

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL (deux espèces) – Allégation de participation à un vol au détriment de l'entreprise (première espèce) – Plainte concernant les agissements de l'employeur (deuxième espèce) – Faute grave (non) – Absence de cause réelle et sérieuse.

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 juin 2006

Sté Logiss contre X...

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X..., employé par la société Logiss depuis le 12 février 2001, a été licencié pour faute grave par lettre recommandée du 20 mars 2002 lui reprochant sa participation, le 21 février 2002, à un vol dans l'entreprise de marchandises destinées à la livraison ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 19 octobre 2004) d'avoir dit le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à lui payer diverses sommes à ce titre alors, selon le moyen :

1 / que la participation du salarié à un vol de matériel commis au préjudice de l'entreprise constitue une faute grave justifiant son licenciement sans préavis ni indemnité ; que prive sa décision de base légale au regard des articles L. 122-6, L. 122-9 et L. 122-14-4 du Code du travail, l'arrêt attaqué qui exonère M. X... de toute responsabilité dans le vol commis par son supérieur hiérarchique en considérant qu'il se serait contenté d'exécuter un ordre dont il aurait ignoré le caractère illégitime, sans s'expliquer sur les circonstances précises invoquées par l'employeur dans ses conclusions, tirées de ce que, premièrement, il n'aurait nullement dans les attributions de M. X..., affecté à la préparation des commandes, d'effectuer des chargements de commandes dans les camions, deuxièmement, M. X... avait procédé au chargement sur un

élévateur des marchandises détournées au mépris de toutes les procédures prévues en matière de livraison, troisièmement, M. X... avait accepté de participer au chargement litigieux sans bordereau de livraison ni ordre de chargement porté à l'écran du chariot-élévateur et, quatrièmement, le chargement litigieux avait été réalisé sur un camion portant des plaques d'immatriculation camouflées, tous éléments de nature à démontrer que l'intéressé n'avait pu ignorer le caractère délictueux du chargement litigieux ;

2 / que l'ordre reçu d'un supérieur hiérarchique ne constitue pas, pour l'auteur d'une infraction, une cause d'irresponsabilité pénale ; que viole les articles L. 122-6, L. 122-9 et L. 122-14-4 du Code du travail l'arrêt attaqué qui exonère le salarié de sa participation en connaissance de cause à un vol au préjudice de son employeur au motif inopérant qu'il pouvait légitimement craindre une éventuelle sanction pour insubordination ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui a relevé que l'élément intentionnel du vol reproché au salarié n'était pas établi, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Blatman, f.f. prés.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 juillet 2006
P. contre Association 3H et a.

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, M. P., moniteur-éducateur au sein de l'association 3 AH qui gère un établissement pour adultes handicapés mentaux, a été licencié pour faute lourde le 5 février 2000 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Mais sur le premier moyen, pris en ses septième et huitième branches :

Vu les articles L. 122-8, L. 122-9 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que, pour débouter M. P. de sa demande d'indemnité de rupture de son contrat de travail et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel retient par motifs propres et adoptés qu'au nombre des griefs énoncés par la lettre de licenciement comme constitutifs de la faute grave reprochée au salarié figure celui d'une plainte déposée sans fondement auprès du procureur de la République pour dénoncer des actes de maltraitance et de malveillance dont des pensionnaires de l'établissement auraient été les victimes, que la procédure de l'enquête qui a été ordonnée par le parquet a été classée sans suite et qu'il appartenait à l'intéressé, qui n'en a rien fait, de

se constituer partie civile s'il estimait que les infractions étaient réellement constituées ;

Attendu, cependant, que le fait pour un salarié de porter à la connaissance du procureur de la République des agissements dont les résidents d'un établissement pour soins, au sein duquel il occupe un emploi de moniteur-éducateur, auraient été les victimes et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, ne constitue pas une faute ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si la dénonciation formulée par le salarié était mensongère ou non, et, dans l'affirmative, si le salarié avait agi de mauvaise foi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté M. P. de ses demandes d'indemnité de rupture du contrat de travail, et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(M. Chagny, f.f. prés. - Mme Pérony, rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, M^e Luc-Thaler, av.)

Note.

La faute grave du salarié invoquée comme motif d'un licenciement entraîne pour celui-ci la perte du droit au préavis ainsi qu'à l'indemnité légale de licenciement (1). Elle atténue donc pour l'employeur la charge qu'entraîne pour lui la rupture de son fait du contrat à durée indéterminée.

