

Faute grave et contrôle de la Cour de cassation : panorama de jurisprudences récentes

par Catherine BOTTIN-VAILLANT, Avocate au Barreau de Lyon

PLAN

I. La Cour de cassation vérifie la bonne motivation de la décision

II. La Cour de cassation vérifie que les faits reprochés caractérisent une faute

III. La Cour de cassation contrôle le degré de gravité de la faute reprochée

Le contentieux du licenciement pour faute grave occupe toujours une place importante devant la Cour de cassation. En témoignent les nombreux arrêts évoquant cette question rendus au cours des six premiers mois de l'année 2011.

Ces décisions sont l'occasion d'examiner le champ du contrôle exercé par cette juridiction en matière de faute grave. L'on sait que ce contrôle est restreint s'agissant de l'appréciation portée par les juges du fond sur les éléments probants qui leur sont soumis, cette matière relevant de leur pouvoir souverain (1).

Pour autant, la Chambre sociale garde un rôle actif dans ce type de contentieux, s'assurant que la motivation adoptée par les juges du fond est suffisante à fonder leur décision (I).

Elle contrôle par ailleurs le caractère fautif des griefs allégués par l'employeur (II) et apprécie leur degré de gravité (III).

I. La Cour de cassation vérifie la bonne motivation de la décision

Les décisions prud'homales doivent être motivées ainsi que l'impose l'article 455 du Code de procédure civile.

Trois décisions rendues par la Chambre sociale le 6 avril 2011 illustrent les conséquences de cette obligation en matière de licenciement pour faute grave.

Dans une première espèce, un chef de cuisine responsable de l'approvisionnement d'un restaurant se voyait reprocher la soustraction frauduleuse de marchandises. Pour juger le licenciement bien fondé, la Cour d'appel a retenu que l'erreur de facturation invoquée par le salarié pour contester le vol dont il était accusé était invraisemblable compte tenu du double contrôle auquel procédait le magasin vendeur. L'explication du salarié n'étant, selon elle, pas crédible, la Cour jugeait le vol établi et imputable au salarié.

Au visa de l'article 455 du Code de procédure civile, la Cour de cassation sanctionne ainsi la décision : « *en statuant ainsi par des motifs hypothétiques, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé* » (2).

Dans la deuxième affaire (3), un salarié se voyait reprocher d'avoir conduit dans l'enceinte de l'entreprise avec son véhicule automobile alors que son permis de conduire n'était plus valable.

Pour décider le licenciement fondé en raison d'un comportement contraire aux règles de sécurité, la Cour d'appel a adopté le motif suivant : « *Il ressort des éléments d'information susvisés, que M. X a forcément conduit son véhicule automobile sur le site de la société Eurocopter aux fins d'accéder aux parkings mis à la disposition des salariés, durant une période antérieure au 1^{er} décembre 2006* ».

(1) Voir par exemple : Soc. 18 mai 2011, pourvoi n° 10-18.302. La Cour de cassation contrôle toutefois que les juges du fond n'ont pas dénaturé les pièces qui leur étaient soumises, dès lors que ces pièces ont été expressément visées, et qu'elles sont rédigées en des termes clairs et précis. Elle vérifie également l'absence

de renversement de la charge de la preuve, voir par exemple Soc. 9 octobre 2001, Bull. n° 306.

(2) Soc. 6 avril 2011, pourvoi n° 10-15.917.

(3) Soc. 6 avril 2011, pourvoi n° 10-14.209.

La décision est censurée par la Haute assemblée qui relève « *qu'en statuant ainsi sans caractériser de manquements du salarié à ses obligations contractuelles ni constater les circonstances précises où il aurait constitué un danger pour le personnel de l'entreprise, la Cour d'appel a violé les textes susvisés* » (à savoir les articles L.1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9).

Dans ces deux litiges, la Chambre sociale **condamne le raisonnement par déduction opéré par les juges du fond, insuffisant à établir la réalité et l'imputabilité des faits reprochés.**

Dans la seconde affaire, l'emploi par la Cour d'appel de l'adverbe « *forcément* » montre clairement qu'elle n'avait pas la certitude de la réalité du grief formulé par l'employeur, mais qu'elle l'a estimée probable du fait que le salarié utilisait, semble-t-il, sa voiture pour rejoindre l'entreprise. Cette motivation est dès lors insuffisante à justifier le licenciement.

Pour être retenue à l'encontre du salarié, la faute grave doit être établie par les juges du fond de manière certaine, ce qui interdit de retenir de simples suppositions, fussent-elles crédibles.

Les juges du fond doivent en outre indiquer, dans leur décision, les éléments probants étayant leur raisonnement, comme le rappelle le troisième arrêt (4).

Un serveur ayant fait l'objet d'un licenciement motivé par son refus d'assurer le nettoyage d'une salle, de

sanitaires et d'un mur extérieur, faisait valoir que ce travail ne relevait pas de ses fonctions. La Cour d'appel décidait du contraire au motif que les tâches demandées n'étaient pas « *par essence différentes de celles de serveur* ».

La Chambre sociale censure l'arrêt au visa de l'article 455 du Code de procédure civile, retenant qu'« *en statuant ainsi, sans préciser sur quoi elle fondait cette affirmation, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé* ».

