

- **La faute en droit du travail**

(module n°29)

18 & 19 mars 2021

- 1/ Définition de la faute
- 2/ définition du droit disciplinaire
- 3/ classification des fautes
- 4/ application de la règle <<non bis in idem>>
- 5/ déroulement de la procédure disciplinaire
- 6/ délais de prescription
- 7/ contrôle judiciaire

Définition de la faute (LAROUSSE)

- Manquement à la règle morale, à une prescription religieuse : Faute avouée est à moitié pardonnée.
- Manquement à une règle, aux devoirs qui découlent d'un contrat de travail ou d'une activité réglementée : Une faute professionnelle grave.
- Manquement à un règlement, à une règle de jeu : Faute de service au tennis.
- Manière d'agir qui manifeste un manque d'habileté, de prudence : Mon emportement m'a fait commettre quelques fautes.
- Manquement à une norme, à un principe, à une procédure : Faute de frappe. Faute de français.
- Responsabilité de quelqu'un ou de quelque chose dans un acte coupable, une erreur, un manquement, ou dans une quelconque situation : L'accident est arrivé par sa faute.
- Vieux. Action d'une femme qui se laisse séduire.
- **Droit:** Acte ou omission qui cause un dommage à autrui. (La faute peut être contractuelle, délictuelle ou quasi délictuelle.)

Définition de la faute (LAROUSSE)

- **Droit**
- **Faute de service:** faute commise par un agent de l'État à l'occasion du service et qui engage la responsabilité de l'Administration.
- **Faute grave:** faute commise par un salarié qui rend impossible le maintien des relations contractuelles, entraînant le licenciement sans préavis ni indemnité.
- **Faute inexcusable:** en matière d'accident du travail ou de la circulation, faute d'une exceptionnelle gravité commise par une personne qui engage sa responsabilité.
- **Faute légère:** faute commise par un salarié qui ne justifie pas son licenciement.
- **Faute lourde:** faute commise par un salarié dont le caractère intentionnel s'apparente au dol, et qui rend impossible le maintien des relations contractuelles, entraînant le licenciement du salarié sans préavis ni indemnité, y compris celle de congés payés.
- **Faute sérieuse:** faute commise par un salarié qui justifie son licenciement mais ne rend pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Le Code du travail ne définit pas expressément la faute.

- • L'article L.1331-1 du Code du travail se réfère simplement à un **comportement fautif** :
- <<Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération>>.
- • Le RI ne saurait à lui seul définir l'ensemble des fautes susceptibles de justifier un licenciement

Article L1332-4

- ▶ <<**Aucun fait fautif** ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales>>.

La faute civile

- Pour le Code Civil, la “ faute ” est l’action volontaire ou non, ou encore l’omission qui porte atteinte au droit d’autrui en lui causant un dommage.
- En droit civil la doctrine fait une différence entre :
- - **la faute quasi-délictuelle ou délictuelle**. Située hors du champ contractuel, elle est définie comme le fait de causer un dommage à autrui. Elle est dite : **quasi-délictuelle, lorsque le fait est volontaire mais non intentionnel**, et délictuelle, lorsque le fait illicite est accompli volontairement et avec l’intention de causer un dommage à autrui,
- - **la faute contractuelle**. Située dans le champ contractuel, elle est définie comme l’attitude d’une personne qui, par négligence, imprudence ou malveillance ne respecte pas ses engagements contractuels.
- L’expression faute quasi-délictuelle, désigne la cause du dommage moral, physique ou patrimonial qui s’est réalisée hors de toute relation contractuelle, notamment par la négligence ou l’impéritie de son auteur.

- Article 1382 du Code Civil (ancien) – Nouvel article 1240 : « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ».
- L'article 1240 du Code civil – article 1382 jusqu'à la réforme du droit des obligations entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2016 – pose le principe de la responsabilité du fait personnel. « **Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer** » : en d'autres termes, lorsque la faute d'une personne cause un préjudice à un tiers, le responsable doit indemniser la victime.

La faute pénale (Code Pénal, art. 121-3)

- Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.
- **Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit** en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.
- **Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit**, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.
- Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.
- Il n'y a point de contravention en cas de force majeure.

La faute en droit du travail

- Elle relève le plus souvent de la faute civile.
- Dans quelques cas, spécifiquement prévus par la Loi, il faudra cependant envisager la faute pénale.
- Les dispositions légales ne donnent aucune définition du comportement fautif.
- Pour l'Administration du travail, la notion de faute en droit du travail va relever de l'exécution du contrat de travail par les parties, l'employeur d'une part, le salarié d'autre part.

- Placé sous l'autorité de l'employeur, le salarié est soumis pour l'exécution de son travail à la discipline de l'entreprise
- S'il ne respecte pas cette discipline, il encourt des sanctions .
- Le pouvoir d'infliger ces sanctions, qui appartient au chef d'entreprise, est qualifié de pouvoir disciplinaire.

