

La mésentente reste-t-elle une cause de licenciement ?

par *Alain CHIREZ*, Professeur agrégé des Universités, avocat au Barreau de Grasse

Le droit du licenciement individuel n'en finit pas de s'objectiver, comme si la Cour de cassation, à partir des années 1981 avait décidé de rattraper le retard pris sur la loi du 13 juillet 1973 qu'elle interprétait, au début, de façon trop pusillanime.

On se souvient qu'en substituant la notion de cause à celle de faute, la loi du 13 juillet 1973 avait amené – pendant longtemps en pure perte –, la meilleure doctrine à dire que les motifs subjectifs ou passe-partout devaient disparaître (1). La Cour de cassation avait maintenu le licenciement pour perte de confiance – pour citer le motif subjectif le plus visible – parmi les causes de licenciement. On avait parlé d'hypertrophie de la notion (2).

Consciente des abus possibles, la haute juridiction avait commencé son désengagement dans les années 1980 pour exclure définitivement le motif, par une décision aux allures de principe du 29 novembre 1990, décidant "*qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne doit être fondé sur des éléments objectifs ; que la perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement*" (3).

Il faut reconnaître cependant que la disparition de la perte de confiance en tant que motif intrinsèque de licenciement laisse toujours subsister la possibilité de rupture lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise crée un trouble caractérisé au sein de cette dernière. Ainsi, cette salariée de la Caisse d'allocations familiales, licenciée pour avoir bénéficié frauduleusement de prestations indues, qui a vu son licenciement légitimé par la Cour de cassation dans un arrêt du 25 février 2003 sur le fondement "*d'une obligation particulière de loyauté et de probité résultant de la nature des fonctions confiées*" (4). On retrouve un peu la même idée avec l'obligation d'avoir un personnel dont l'honnêteté ne peut être mise en doute à propos d'un agent de surveillance qui travaille dans une société de gardiennage et qui est licencié pour avoir commis un vol dans un centre commercial en dehors de son travail (5).

Le désaccord avec la politique de l'entreprise – bouteille à l'encre de nombreuses transactions – et la mésentente sont restés longtemps à l'écart de ce mouvement général d'émancipation de la cause s'éloignant de la théorie des humeurs vers une causalité plus objective.

Le désaccord d'un cadre avec sa direction, notamment quant aux grandes options de l'entreprise, s'il est profond, peut mettre en péril les intérêts de l'entreprise et légitimer lui aussi le licenciement (6). Il faut cependant que ce désaccord porte sur des éléments essentiels de la relation de travail (par exemple sur des points essentiels du plan

(1) Lyon-Caen et Bonnetête, *Droit social* 1973, p. 473 et svtes, spéc. p. 497

(2) cf. Javillier, *Dr. Ouv.* 1977, p. 133

(3) Cass. Soc. 29 nov. 1990, *Fertray*, *Dr. Ouv.* 1991 p.66

(4) Bull. civ. V n° 66 p. 62

(5) Cass. soc. 20 nov. 1991, *Droit social* 1992 p. 79

(6) Cass. soc. 16 janv. 1992 p. n° 89-45102 ; Cass. soc. 6 nov. 1984, Bull. civ. V, p. 306 n° 410

d'action commerciale (7) ou encore sur les méthodes de gestion (8)). Il faut encore que le désaccord soit persistant et systématique. La jurisprudence relève à cet égard des expressions, telles l'existence "*d'un état de tension persistant*" (9) ou encore "*un conflit institutionnel grave et prolongé*" (10).

Si l'incompatibilité d'humeur ne constitue pas une cause suffisamment précise, la mésestimation entre salariés peut, quant à elle, depuis longtemps, constituer une cause de licenciement lorsqu'elle perturbe de façon caractérisée la bonne marche de l'entreprise (11). Il en va de même de la mésestimation avec l'employeur (12).