Le juge qui construit son raisonnement à partir d'un fait précis ne peut donc faire l'économie d'indiquer de quel élément probant ce fait résulte. L'objectif de cette exigence est double : d'une part, permettre à la Cour de cassation de vérifier que le juge, pour fonder sa décision, n'a pas introduit dans le débat des faits qui ne s'y trouvaient pas (5), d'autre part, lui permettre de s'assurer que le raisonnement retenu n'a pas été construit *in abstracto*, sans prendre en considération les données propres du litige.

La motivation retenue par les juges du fond doit donc permettre d'établir la faute grave de manière certaine au regard des données concrètes du litige et viser des éléments précis. Si les éléments fournis par l'employeur sont insuffisants à satisfaire ces exigences, la faute grave doit être écartée.

II. La Cour de cassation vérifie que les faits reprochés caractérisent une faute

Lorsque les faits sont établis, la Cour de cassation s'emploie à vérifier qu'ils ont bien un caractère fautif. Son rôle en la matière est important, puisqu'elle est conduite à définir quels sont les faits que l'employeur peut invoquer à l'appui d'un licenciement disciplinaire.

En attestent plusieurs arrêts récents rendus à l'occasion de licenciements opérés en raison de faits commis par le salarié dans le cadre de sa vie personnelle (6).

Dans une espèce soumise à la Haute assemblée le 9 mars 2011, l'employeur avait licencié le salarié, pour faute grave, et justifiait sa mesure par les troubles apparus au sein de l'équipe de rédaction d'une radio à la suite d'une polémique née de la publication d'un

ouvrage et entretenue par un article paru dans la presse ainsi que par des échanges de courriels au sein dans l'entreprise.

Dans sa décision, la Cour de cassation rappelle « *qu'un fait relevant de la vie personnelle du salarié, occasionnant un trouble dans l'entreprise, ne peut justifier un licenciement disciplinaire* » (7).

La position adoptée est claire : l'employeur ne peut se fonder sur le trouble causé dans l'entreprise par un fait commis par le salarié dans sa vie personnelle pour justifier un licenciement pour faute grave. Le licenciement en raison du trouble caractérisé demeure certes possible, mais il n'est pas de nature disciplinaire.

(4) Soc. 6 avril 2011, pourvoi n° 09-71.908.

(5) L'article 7 du Code de procédure civile le lui interdit.

(6) La jurisprudence a connu sur ce point bien des fluctuations au cours des dernières années. La frontière clairement tracée par la Cour de cassation avec l'arrêt *Fraternité Saint-Pie X* (Soc. 17 avril 1991, Bull. V n° 201, Dr. Ouv. 1991 p. XXX, n. P. Bouaziz, RJS 1991 n° 558) et les arrêts ultérieurs (Soc. 16 décembre 1997, Bull. V n° 441), s'était assez largement brouillée à partir de 2003 avec l'apparition de « *faits*

rattachables à la vie professionnelle » (Soc. 25 février 2003, Bull. V n° 66, RJS 2003 n° 581 ; Soc. 2 décembre 2003, Bull. V n° 304, RJS 2004 n° 181) et l'utilisation de la notion de « *trouble caractérisé* » pour justifier le licenciement pour faute grave (Soc. 25 janvier 2006, Bull. V n° 26, RJS 2006 n° 404). Fort heureusement, depuis 2007 (Chbr Mixte 18 mai 2007, Bull. n° 3, pourvoi n° 05-40.803, Dr. Ouv. 2008 p. 25, n. S. Ducrocq), la Cour de cassation est, au moins partiellement, revenue à sa jurisprudence antérieure.

(7) Soc. 9 mars 2011, à paraître au bulletin, ci-après p. 602.

Ce point éclairci, se pose la question de savoir si tout fait commis par le salarié dans le cadre de sa vie personnelle échappe à la qualification de fait fautif. Plusieurs arrêts rendus en 2008 et 2009 donnaient à le penser, qui énonçaient « *qu'un fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire* » (8).

Néanmoins, la Chambre sociale a depuis nuancé son propos comme en témoigne un arrêt du 6 avril 2011 (9). Dans cette espèce, un animateur travaillant aux côtés de demandeurs d'asile avait, dans le cadre de sa vie personnelle, rendu visite, à la clinique, à une jeune réfugiée qui venait d'accoucher. A cette occasion, il était entré en contact avec le personnel médical pour l'informer du risque de reconduite à la frontière pesant sur l'intéressée et, faisant mention de sa situation professionnelle, avait tenté d'obtenir du médecin de garde un certificat médical attestant de ce que l'état de santé de la jeune fille contre-indiquait son expulsion. Licencié pour faute grave motif pris d'un manquement à ses obligations professionnelles de discrétion, de respect de la vie privée, de réserve et de loyauté, le salarié faisait valoir que les faits reprochés relevaient de sa vie personnelle.

La Cour de cassation ne l'entend pas ainsi : « *Mais attendu que la Cour d'appel relève que la démarche d'ordre privé entreprise par le salarié en faveur d'une personne réfugiée n'avait été possible qu'en divulguant à des tiers des informations confidentielles qu'il avait recueillies dans le cadre de ses fonctions et en agissant à l'insu de l'association qui l'employait tout en faisant état de sa qualité professionnelle ; qu'elle ajoute qu'il avait ce faisant outrepassé les limites des pouvoirs d'intervention de l'employeur, non habilité à prendre en charge les demandeurs d'asile après le rejet définitif de leur requête ; que par ces seuls motifs elle a déduit à bon droit que les faits reprochés, qui constituaient des manquements graves à ses obligations professionnelles et ne relevaient pas de la liberté d'expression reconnue au salarié, justifiaient le licenciement intervenu* » (10).

