

DROIT DISCIPLINAIRE – Pluralité de faits fautifs – Sanction d’une partie des faits – Possibilité de sanctionner ultérieurement les autres faits non prescrits (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 16 mars 2010
Association Sainte-Anne contre L. (pourvoi n° 08-43.057)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Lyon, 29 avril 2008), que Mme L., salariée de l’association Sainte-Anne qui l’employait en qualité de directrice d’une maison de retraite, a été licenciée pour faute grave par lettre du 12 janvier 2005 ;

Attendu que l’association fait grief à l’arrêt attaqué d’avoir dit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1° / qu’en matière disciplinaire la règle *non bis in idem* implique la similarité des faits fautifs sanctionnés ; que l’employeur, qui a délivré un avertissement au salarié et procédé ensuite à son licenciement pour faute grave, ne peut donc avoir épuisé son pouvoir disciplinaire lors du licenciement intervenu qu’autant que ce licenciement se rapporte aux mêmes faits que ceux qui ont été sanctionnés par l’avertissement ; qu’un employeur peut en conséquence sanctionner par avertissement certaines fautes et par un licenciement ultérieur d’autres fautes commises en même temps que les fautes ayant justifié l’avertissement, dès lors que ces fautes n’ont pas été sanctionnées par l’avertissement et que la procédure de licenciement est engagée dans le délai de prescription ; qu’en l’espèce, il résulte des constatations mêmes de l’arrêt que l’avertissement qui avait été notifié par l’association Sainte-Anne à Mme L. le 17 décembre 2004 était relatif au comportement de cette dernière en tant que directrice au cours d’un entretien en date du 3 décembre 2004 à l’égard d’une candidate à un poste de remplacement, Mme Y... ; qu’au contraire, dans la lettre de licenciement du

12 janvier 2005, l’association Sainte-Anne reprochait à Mme L. des faits distincts consistant à s’être attribuée indûment entre janvier et mai 2004 des augmentations de salaires, à avoir tenu des propos mensongers afin de justifier ses augmentations, à avoir menti sur la convention collective dont elle bénéficiait dans son précédent emploi déterminant son ancienneté, à avoir persisté dans son comportement inadmissible vis-à-vis de Mme Y... et à avoir instauré avec les partenaires traditionnels de l’association un climat particulièrement délétère ; qu’en retenant, bien que les faits dénoncés dans l’avertissement du 17 décembre 2004 et la lettre de licenciement n’aient pas été les mêmes, et que la procédure de licenciement a bien été engagée dans le délai de prescription des faits propres à cette dernière procédure, que l’association Sainte-Anne avait épuisé son pouvoir disciplinaire lors du licenciement prononcé le 12 janvier 2005 faute de démontrer un fait fautif nouveau, survenu ou porté à sa connaissance après la notification de l’avertissement du 17 décembre 2004, la Cour d’appel a violé par fausse application la règle *non bis in idem* ainsi que les articles L. 122-6, L. 122-14-4, L. 122-40 et L. 122-44, devenus L. 1234-1, L. 1235-3, L. 1331-1 et L. 1332-4 du Code du travail ;

2° / que dans la lettre de licenciement, l’association Sainte-Anne ne reprochait pas seulement à Mme L. d’avoir fait état, afin de justifier ses augmentations de rémunération au moyen de l’attribution de points supplémentaires pour sujétions spéciales, de l’affirmation mensongère de l’accord obtenu par la supérieure générale le 8 décembre 2004 ; que

l'exposante lui reprochait également d'avoir menti en prétendant que les points supplémentaires pour sujétions spéciales avaient été approuvés par le conseil d'administration de l'association ; qu'en ne s'expliquant pas sur ce grief figurant dans la lettre de licenciement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-6, L. 122-14-2 et L. 122-14-4, devenus L. 1234-1, L. 1232-6 et L. 1235-3 du Code du travail ;

3° / que constitue une faute grave le fait par une salariée, directrice d'une maison de retraite, qui revendique le bénéfice d'une convention collective déterminée afin de pouvoir bénéficier d'une ancienneté supérieure à celle à laquelle elle peut prétendre et à qui l'employeur a demandé de lui transmettre un document permettant de justifier de l'application de la convention collective revendiquée, de transmettre un bulletin de salaire et une attestation laissant supposer qu'elle avait bien relevé pendant plusieurs années de cette convention collective alors qu'en réalité elle n'en avait relevé que pour un seul emploi pendant six mois seulement ; qu'en l'espèce, alors que Mme L. revendiquait le bénéfice de la convention collective de l'hospitalisation privée de 1951 lui permettant de justifier d'une ancienneté supérieure à celle résultant de l'application de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, la salariée avait transmis le 10 janvier 2005 à l'association Sainte-Anne un bulletin de salaire du mois de décembre 1998 ainsi que, le lendemain, une attestation établissant qu'elle avait été salariée de l'association ORSA CAVA, relevant de la convention collective de l'hospitalisation privée, du 1^{er} septembre 1994 au 20 février 1999 ; que l'employeur ayant appris de l'association ORSA GAVA que Mme L. avait été transférée auprès d'un établissement faisant application de la convention collective de 1951 seulement à compter du 1^{er} septembre 1998 de sorte qu'elle n'avait bénéficié de cette convention collective que pendant six mois, soit pendant une durée ne lui permettant pas de prétendre à l'ancienneté invoquée, la salariée avait nécessairement usé de procédés déloyaux en adressant à son employeur un bulletin de salaire et une attestation destinés à accréditer faussement ses droits à l'application de la convention collective de l'hospitalisation privée déterminant son ancienneté ; qu'en affirmant que les transmissions de ces pièces ne démontraient pas le caractère déloyal des informations données par Mme L. sur son ancienneté et ne pouvaient constituer un fait fautif nouveau