A partir de l'année 2001, la Cour de cassation a clairement manifesté sa volonté de contrôler l'imputabilité de cette mésestimation. Elle résume ainsi la situation : "*la mésestimation entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié concerné*" (13).

Dans sa décision du 9 novembre 2004 (14), la Cour de cassation va plus loin, approuvant une Cour d'appel d'avoir accordé le bénéfice du doute à un salarié licencié pour mésestimation, après avoir constaté l'existence de versions différentes sur l'origine de la dégradation des relations professionnelles au sein de l'entreprise. L'intérêt

est double. D'une part, on introduit la faveur du doute dans le licenciement extra-disciplinaire. La règle suivant laquelle le doute profite au salarié ressemble de plus en plus à un principe général du droit induit de règles légales éparses, suivant la démarche d'induction bien connue ; d'autre part, il est heureux que cette règle joue en cas de mésestimation alléguée. A un moment où la Cour de cassation se penche sur le harcèlement moral (15) qui repose sur des éléments de faits qu'elle ne contrôle pas le plus souvent, rappelant simplement que "*l'exercice du pouvoir disciplinaire ne caractérise pas à lui seul un harcèlement*" (16), il est bon que le salarié puisse être secouru par des principes plus juridiques pour déjouer certains engrenages. On sait que la mésestimation est souvent une composante du harcèlement dont est victime un salarié qui a d'abord été isolé de collègues qui finissent pas le trouver infréquentable. Que la mésestimation réelle dont l'origine causale est clairement imputable au salarié, constitue, si elle est durable et préjudiciable, une cause de licenciement, rien de plus normal. La mésestimation subie par le salarié, programmée par des techniques illégitimes, ne peut évidemment avoir la même conséquence. Et le doute doit profiter au salarié.

Alain Chirez

(7) Cass. soc. 14 juin 1989, RJS 10.89 n° 743

(8) Cf. la jurisprudence citée, RJS nov. 1994 p. 737

(9) Cass. soc. 19 juin 1985, Bull. civ. V p. 247 n° 344

(10) CA Paris, 11 juil. 1984

(11) Cass. soc. 5 janv. 1984, jurisprudence sociale n° 451

(12) Aff. *Renard / Le foyer rémois*, Cass. soc. 28 juin 1976, Bull. civ. V n° 385, p. 317

(13) Cass. soc. 27 nov. 2001, n° 99-45.163

(14) N° 02-42.938 D, ci-dessous

(15) Cf. notamment Cass. Soc. 27 octobre 2004, pourvoi n° 04.41008, à paraître au Dr. Ouv., n. L. Millet

(16) Cass. soc. 16 juin 2004 n°02.41.795

ANNEXE

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Motifs – Mésestimation avec les autres salariés – Nécessité d'établir des faits imputables au salarié licencié – Bénéfice du doute.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 novembre 2004

Pact Arim contre K.

Attendu que Mme K., engagée le 13 mai 1991 par l'association Pact Arim où elle exerçait en dernier lieu les fonctions de responsable du service études, a été licenciée le 29 octobre 1998 en raison notamment de la dégradation de ses relations avec ses collègues de travail ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Rennes, 28 février 2002) d'avoir décidé que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, qu'en cas de mésestimation entre salariés, il relève du seul pouvoir de l'employeur de choisir lequel d'entre eux doit être congédié ; qu'en jugeant, après avoir constaté la réalité de la mésestimation, le licenciement de Mme K. dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif qu'un doute subsistait sur l'imputabilité de la dégradation des relations professionnelles, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-14-3, alinéa 2, et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu que la mésestimation entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié licencié ; que la Cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de preuve soumis à son examen, a constaté l'existence de versions différentes sur l'origine de la dégradation des relations professionnelles au sein de l'entreprise et a fait profiter la salariée du bénéfice du doute ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Chagny, f.f. prés. - Leblanc, cons. réf. rapp. - Duplat, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)