La frontière entre vie personnelle et vie professionnelle n'est donc pas totale et le salarié qui, dans sa vie personnelle, manque à l'une de ses obligations contractuelles, peut faire l'objet d'un licenciement pour faute grave.

La solution a depuis été clairement affirmée par la Chambre sociale dans un arrêt du 3 mai 2011, publié au bulletin, qui énonce qu' « *un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail* » (11).

La question demeure posée de savoir quelles sont exactement ces obligations. Doit-on considérer, du fait que l'on est dans le cadre de la vie personnelle du salarié, que les obligations à sa charge doivent être limitées comme lorsque le contrat de travail est suspendu ? Faut-il, au contraire, estimer que le champ de rayonnement du contrat de travail doit être large ? La Cour de cassation devra sur ce point préciser sa jurisprudence.

Outre qu'elle définit le périmètre d'application du droit disciplinaire de l'employeur, la Cour de cassation opère également un **contrôle sur les circonstances dans lesquelles les faits ont été commis, celles-ci pouvant conduire à ôter aux faits reprochés leur caractère fautif.**

L'exemple le plus notable est le cas où le comportement imputé à faute au salarié est la conséquence d'un manquement de l'employeur à ses propres obligations. La Cour de cassation rappelle régulièrement que le licenciement est alors dénué de bien-fondé.

Il en a été décidé ainsi s'agissant du licenciement d'un salarié pour absence à son poste de travail et défaut de présentation à la visite de reprise auprès du médecin du travail, l'employeur n'ayant pas organisé ladite visite de reprise, dont la date avait, semble-t-il, simplement été évoquée entre le médecin et le salarié (12).

De même, « *le refus par un salarié de reprendre le travail peut être légitimé par un manquement de l'employeur à ses obligations* », de sorte que la Cour d'appel qui constate que la mise à pied disciplinaire prise à l'encontre d'un salarié est injustifiée, en déduit justement que le refus de ce dernier de reprendre le travail tant qu'il ne serait pas payé des salaires dont il avait été privé pendant cette période n'est pas fautif (13).

Enfin, si l'usage abusif de la liberté d'expression reconnue au salarié dans et hors l'entreprise peut justifier un licenciement, il en va différemment lorsqu'il apparaît

(8) Soc. 23 juin 2009, Bull. n° 160, pourvoi n° 07-45.256 ; 3 juin 2009, n°07-444.513, RJS 2009 n° 712 ; 29 janvier 2008, n° 05-43.745, RJS 2008 n° 384.

(9) Soc. 6 avril 2011, pourvoi n° 09-72.520.

(10) Dans le même sens Soc. 6 avril 2011, pourvoi n° 10-14.209, faisant grief aux juges du fond de ne pas avoir caractérisé « *de manquements du salarié à ses obligations contractuelles* ».

(11) Soc. 3 mai 2011, RJS 2011 n° 588, ci-après p. 606. Ne constitue pas, pour la Cour de cassation, un manquement à une obligation contractuelle le fait pour un salarié utilisant un

véhicule de fonction de commettre dans sa vie personnelle une infraction conduisant à la perte de son permis de conduire. La même solution a été adoptée par le Conseil d'Etat (CE 15 décembre 2010, n° 316.856, Dr. Ouv. 2011 p. 341, n. M. Grévy, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier> ; voir égal. P. Adam, « *La vie personnelle, une forteresse et quelques souterrains* » RDT 2011, page 116).

(12) Soc. 28 avril 2011, pourvoi n° 09-40.487, à paraître au bulletin.

(13) Soc. 23 juin 2009, RJS 2009 n° 798, Bull. V n° 158, pourvoi n° 07-44.844.

que les propos reprochés à un joueur de football s'inscrivent « dans une polémique médiatique avec l'entraîneur » – lequel avait lui-même publiquement affirmé que le joueur n'avait plus le niveau de la Ligue 1

et était très orgueilleux et égocentrique – circonstances de nature à ôter aux propos tenus leur caractère abusif (14).

III. La Cour de cassation contrôle le degré de gravité de la faute reprochée

Le dernier contrôle opéré par la Haute assemblée porte sur le degré de gravité des faits reprochés, lequel est analysé notamment au regard des circonstances entourant la faute commise.

Plusieurs décisions témoignent clairement d'une prise en considération du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise – ancienneté, comportement antérieur – soit pour écarter la faute grave, soit au contraire pour la caractériser.

Ainsi, conduite à se prononcer sur le bien-fondé du licenciement d'un salarié ayant dérobé à son employeur la recette correspondant à la pose de deux pneus, la Cour de cassation a jugé que « *l'acte isolé du salarié, qui justifiait d'une ancienneté de plus de dix années, n'était pas de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise* », de sorte que la faute grave devait être écartée (15).