postérieur à l'avertissement du 17 décembre 2004, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et violé les articles L. 122-6, L. 122-14-2 et L. 122-14-4, devenus L. 1234-1, L. 1232-6 et L. 1235-3 du Code du travail, ainsi que l'article 1315 du Code civil ;

4° / que constituait une faute grave de la part d'une directrice d'une maison de retraite de religieuses le chantage auquel Mme L. s'était livrée à l'encontre d'un tiers à l'association Sainte-Anne, Mme Y..., dans le but de faire revenir cette dernière sur un témoignage relatant la persistance du comportement inadmissible qui avait été sanctionné par l'avertissement du 17 décembre 2004, quand bien même ce chantage résulterait d'un entretien téléphonique privé, non établi par un témoignage dans les formes légales et porté à la seule connaissance du président de l'association, et n'aurait pas produit un trouble caractérisé au sein de la maison de retraite dès lors qu'il avait un lien avec l'exécution du contrat de travail de la salariée ; qu'en décidant au contraire qu'un tel chantage, intervenu après l'engagement de la procédure de licenciement mais dénoncé dans la lettre de licenciement, ne pouvait constituer un fait fautif nouveau, survenu ou porté à la connaissance de l'association Sainte-Anne après l'avertissement du 17 décembre 2004 susceptible de justifier le licenciement pour faute grave de Mme L. du seul fait qu'il aurait relevé de la vie personnelle de la salariée, qu'il n'aurait pas été établi par un témoignage dans les formes légales et qu'il n'aurait pas causé de trouble caractérisé au sein de l'association, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-6, L. 122-14-2 et L. 122-14-4, devenus L. 1234-1, L. 1232-6 et L. 1235-3 du Code du travail ainsi que l'article 202 du Code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant relevé que, bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés à la salariée, l'employeur avait, le 17 décembre 2004, choisi de lui notifier un avertissement seulement pour certains d'entre eux, la Cour d'appel a exactement décidé que ce dernier avait épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pouvait prononcer un licenciement pour des faits antérieurs à cette date ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - Mme Divialle, cons. rapp. - M. Cavarroc, av. gén. - M^e Ricard, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Le 17 décembre 2004, l'employeur avait notifié à la salariée, directrice d'une maison de retraite, un avertissement relatif à son comportement au cours d'un entretien de recrutement à l'égard d'un candidat. Il a ensuite invoqué dans une lettre de licenciement notifiée le 12 janvier 2005 divers reproches relatifs à l'exercice de ses fonctions par la salariée.

Dans cette affaire, la Haute cour rejette le pourvoi contre la décision de la Cour d'appel (Lyon, 19 avril 2008, n° 07/02531) qui avait infirmé le jugement d'un Conseil de prud'hommes (Lyon 22 mars 2007, n° 05/00528), et jugé que le licenciement de la salariée ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, condamnant l'association Sainte Anne à lui payer diverses sommes.

La Cour de cassation retient que ces motifs ne pouvaient justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse, *a fortiori* pour faute grave, après avoir relevé que ces éléments avaient été portés à la connaissance de l'employeur dès le 12 novembre 2004 par le trésorier de l'association, soit antérieurement à la sanction disciplinaire du 17 décembre, et qu'aucun fait fautif nouveau n'était intervenu postérieurement. Partant de ces constatations, la Cour confirme, par un arrêt publié au bulletin (antérieurement : Soc. 23 fév. 2005, n° 02-46.331) qu'en l'absence de démonstration d'un fait fautif nouveau, l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire lors du licenciement prononcé le 12 janvier 2005. Dès lors, le licenciement de la salariée ne pouvait reposer sur une cause réelle et sérieuse.

L'employeur informé de plusieurs faits reprochés à un salarié et qui décide de ne sanctionner que certains d'entre eux épuise définitivement son pouvoir disciplinaire, de sorte qu'il n'est plus en mesure d'infliger une nouvelle sanction ou de prononcer un licenciement en invoquant des faits non visés par la première sanction, peu important que ces derniers ne soient pas prescrits.

Michel Estevez, *Conseiller prud'homme*