

**LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Nullité – Lettre de licenciement – Contenu – Pluralité de motifs – Motif du licenciement prohibé – Article L. 313-24 du Code de l'action sociale et des familles.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 26 septembre 2007  
Entraide universitaire contre F.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 18 novembre 2005), que M. F., employé par l'association Entraide universitaire en qualité de directeur adjoint du Centre d'aide par le travail, (CAT) "les ateliers de Jemmapes" accueillant des travailleurs handicapés, a été licencié pour faute grave le 11 février 2002 ; que le salarié ayant contesté cette décision et demandé sa réintégration, le Conseil de prud'hommes a, par jugement du 23 octobre 2003, dit le licenciement illicite et ordonné sa réintégration sous astreinte ; que par un second jugement du 3 juin 2003, le Conseil de prud'hommes a liquidé l'astreinte ; que par arrêt du 2 février 2005, la Cour d'appel de Paris a confirmé cette décision ;

Attendu que l'association Entraide universitaire fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de M. F. était nul, de l'avoir condamné à lui payer diverses sommes au titre du préavis, des congés payés afférents, de rappel de salaires, d'indemnités conventionnelles de licenciement et pour licenciement nul à défaut de réintégration, ainsi qu'à la remise de divers documents et au paiement de dommages-intérêts au syndicat CFDT sanitaire et social parisien, alors, selon le moyen :

1 / que l'article L. 313-24 du Code de l'action sociale et des familles qui interdit à l'employeur, dans un établissement ou service social ou médico-social, de prendre en considération, notamment pour décider la résiliation du contrat de travail, le fait que le salarié a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements, n'empêche pas de licencier un tel salarié pour d'autres motifs ; que le juge ne saurait refuser d'examiner les motifs invoqués dans la lettre de licenciement au seul prétexte qu'aurait été prise en considération dans la lettre de licenciement une dénonciation de mauvais traitements, sauf à

constater que celle-ci était la véritable et unique cause du licenciement ; qu'en jugeant le contraire, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2 / que le juge ne peut, en l'absence de disposition expresse le prévoyant, et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement ; que l'article L. 313-24 du Code de l'action sociale et des familles ne sanctionne pas expressément par la nullité du licenciement la prise en considération, par l'employeur gérant un établissement ou service social ou médico-social, du fait que le salarié a témoigné de mauvais traitement ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements, la réintégration évoquée n'étant qu'une possibilité pour le juge, même en cas de demande du salarié en ce sens ; qu'en outre, un tel licenciement n'est pas prononcé en violation d'une liberté fondamentale ; qu'en déclarant nul le licenciement de M. F., au prétexte qu'aurait été prise en considération dans la décision de licenciement une dénonciation de mauvais traitement, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

3 / que le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas ou plus sa réintégration ne peut solliciter que les indemnités de rupture et des dommages-intérêts pour rupture illicite ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que M. F. ne sollicitait plus sa réintégration en cause d'appel ; qu'en lui allouant en sus des indemnités de rupture et des dommages-intérêts pour rupture illicite, l'indemnisation correspondant aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre son licenciement et sa renonciation à la réintégration, la Cour d'appel a violé l'article 313-24 du Code de l'action sociale et des familles ;

4 / que les décisions rendues en matière de référé n'ont pas d'autorité de la chose jugée au principal ; qu'en se fondant sur

l'arrêt du 2 février 2005 par lequel elle avait, en référé, liquidé l'astreinte dont était assortie l'obligation de réintégrer le salarié, pour en déduire que sa réintégration dans son poste initial était possible et que les propositions de reclassement qui lui avaient été faites ne concernaient pas des emplois équivalents, quand il lui appartenait de se prononcer elle-même sur ces différents points, la Cour d'appel a violé l'article 488, alinéa 1<sup>er</sup>, du nouveau Code de procédure civile ;

5 / que l'autorité de la chose jugée s'attache au seul dispositif d'une décision de justice ; qu'en l'espèce, dans son dispositif, l'arrêt du 2 février 2005 se bornait à liquider l'astreinte dont était assortie l'obligation de réintégrer M. F. ; qu'en se fondant sur cet arrêt pour en déduire que la réintégration de celui-ci dans son poste initial était possible et que les propositions de reclassement qui lui avaient été faites ne concernaient pas des emplois équivalents, quand il lui appartenait de se prononcer elle-même sur ces différents points, la Cour d'appel a violé les articles 480 du nouveau Code de procédure civile et 1351 du Code civil ;

6 / qu'à supposer qu'elle ait pu se fonder sur l'arrêt du 2 février 2005, celui-ci a été frappé de pourvoi et sa cassation entraînera celle de l'arrêt attaqué en application de l'article 625 du nouveau Code de procédure civile ;