A l'inverse, « *le comportement récurrent* » d'une salariée – « *de caractère difficile à gérer et refusant toute autorité* » – ayant été à l'origine de la démission d'une autre salariée, justifie un licenciement pour faute grave (16), de même que la **négligence blâmable** du salarié qui ne reprend pas son poste au terme de son arrêt de travail sans justifier de la raison de son absence et qui attend un mois pour répondre à la demande d'explication de l'employeur (17).

La Cour de cassation tient également compte de la nature même des faits reprochés et de leur incidence dans l'entreprise.

Elle approuve ainsi une Cour d'appel qui a écarté la faute grave s'agissant d'un salarié en état d'ébriété sur son lieu de travail, au motif que ce fait, commis par un salarié avec une grande ancienneté, n'avait pas eu de précédent, et n'avait eu **aucune répercussion** sur la qualité du travail, ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise (18).

De même, est jugé injustifié le licenciement motivé par le vol, par un salarié ayant neuf ans d'ancienneté, de six ou sept pièces de deux euros et du défaut d'enregistrement, sur une journée, de quelques achats de valeur indéterminée (19).

La gravité de certains agissements est au contraire soulignée par la Cour de cassation et justifie que la qualification de faute grave soit retenue, malgré l'avis contraire des juges du fond.

Il en va ainsi des propos grossiers et humiliants, tenus par une salariée à l'égard d'un patient, propos que la Cour de cassation juge incompatibles « avec ses devoirs de soignant » (20).

De même, la répétition de violences physiques imputables à un salarié et son comportement agressif accompagné d'injures et de menaces, fondent une Cour d'appel à dire justifié le licenciement pour faute grave de l'intéressé (21).

Certains faits sont donc d'une gravité telle que, quelles que soient les circonstances dans lesquelles ils ont été commis, la faute grave doit être retenue.

L'analyse de ces quelques décisions récentes de la Cour de cassation rappelle que le licenciement pour faute grave suppose que l'employeur puisse faire la preuve d'un fait imputable au salarié, dont le caractère fautif est certain et dont la gravité peut être contestée à l'aune du comportement antérieur du salarié ou de celui de l'employeur. La Haute juridiction vérifie enfin, lorsque le fait fautif est établi, qu'il est de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le préavis. Sur tous ces points, le débat est ouvert devant les juges du fond et doit être exploité.

Catherine Bottin-Vaillant

(14) Soc. 28 avril 2011, pourvoi n° 10-301.07, à paraître au bulletin

(15) Soc. 6 avril 2011, pourvoi n°10-15.286 ; dans le même sens : Soc. 21 juin 2011, pourvoi n° 10-12.721 ; Soc. 29 janvier 2008, pourvoi n° 06-43.501 ; Soc. 7 mars 2006, pourvoi n° 04-43482.

(16) Soc. 6 avril 2011, pourvoi n° 10-10.158.

(17) Soc. 6 avril 2011, pourvoi n° 10-10.479.

(18) Soc. 8 juin 2011, ci-après p. 607, à paraître au bulletin.

(19) Soc. 21 juin 2011, pourvoi n° 10-10.833 ; rapp. Soc. 4 juin 2002 et Soc. 29 janvier 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 440, n. D. Boulmier.

(20) Soc. 21 juin 2011, pourvoi n° 10-30.239.

(21) Soc. 22 juin 2011, pourvoi n° 10-13.446.

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Motif tiré de la vie personnelle – Trouble causé dans l'entreprise - Sanction disciplinaire (non) – Polémique médiatique.

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 mars 2011

Radio France internationale contre M. (pourvoi n° 09-42.150)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 mars 2009), que M. M. engagé le 16 juin 2004 en qualité de directeur général adjoint par la société Radio France internationale (RFI) puis nommé vice-président du conseil d'administration de RMC-Moyen-Orient a publié un livre intitulé "Le mur de Sharon"; qu'en raison de la polémique née des propos que l'intéressé aurait tenus en octobre 2004 lors de la promotion de cet ouvrage, M. M. a démissionné de ses fonctions mais a demandé à exercer une autre activité au sein de RFI ; qu'il a été licencié pour faute grave le 9 décembre 2004 motifs pris, d'une part, de troubles engendrés par des messages personnels transférés par courrier électronique et par un article publié dans le journal Libération ayant suscité l'adoption d'une motion par une assemblée générale appelée par toutes les formations syndicales et, d'autre part, pour faute grave au regard des réunions et propos tenus les 18, 20 et 21 octobre 2004, l'envoi d'un courriel le 21 octobre 2004 et la présence du salarié dans les locaux de la radio le 2 novembre 2004 ; (...)