A défaut d'une définition législative, celle-ci est donnée par la jurisprudence. La Cour de cassation considère que la faute grave du salarié résulte de faits ou d'un ensemble de faits qui lui sont imputables et qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou d'une relation professionnelle d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (2). Cette définition entraîne le renvoi immédiat et sans indemnités (3) dans le respect des règles encadrant tant le pouvoir disciplinaire que la rupture du contrat de travail (4).

Les faits susceptibles de présenter ce caractère sont innombrables. La qualification de faute grave qui éventuellement leur sera attachée relèvera donc nécessairement de l'appréciation que le juge en fera. A cet égard, il est difficile de faire autrement que d'en donner une énumération, la doctrine ne pouvant s'en tenir qu'à des synthèses (5).

L'appréciation du juge sera fonction des circonstances dans lesquelles les agissements reprochés au salarié se sont produits. Suivant celles-ci, ils sont ou non constitutifs de faute grave, pouvant n'être que des fautes simples ou même ne constituer aucune faute.

Les deux espèces rapportées ci-dessus sont illustratives de la démarche du juge dans la recherche de caractère de gravité à attacher ou non aux agissements du salarié. Ces deux espèces se caractérisent par le fait que les griefs développés par l'employeur consistaient en l'imputation de la commission d'une infraction pénale.

Dans la première espèce, les faits reprochés au salarié résidaient dans une accusation de participation à un vol commis au détriment de l'entreprise. Le juge prud'homal, en l'absence de poursuites pénales, avait toute liberté pour juger de la réalité de la commission de l'infraction. Analysant les différents éléments constitutifs de

(1) Art. L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail.

(2) Cass. Soc. 26 février 1991, Bull. Civ. V n° 97.

(3) J. Pélessier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 23^e éd., Précis Dalloz, § 491.

(4) P. Ménétrier "Les garanties disciplinaires à l'entreprise", RPDS 2004 p. 151 ; E. Suire "Le licenciement pour motif personnel", RPDS 2005 p. 321.

l'infraction, le juge a estimé que l'élément intentionnel faisait défaut et que le vol n'était pas constitué. En réalité, l'auteur du vol était un cadre qui s'était servi de l'intéressé, qui était de bonne foi, pour dérober les marchandises.

Il ne s'agissait donc que de la simple obéissance à l'ordre d'un supérieur.

L'élément intentionnel des agissements invoqués "n'ayant pas été établi", ils ne constituaient même pas une faute. Le licenciement se trouvait donc sans cause réelle et sérieuse.

La seconde espèce (PB) met encore en lumière la nécessité d'un acte volontairement et délibérément fautif (6). Il était reproché au salarié d'avoir déposé une plainte dénonçant des activités condamnables de son employeur, à savoir des mauvais traitements à l'encontre d'adultes handicapés qu'il avait en pension. L'employeur soutenait qu'il s'agissait d'une dénonciation calomnieuse constituant une faute grave justifiant le licenciement, la plainte ayant été classée sans suite.

Dans ce cas de figure, le juge prud'homal, comme dans l'espèce précédente, devait rechercher si tous les éléments constitutifs de l'infraction de dénonciation calomnieuse étaient réunis. Ces éléments sont la fausseté des accusations et la mauvaise foi du dénonciateur. En l'espèce, l'arrêt de la Cour d'appel est censuré faute par lui d'avoir caractérisé le caractère mensonger de la dénonciation et la mauvaise foi du salarié. Ici aussi apparaît un élément de la faute grave, la volonté du salarié de violer les obligations découlant pour lui du contrat de travail. Cet élément volontaire paraît être un de ceux dont les tribunaux tiennent souvent compte pour apprécier le degré de gravité de la faute.

On aboutit alors à la coïncidence entre la faute grave et la faute intentionnelle. Cela ne signifiera pas que toute faute intentionnelle sera une faute grave. Il peut y avoir des fautes intentionnelles légères, mais dans tous les cas la qualification de la faute grave sera celle qui par sa nature rend impossible la continuation du lien contractuel en raison de l'importance de l'atteinte qui lui a été portée.

Francis Saramito

(5) v. Mireille Poirier, La gradation des fautes dans le droit de licenciement, *Dr. Ouv.* 2002 p. 512 ; Alain Chirez, Insuffisances, erreur et fautes du salarié, *Dr. Ouv.* 2006 p. 513.

(6) On se reportera également au commentaire de cet arrêt par D. Boulmier "Le leurre de la protection des travailleurs sociaux en cas de dénonciation d'actes de maltraitance", *Rev. Dr. Sanit. Soc.* 2006 p. 992.