7 / qu'à supposer toujours qu'elle ait pu se fonder sur l'arrêt du 2 février 2005, la Cour d'appel devait alors s'expliquer sur l'ordonnance de référé rendue par le Conseil de prud'hommes de Paris le 16 novembre 2004 et sur l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris le 17 mars 2005 ayant confirmé l'ordonnance précitée et qui avaient débouté le salarié de sa demande de paiement d'une provision sur salaire en relevant que son poste, qui avait été "débudgété" était occupé par un autre salarié dans l'attente de sa suppression et que M. F. avait refusé les

postes au moins équivalents qui lui avaient été proposés ; que faute de l'avoir fait la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 313-24 du Code de l'action sociale et des familles ;

Mais attendu d'abord, que selon l'article L. 313-24 du Code de l'action sociale et des familles, l'employeur ne peut pour décider d'un licenciement prendre en considération le fait pour un salarié de témoigner de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ; que le pouvoir reconnu par ce texte au juge de prononcer la réintégration du salarié licencié implique nécessairement que le licenciement est nul ; qu'ayant relevé que dans la lettre de licenciement, l'employeur reprochait au salarié d'avoir dénoncé des actes de maltraitance, la Cour d'appel en a exactement déduit, sans avoir à examiner les autres griefs invoqués, que le licenciement était nul ;

Attendu ensuite qu'ayant constaté que la décision ordonnant la réintégration du salarié n'avait pas été exécutée, la Cour d'appel a justement décidé que celui-ci avait droit en sus des indemnités de rupture et pour licenciement illicite, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la date de sa renonciation à la réintégration ;

Attendu enfin que le pourvoi formé contre l'arrêt rendu au fond le 2 février 2005, ayant été rejeté par arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 octobre 2006, le moyen qui n'est pas fondé en ses trois premières branches est inopérant pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - Mme Bobin-Bertrand, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

## Note.

Suite et fin du combat judiciaire qu'a dû mener le cadre dirigeant d'un centre d'aide par le travail licencié pour faute grave en février 2002 (1). L'un des motifs pris en considération était le fait qu'il ait témoigné de mauvais traitements infligés sur des personnes accueillies par le centre. Moralement, avant même de se livrer à une analyse juridique, ce grief peut surprendre !

Le Conseil de prud'hommes a purement et simplement ordonné la réintégration et la Cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 8 novembre 2005, a confirmé en ordonnant le paiement de diverses sommes dont le rappel de salaires afférant à la période annulée. L'employeur ne s'est pas exécuté sur la réintégration prononcée et l'action en liquidation d'astreinte a été parallèlement mise en œuvre par le salarié.

Dans l'espèce rapportée (P+B), c'est le fondement de l'article L313-24 du Code de l'action sociale et des familles qui sert de support textuel à la sanction d'annulation de la décision de l'employeur. Il trouve naturellement application à l'espèce puisque ce texte indique : "*Dans les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1, le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire. En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande.*"

Ce dispositif est évidemment indispensable dans un domaine d'activité si spécifique en faveur des personnes handicapées. Ce style de mesure se retrouve dans les secteurs professionnels où il est question de protéger les plus faibles (santé, enfance, etc.). Plus généralement, il existe une obligation, d'ailleurs applicable à tous citoyens, de dénoncer des mauvais traitement. En effet, dans certains cas, l'omission de dénoncer peut tomber sous le coup de la loi pénale sous les qualifications de non-assistance à personne en danger (2), de non-dénonciation de crime ou délit en train de se commettre (3), de non-dénonciation de mauvais traitement à un mineur de moins de quinze ans ou à une personne vulnérable (4).

(1) V. précédemment : CA 27 mars 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 36 ; CPH Paris 23 juil. 2002 Dr. Ouv. 2003 p. 339.

(2) Article 223-6 du Code pénal.

(3) Article 434-1 du Code pénal.

(4) Article 434-3 du Code pénal.

Aussi, il est nécessaire que le salarié d'un service social ou médico-social, qui comme n'importe quel autre citoyen est obligé de dénoncer les faits de maltraitance dont il a connaissance, ne puisse être sanctionné par son employeur, parce que justement il a accompli son devoir ! Ce texte a d'ailleurs été appliqué depuis à une espèce récente (5).

L'originalité de l'arrêt du 26 septembre 2006 consiste en ce que la Cour de cassation approuve la Cour d'appel de Paris d'avoir retenu que l'article L. 313-24 du Code de l'action sociale et des familles confère au juge un pouvoir de réintégration qui ne peut être que la traduction de l'annulation de la sanction.

Si la réintégration, réparation en nature par excellence du droit du travail et seule mesure de réelle remise en état, est textuellement prévue par l'article L. 313-24 CASF, c'est que nécessairement, le licenciement ne doit pas être simplement déclaré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse mais bel et bien et proprement anéanti. La nullité s'impose donc même si le texte précité ne fait pas expressément mention de cette terminologie. C'est la faculté de demander la réintégration qui induit la nullité.