Sur le premier moyen :

Attendu que RFI fait grief à l'arrêt de la condamner au paiement de diverses sommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que le transfert par un salarié à d'autres membres de l'entreprise de messages personnels de soutien qu'il a reçus à la suite de l'expression d'opinions exprimées en dehors de l'entreprise relève de sa vie personnelle, même s'il est effectué au temps et au lieu de son travail et par le biais du réseau électronique interne de l'entreprise ; qu'il en résulte que lorsque cet envoi, compte tenu de la nature des fonctions du salarié et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière, le salarié peut être licencié ; qu'en jugeant que la notion de trouble objectif n'avait pas lieu de s'appliquer en l'espèce au prétexte que les messages de soutien reçus par M. M. suite aux propos polémiques qu'il avait tenus hors de l'entreprise avaient été transmis à ses confrères et aux syndicats de la société RFI au temps et lieu de son travail sur le réseau électronique de l'entreprise, la Cour d'appel a violé l'article 9 du Code civil, l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et l'article L. 1232-1 du Code du travail ;

2°/ que le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement indiquait que le licenciement était prononcé en raison notamment « des troubles profonds engendrés par les messages personnels que vous avez jugé utiles de transférer par courrier électronique le 18 octobre et par l'article paru dans Libération du 19 octobre, troubles concrétisés par la motion adoptée à la quasi unanimité par une Assemblée Générale appelée par toutes les formations syndicales » ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que le prétendu trouble consécutif à la transmission par M. M. à ses confrères et aux syndicats de la société RFI de messages de soutien n'était nullement caractérisé par la société RFI dans la lettre de licenciement, la Cour d'appel a dénaturé cette lettre et méconnu le principe susvisé, ensemble l'article L. 1232-6 du Code du travail ; (...)

4°/ qu'en se bornant à affirmer que le prétendu trouble consécutif à la transmission par M. M. à ses confrères et aux syndicats de la société RFI de messages de soutien n'était pas démontré par la société RFI, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si par cette transmission, M. M.

n'avait pas, en dépit de son engagement contraire, relancé la polémique à l'intérieur de l'entreprise en prenant à partie, pour montrer qu'il avait raison, des personnes et notamment des organisations syndicales ayant clairement manifesté leur désaccord sur ces propos et surtout sur l'association de RFI à ces propos, si l'impact de cette transmission n'était pas indissociable de celui des déclarations intempestives à Libération effectuées par M. M., et si la réunion d'une nouvelle assemblée générale le 19 octobre 2004 n'avait pas été provoquée par ces deux événements, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du Code du travail ;

5°/ qu'un fait tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement dès lors que le comportement du salarié, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a causé un trouble objectif caractérisé au sein de celle-ci ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que les propos de M. M. parus dans le journal Libération avaient été à l'origine de la réunion d'une assemblée générale des journalistes de RFI le 19 octobre, puis d'un communiqué de presse de l'intersyndicale, exprimant l'indignation des journalistes suscitée par les déclarations de M. M. à Libération et réclamant le départ de RFI de celui-ci (p. 8, § 7) à la suite de quoi le président-directeur général de RFI avait immédiatement décidé de se séparer de M. M. (p. 9, § 1) ; qu'il en résulte que ces propos avaient causé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise, auquel seule la décision du président-directeur général de RFI de se séparer de M. M. avait mis fin ; qu'en exigeant la preuve d'une perturbation postérieure à cette assemblée générale, quand celle constatée par l'arrêt suffisait à justifier le licenciement, la Cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du Code du travail ;

6°/ qu'un fait tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement dès lors que le comportement du salarié, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a causé un trouble objectif caractérisé au sein de celle-ci ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que les propos de M. M. parus dans le journal Libération avaient été à l'origine de la réunion d'une assemblée générale des journalistes de RFI le 19 octobre, puis d'un communiqué de presse de l'intersyndicale, exprimant l'indignation des journalistes suscitée par les déclarations de M. M. à Libération et réclamant le départ de RFI de celui-ci (p. 8, § 7) ce dont il résulte que ces propos avaient causé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise ; qu'en jugeant cependant que ce grief ne pouvait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement au prétexte inopérant que la paternité et la portée des propos effectivement tenus par M. M. étaient demeurées indéfinies, la Cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du Code du travail ;

7°/ qu'en tout état de cause, à supposer que les propos parus dans Libération n'aient pas été exactement ceux tenus par M. M., ce dernier reconnaissait avoir déclaré au journaliste de Libération qu'il avait été « la cible d'une manip sur un fond de mécontentement menée par les syndicats et notamment le SNJ » et que ses paroles sur l'Etat d'Israël avaient « choqués et été interprétées par des juifs communautaires qui n'aiment pas que l'on critique Israël » (cf. conclusions d'appel du salarié, p. 9 et les attestations de Mme Y... et de M. Z... produites par le salarié) ; qu'en s'abstenant de rechercher si ces

propos tels que reconnus par le salarié, imputant aux syndicats de l'entreprise une manipulation des salariés de RFI et se plaignant de l'interprétation de ses précédentes déclarations faite par des « juifs communautaires », n'étaient pas de nature à relancer la polémique que M. M. s'était pourtant engagé à ne pas entretenir lorsqu'il avait démissionné de ses fonctions de directeur général adjoint chargé des antennes et de l'information de RFI, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du Code du travail ;

8°/ que l'existence du trouble objectif causé dans l'entreprise par un fait tiré de la vie personnelle du salarié s'apprécie au regard des fonctions de ce dernier et de la finalité propre de l'entreprise ; qu'en l'espèce, l'exposante soulignait que de par ses fonctions de directeur de l'information et des antennes de RFI, M. M., n° 2 de l'entreprise, représentait la ligne éditoriale de RFI et occupait l'un des postes les plus élevés de la société, et que celle-ci, en sa qualité d'entreprise de l'audiovisuel public, était tenue par le principe de neutralité du service public (conclusions d'appel, p. 19) ; que la Cour d'appel, qui s'est abstenue de prendre en compte les fonctions du salarié et la finalité propre de l'entreprise pour apprécier l'existence du trouble causé dans l'entreprise par les actes reprochés à M. M., a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du Code du travail ;

