entretien (d'abord à la demande du salarié, puis sur décision de l'employeur, et retenant la dernière date fixée par l'employeur à la demande du salarié), la Cour d'Appel constate que le dépassement du délai empêchait l'association employeur de se fonder sur la faute grave (sur l'existence de laquelle elle ne se prononce donc pas). Dans ces conditions, le licenciement ne peut qu'être déclaré nul sur le fondement de l'article L. 122-32-2, l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail, n'étant pas alléguée par l'employeur.

Dans la mesure où la réintégration, demandée par M. M. ne s'opposait à aucune impossibilité, les magistrats l'ordonnent sous astreinte de 500 F par jour de retard, se conformant à la jurisprudence la chambre sociale (Cass. Soc. 25 février 1998, Bull. Civ. V n° 102).

Mais leur décision est des plus rigoureuses s'agissant de l'indemnisation accordée au salarié, puisque, statuant le 21 septembre 2000 sur un licenciement (nul) du 29 mars 1997, ils évaluent le préjudice subi par l'intéressé à 100 000 F, refusant "en l'absence de texte" (allusion à l'article L. 122-30 pour la maternité ?) d'admettre le droit du salarié "au règlement des salaires pendant la période couverte par la nullité" ; cette autolimitation des juges du fond, pourtant souverains dans l'appréciation du préjudice subi par le salarié se comprend mal. L'on sait en effet que la jurisprudence refuse à l'accidenté du travail licencié en cours de suspension le bénéfice des articles L. 122-32-6 et L. 122-32-7 (indemnité de préavis, indemnité de licenciement doublée, indemnité d'au moins douze mois de salaires sanctionnant l'illicéité du licenciement), considérés comme inapplicables au cas de figure (Soc. 22 mars 1989, RJS 5/1989, n° 413 ; Soc. 12 mars 1996, Bull. V n° 90). La persistance d'une telle jurisprudence ne peut qu'inciter les entreprises à préférer licencier en cours de suspension (v. déjà les conclusions G. Picca, RJS 5/89.225).

Rappelons toutefois que sur les causes de rupture admises au cours des périodes de suspension, la jurisprudence donne une interprétation cohérente de l'article L. 132-32-2 : l'existence d'une cause économique de licenciement ne caractérise pas en soi l'impossibilité de maintenir le contrat de travail (Soc. 28 janvier 1998, Bull. V n° 37 ; Soc. 21 novembre 2000, Dr. Soc. 2001.198 obs. J. Savatier), cette impossibilité se rapprochant (sans en réunir toutes les conditions) de la force majeure (en ce sens, S. Bourgeot et J.Y. Frouin, "Maladie et inaptitude du salarié", RJS 1/2000, 1s, spéc. n. 28).

Michèle Bonnechère