La Chambre sociale de la Cour de cassation nous a déjà habitués à utiliser la nullité du licenciement dans des domaines où elle n'était pas forcément expressément prévue mais dans lesquels, elle estime qu'elle est la seule sanction appropriée (6).

On peut penser que la portée de cette décision reste limitée à la branche professionnelle soumise au Code de l'action sociale et des familles. Pourtant dans une même situation d'autres textes à l'application plus générale sont parfaitement aptes à protéger n'importe quel autre salarié. Le premier qu'il vient immédiatement à l'esprit est l'article L. 122-45 du Code du travail (L. 1132-1 recod.). N'oublions pas, qu'en l'espèce, il s'agissait de la dénonciation de mauvais traitements sur personnes handicapées qui sont aussi travailleurs au sein du CAT. Or ce texte prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir relaté ou témoigné de mesure discriminatoire directe ou indirecte dans l'exécution du contrat de travail en raison du handicap. La sanction du licenciement prononcé en contravention de l'article L. 122-45 (L. 1132-1 recod.) est la nullité (7).

On peut songer aussi au droit d'expression prévu à l'article L. 461-1 du Code du travail (L. 2281-3 recod.). Ces dispositions prévoient que les opinions que les salariés sont appelés à émettre dans l'exercice du droit d'expression, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver ni une sanction ni un licenciement. Toutefois il s'agit alors de la liberté d'expression collective s'exerçant sur le lieu de travail et pendant le temps de travail dont les modalités d'exercice font l'objet d'accords collectifs ou à défaut sont fixés par l'employeur après consultation du comité d'entreprise. Dans ce cadre restreint, les salariés et plus particulièrement les cadres sont à l'abri des sanctions prises suite à des critiques ou des désaccords.

Un cadre plus général protège et encadre la liberté d'expression individuelle par le biais de l'article L. 120-2 du Code du travail (L. 1121-1 recod.) qui dispose que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restriction qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Sur ce fondement on ne peut s'empêcher de citer cette décision de la Cour suprême qui confirme l'annulation du licenciement d'une responsable médicale qui avait dénoncé auprès de la direction des propos racistes tenus par le responsable du personnel. Licenciée pour diffamation, la sanction est frappée de nullité eu égard au fait que compte tenu de la mission dont elle était chargée, la salariée n'avait pas commis de faute en signalant de bonne foi à sa hiérarchie des faits en rapport avec ses attributions (8). Ce raisonnement aurait parfaitement pu être transposé à l'arrêt commenté.

Compte tenu de ces multiples fondements plus généraux d'application plus large que l'article L. 313-24 du Code de l'action sociale et des familles, le raisonnement tenu par la Cour de cassation notamment en matière d'application de la sanction de nullité peut être appliqué dans d'autres secteurs d'activités. C'est effectivement sur l'ampleur de la sanction de la nullité prononcée que le principe mis en avant par l'arrêt révèle une double efficacité.

La première est classique sur la conséquence d'une réintégration et ses conséquences indemnitaires. La Cour suprême a approuvé la Cour appel d'avoir constaté que la décision ordonnant la réintégration n'avait pas été

(5) Cass. Soc. 30 octobre 2007, n° 06-44.757.

(6) En matière de licenciement économique : Cass. Soc. 14 janvier 2003, n° 01-10239, Bull. civ. n° 5 ; en présence de la violation d'une liberté fondamentale Cass. Soc. 29 juin 2005, Bull. civ. V

n° 227 ; Cass. Soc. 13 mars 2001 (deux esp.) Dr. Ouv. 2001 p. 300 n. M.-F. Bied-Charreton.

(7) Cass. Soc. 28 novembre 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 116 n. M. Miné, RJS 2001 n° 165.

(8) Cass. Soc. 8 novembre 2006 n° 05-41504.

exécutée et que le salarié avait alors le droit d'obtenir en plus des indemnités de rupture une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la date de renonciation à sa réintégration.

La deuxième l'est beaucoup moins en considérant que lorsqu'un grief soutenu dans la lettre de licenciement est frappé de nullité, les éventuels autres qui viendraient à s'ajouter n'ont même pas à être examinés par le juge. C'est comme s'ils étaient eux-mêmes atteints par l'annulation. Qu'ils soient fondés ou non, ils sont anéantis, ils n'existent plus. Ceci est tout à fait logique dans la mesure où la seule réparation, eu égard à l'importance du droit protégé par la sanction d'annulation, ne peut être que la réparation en nature c'est-à-dire la réintégration.

**Xavier Médeau**, *Avocat au Barreau de Charleville-Mézières*