9°/ que le salarié ne peut utiliser la messagerie interne de l'entreprise pour adresser à la quasi-totalité du personnel de l'entreprise le droit de réponse qu'il a cru devoir adresser à un journal ; qu'en jugeant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du Code du travail, ensemble l'article 13 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse ;

10°/ qu'en outre, le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, dans son droit de réponse à Libération adressé à la quasi-totalité du personnel de RFI, M. M. indiquait : « *Au cours de la conversation téléphonique que j'ai eue (...) le 18 octobre avec votre collaborateur (...) j'ai effectivement affirmé mon sentiment « d'avoir été victime d'une manip' » dans les événements me concernant. Point. Puis ensuite, répondant à d'autres questions portant sur les détails de ces événements, j'ai affirmé avoir tenu des propos qui ont pu choquer et faire réagir « un noyau de juifs communautaires » qui ne supportaient pas qu'Israël soit*

critiqué. En évoquant ce « noyau de juifs communautaires », je faisais allusion aux déclarations publiques me concernant en tant qu'auteur de l'ouvrage « le mur de Sharon » (...) faites à l'AFP le 15 octobre 2004 et reprises dans la presse et les sites internet les 15, 16 et 17 octobre par l'avocat Gilles William A..., qui se définit lui-même comme « juif de combat » dont la spécialisation est d'engager des poursuites judiciaires et de mener des actions d'intimidation auprès des personnes ne partageant pas sa vision de l'Etat hébreu. En effet G. W. A... a l'habitude de faire directement pression sur les personnalités médiatiques et les journalistes qu'il accuse de nuire à Israël... » ; qu'il ne se contentait donc pas de tenter de dissiper l'amalgame, opéré, selon celui-ci, par le journaliste, et de préciser que « les juifs communautaires » désignés par ses propos ne visaient pas les journalistes de RFI, mais reprenait les thèmes de la manipulation et du lobby juif et relançait inutilement la polémique concernant les critiques dont il avait fait l'objet ; qu'en affirmant que ce texte ne comportait en lui-même aucun élément destiné à « alimenter la polémique » et avait au contraire pour but de dissiper le mécontentement qui s'était emparé de ses confrères de RFI, la Cour d'appel a dénaturé ce document et violé le principe susvisé ; (...)

Mais attendu, d'abord, qu'un fait de la vie personnelle occasionnant un trouble dans l'entreprise ne peut justifier un licenciement disciplinaire ;

Attendu, ensuite, qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui était soumis et qu'elle n'a pas dénaturés, la Cour d'appel a retenu que le reproche fait au salarié, comme constitutif d'une faute grave, d'avoir entrepris de relancer la polémique consécutive à la parution d'un article de presse rapportant des propos dont il contestait la teneur, n'était pas établi ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Mansion, rapp. - M. Lalande, av. gén. - SCP Ancel, Couturier-Heller, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL -- Motif tiré de la vie personnelle – Voie disciplinaire (non) – Exception – Manquement à une obligation découlant du contrat de travail – Caractérisation – Suspension ou retrait du permis de conduire (non).

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 3 mai 2011

Challancin contre M. (pourvoi n° 09-67.464)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 avril 2009), que M. M. a été engagé en avril 1994 en qualité « d'ouvrier nettoyeur » par la société Bandry, aux droits de laquelle se trouve la société Challancin (la société) ; que M. M. l'ayant informé, le 10 janvier 2006, du retrait de son permis de conduire à raison de la perte de la totalité de ses points, son employeur l'a licencié pour faute grave le 9 février 2006 au motif qu'il n'était plus en mesure de conduire le véhicule mis à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de la condamner à diverses sommes au profit de M. M., alors, selon le moyen :

1°/ que l'existence d'une condition déterminante dans un contrat peut être tacite ; qu'en l'espèce, l'avenant au contrat de travail entre la société Bandry et M. M. en date du 4 juin 1997 faisait expressément mention du versement d'une prime de véhicule « réservée aux conducteurs permanents d'un véhicule de société » et que le salarié a perçu chaque mois cette prime en exécution de ces dispositions contractuelles consacrées par un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 1^{er} juillet 2003 rendu entre le salarié et la société Challancin ; que le salarié, initialement engagé en qualité d'ouvrier nettoyeur, ayant accepté de conduire un véhicule mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, la détention d'un permis de conduire valide par M. M. était donc nécessairement, bien qu'elle n'ait pas été exprimée, une condition déterminante de l'exécution du contrat de travail du

salarié dont la perte, en raison des multiples infractions au Code de la route qu'il avait commises et cachées, était de nature à justifier son licenciement pour faute grave ; qu'en décidant le contraire du seul fait qu'il n'était fait référence dans aucun document contractuel à une quelconque obligation pour le salarié d'être titulaire d'un permis de conduire valide, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil de même que les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du Code du travail ;

2°/ qu'en tout état de cause est justifié le licenciement d'un salarié dont le permis de conduire, nécessaire à l'exercice effectif de son activité consistant à sortir les poubelles de différentes copropriétés pour le compte d'une entreprise de nettoyage, a été retiré en raison d'une perte successive de points à la suite de plusieurs infractions au Code de la route, notamment pour défaut de port, à maintes reprises, de ceinture de sécurité, et qui ne peut plus remplir, en conséquence, les missions inhérentes à ses fonctions dans les conditions antérieures ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du Code du travail ;

3°/ qu'il appartient à un salarié, dont le travail impose la conduite d'un véhicule, d'informer son employeur de l'amputation de son permis de conduire par l'effet de successives pertes de points dans la mesure où celle-ci est de nature à l'empêcher à terme d'effectuer son travail ; qu'en décidant au contraire que M. M., dont le travail nécessitait la conduite d'un véhicule, n'était nullement tenu de faire état auprès de la société Challancin des pertes de points successives ayant amputé son permis de conduire, la Cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du Code du travail ;

4°/ que lorsqu'un salarié ne peut plus exercer ses fonctions dans les conditions antérieures en raison du retrait de son permis de conduire, l'employeur n'est pas tenu de lui proposer une solution de remplacement ; qu'en affirmant, pour dire que le licenciement de M. M., dont le permis de conduire lui avait été retiré et qui ne pouvait plus exercer ses fonctions antérieures, était dépourvu de cause réelle et sérieuse, qu'il restait possible pour la société Challancin de conserver le salarié sur un emploi ne requérant pas l'usage du permis de conduire dont il aurait été désormais temporairement dépourvu en l'affectant sur l'un de ses nombreux chantiers où la détention de celui-ci n'aurait pas été nécessaire, la Cour d'appel

a derechef violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du Code du travail ;

5°/ qu'un salaire étant la contrepartie d'un travail, lorsqu'un salarié est dans l'incapacité d'effectuer son travail de son propre fait dans les conditions qui existaient au moment de la rupture des relations contractuelles, l'employeur est dispensé de payer tant un rappel de salaires qu'une indemnité compensatrice de préavis ; qu'en condamnant la société Challancin à payer à M. M. un rappel de salaires ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis alors même que, du fait du retrait de son permis de conduire dû aux différentes infractions qu'il avait commises, le salarié ne pouvait plus effectuer son travail habituel, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé les articles L. 1234-1, L. 3241-1 et L. 3243-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; que le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail ;

Et attendu que la Cour d'appel a relevé que le salarié s'était vu retirer son permis de conduire à la suite d'infractions au Code de la route commises en dehors de l'exécution de son contrat de travail ; qu'il en résulte que son licenciement, dès lors qu'il a été prononcé pour motif disciplinaire, était dépourvu de cause réelle et sérieuse et que l'employeur était tenu de lui verser les salaires de la période de mise à pied et l'indemnité compensatrice de préavis ; que le moyen, inopérant en ses première et troisième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Taillefer, rapp. - M. Cavarroc, av. gén. - SCP Gatineau et Fattacini, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.)

1° LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Droit disciplinaire – Etat d'ébriété sur le lieu de travail – Faute grave (non) – Ancienneté du salarié, absence d'antécédent et de trouble dans l'entreprise.

2° CONVENTION ET ACCORD COLLECTIFS – Egalité de traitement – Respect – Salariés travaillant dans des établissements différents.

Troisième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 juin 2011

Goodyear Dunlop Tires France contre B. et a. (pourvois n° 10-30.162 s.)

Attendu que M. B. et neuf autres salariés ont été engagés par la société SEIA, filiale du groupe Dunlop aux droits de laquelle vient la société Goodyear Dunlop Tires France à la suite d'une opération de fusion-absorption ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale de demandes visant notamment à obtenir, sur le fondement du principe à travail égal, salaire égal, des rappels de salaires au titre de primes liées au travail posté perçues par les salariés d'autres établissements de l'entreprise ; qu'un des salariés, M. Z..., a par ailleurs contesté son licenciement pour faute grave devant la Cour d'appel ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'accueillir les demandes de rappel de salaires, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent, par accord collectif d'entreprise, convenir que certaines conditions de travail et les avantages y afférents seront définis au niveau de chaque établissement sous réserve, d'une part, de ne pas introduire de discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail et, d'autre part, qu'une négociation soit possible avec les représentants des

organisations syndicales au sein de chaque établissement ; que, dans une telle hypothèse, l'appartenance du salarié à un établissement déterminé constitue, au regard des matières relevant de la responsabilité des établissements, à elle seule un élément objectif justifiant une différence de situation par rapport aux salariés travaillant dans d'autres établissements ; qu'au cas présent, l'accord inter-entreprises du 22 décembre 2003 conclu entre les sociétés Dunlop France, Goodyear France et Seia et les organisations syndicales représentatives de ces trois entreprises prévoyait que, à compter de la fusion de ces trois entreprises au sein de la société Goodyear Dunlop Tires France devant intervenir le 31 décembre 2003 et jusqu'à la conclusion d'un accord de substitution, le statut collectif en vigueur au sein de chaque établissement serait maintenu ; que l'article 2.5 de l'accord de substitution conclu le 21 janvier 2005 stipule que *"l'ensemble des questions relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, dont notamment les conditions de travail, relèvent des accords d'établissement"* ; que l'article 2.1.4 du même accord stipule que *"les primes correspondant aux postes de travail et qui relèvent des conditions d'exercice du poste, des conditions de travail... sont du ressort des établissements respectifs"* et que *"leur nature, leur montant, leurs modalités de calcul et de paiement relèvent de la responsabilité des établissements"* ; qu'il résulte de ce texte que les conditions de travail, notamment celles relatives au travail posté, et les primes y afférentes avaient vocation à être définies au sein de chacun des établissements de la société Goodyear Dunlop Tires France ; que la société Goodyear Dunlop Tires France exposait qu'une négociation avait été engagée au sein de l'établissement de Riom pour les nouvelles modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail notamment celles relatives au personnel posté ; qu'il résultait de ces dispositions conventionnelles que les salariés de l'établissement de Riom se trouvaient du seul fait de leur appartenance à cet établissement dans une situation objectivement différente de celle des salariés des autres établissements au regard des conditions relatives au travail posté et aux primes y afférentes ; qu'en faisant droit aux demandes de rappels de primes formulées par les salariés, la Cour d'appel a violé les dispositions conventionnelles susvisées, ensemble l'article L. 2232-16 du Code du travail, et, par fautive application le principe *"à travail égal, salaire égal"* ;

2°/ que la société Goodyear Dunlop Tires France insistait dans ses écritures sur le fait qu'avant l'absorption des sociétés Goodyear France et Sia, les conditions relatives au travail posté étaient définies au sein de la société Dunlop France, société absorbante, par des accords d'établissements, de sorte qu'il n'existait aucune norme d'entreprise relative au travail posté dont pouvaient se prévaloir les salariés des sociétés absorbées ; qu'elle produisait aux débats, d'une part, le protocole d'accord sur les modalités d'aménagement du temps de travail du personnel posté de l'établissement de Dunlop Montluçon en date du 30 mars 2001 ainsi que son avenant en date du 28 février 2007 et, d'autre part, le protocole d'accord du 22 avril 2000 relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail de l'établissement de Dunlop, Amiens comportant un titre III consacré au *"personnel posté"* ; qu'en estimant néanmoins que les conditions relatives au travail posté auraient été définies au niveau de l'entreprise et non au niveau des établissements, sans caractériser l'existence d'une norme collective applicable à l'ensemble de l'entreprise absorbante dont pouvaient se prévaloir les salariés des sociétés absorbées, la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des accords d'établissements susvisés et des articles 1134 du Code civil, L. 2254-1 et L. 2261-14 du Code du travail ;

Mais attendu qu'un accord d'entreprise ne peut prévoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives

dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Et attendu qu'ayant relevé, d'une part, que les salariés concernés des différents établissements de l'entreprise accomplissaient un travail égal ou de valeur égale, et d'autre part que, ni les activités exercées dans les différents établissements, ni les modalités d'organisation du travail posté, n'étaient de nature à justifier la différence de traitement concernant les primes de poste de jour et de nuit, le bénéfice de celles-ci étant lié à la pratique du travail posté, la Cour d'appel a exactement décidé que les salariés de l'établissement de Riom de l'entreprise ne pouvaient être privés de ces primes applicables aux salariés des deux autres établissements de l'entreprise ; que le moyen, qui manque en fait dans sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Et sur le second moyen relatif au seul pourvoi n° B 10-30. 171 :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de M. Z... ne reposait pas sur une faute grave, alors, selon le moyen, qu'en vertu de l'article L. 4122-1 du Code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un ; que commet une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail, le salarié qui, en raison de la nature des travaux qu'il effectue, expose, de par son état d'ébriété, les personnes ou les biens à un danger ; que l'employeur, tenu en matière de prévention d'une obligation de sécurité de résultat, ne saurait être tenu d'attendre la réitération du comportement ou la réalisation effective du risque ; qu'au cas présent, la société Goodyear Dunlop Tires France faisait valoir, sans être contredite, que M. Z... était affecté à des travaux requérant l'utilisation d'outils *"râpants"* et de machines potentiellement dangereuses, notamment des meuleuses pneumatiques, et que son état d'ébriété l'exposait ainsi que ses collègues de travail à un danger pour leur santé et leur sécurité (arrêt p. 16 al. 3) ; que la Cour d'appel a elle-même constaté que la société exposante était bien fondée, au regard des dispositions de son règlement intérieur l'autorisant à imposer des contrôles d'alcoolémie sur *"les salariés occupés à des travaux dangereux dans les cas où l'imprégnation alcoolique peut constituer un danger"*, à imposer à M. Z... le contrôle d'alcoolémie qui s'était révélé positif (arrêt p. 18 al. 1-3) ; qu'il résultait de ces constatations qu'en effectuant son travail sous l'empire d'un état d'ébriété M. Z... avait exposé les personnes et les biens à un danger et que ce comportement justifiait la rupture immédiate du contrat de travail ; qu'en écartant néanmoins la faute grave en se fondant sur des motifs inopérants tirés de l'ancienneté du salarié, de l'absence d'état d'ébriété au travail de M. Z... dans le passé et de l'absence de répercussion, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations en violation du texte susvisé et des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'état d'ébriété du salarié sur le lieu de travail n'avait pas eu de précédent et qu'il n'avait eu aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la Cour d'appel, qui a tenu compte de l'ancienneté du salarié, a pu décider que la faute grave n'était pas caractérisée ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(Mme Collomp, prés. - Mme Pérony, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Célice, Blanpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)