- **Pendant longtemps, le pouvoir disciplinaire de l'employeur s'est exercé sans être soumis à aucune règle légale spécifique et sous un contrôle judiciaire très restreint.**
- **C'est une loi no 82-689 du 4 août 1982 (D. 1982. 383), élaborée à la suite du rapport Auroux, qui a encadré le pouvoir disciplinaire par des règles légales**

il existe aujourd'hui un droit disciplinaire de l'entreprise

- La loi de 1982 (articles L. 122-40 [devenu L. 1331-1] et suivants du code du travail).
- a été complétée par un décret d'application no 83-160 du 3 mars 1983 (D. 1983. 165), d'où sont issus les articles R. 122-17 à R. 122-19 [devenus R. 1332-1 à R. 1332-4] du code du travail.
- Elle a été interprétée par une circulaire DRT no 5-83 du 15 mars 1983 (BOMT no 83/16, texte 11997).

- ▶ **Article L1331-1:** <<Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.>>
- ▶ **Article L1331-2:** <<Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.
Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.>>
- ▶ **Article L1332-1:** <<Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.>>

- **Article L1332-2:** << Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.
- Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
- Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.
- La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.
- **Article L1332-3:** << Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.

CIRCULAIRE DRT N° 5-83 DU 15 MARS 1983.

- **<<22. Définition de la sanction (article L. 122.40).**
- La loi a donné une définition de la notion de sanction, de façon à préciser le champ d'application de la procédure protectrice instituée par l'article L. 122. 41. **Trois éléments principaux permettent de définir ce qu'est une sanction.**
- **En premier lieu, la sanction est une « mesure prise par l'employeur ».** Il faut donc qu'il y ait, de la part de l'employeur, un acte qui va affecter la relation contractuelle de travail. Une réprimande orale, même accompagnée de mises en garde ou d'injonctions, ne doit pas être considérée comme une mesure au sens de la loi.
- **En second lieu, cette mesure doit être justifiée par un comportement antérieur du salarié que l'employeur a considéré comme fautif, c'est-à-dire comme ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle.../...**
- D'autre part, **le comportement du salarié doit, en principe, se manifester par un acte positif ou une abstention de nature volontaire---/---**

CIRCULAIRE DRT N° 5-83 DU 15 MARS 1983.

- ▶ **<<22. Définition de la sanction (suite).**
- ▶ Enfin, la mesure prise par l'employeur est susceptible d'avoir des conséquences sur la relation contractuelle, soit qu'elle la modifie immédiatement dans un sens défavorable au salarié, soit qu'elle puisse, à terme, fonder une telle modification. Une mesure dont il est évident qu'elle ne pourrait pas, même à terme, fonder une décision qui affecterait la relation contractuelle, n'est pas une sanction.

Le pouvoir disciplinaire

- ▶ **Le pouvoir disciplinaire a pour objet essentiel de faire respecter les règles de discipline nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Ces règles sont notamment contenues dans le règlement intérieur qui, d'après l'article L. 1321-1 du code du travail, « fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline ».**

Le pouvoir disciplinaire

- **Le pouvoir disciplinaire s'applique dans toutes les entreprises privées, quelle que soit leur forme juridique.**
- En revanche, ces dispositions ne sont pas applicables dans les rapports entre l'État ou les autres personnes publiques et leur personnel chaque fois que ces relations ne reposent pas sur un contrat de droit privé.
- le droit disciplinaire de la fonction publique est soumis à des règles spécifiques, correspondant au régime statutaire des fonctionnaires

- **Les dispositions légales sur le droit disciplinaire s'appliquent dans les rapports entre l'employeur et tous les salariés liés par un contrat de travail.**
- **même si le contrat est à durée déterminée (Soc. 5 mars 1987, D. 1988. 241, note Karaquillo. – Soc. 14 déc. 1995, Dr. soc. 1996. 197).**
- **même pour le contrat d'apprentissage qui, selon l'article L. 6221-1, n'est qu'« un contrat de travail de type particulier ».** l'employeur a la possibilité, si la gravité des fautes commises par l'apprenti le justifie, de prononcer sa mise à pied dans l'attente de la décision judiciaire à intervenir (Soc. 30 mars 1994, no 90-43.809

- **l'article L. 122-14 [devenu L. 1232-4] du code du travail « applicable uniquement au personnel des entreprises, ne s'applique pas au personnel employé de maison au sens de l'article L. 772-1 [devenu L. 7221-1] du code du travail » (Soc. 4 juin 1998, no 95-44.693 , Bull. civ. V, no 302**

Classification des fautes

- 1/ du salarié
- 2/ de l'employeur

la faute du salarié

- il est possible de distinguer trois niveaux qui n'entraînent pas les mêmes conséquences, tant pour le salarié que pour l'employeur :
- - **La faute légère**, Comportement inhabituel et ponctuel qui n'affecte pas de façon significative le bon fonctionnement de l'entreprise et ne rend pas impossible le maintien du contrat de travail.
- - **la faute simple**, caractérisée par un manquement par le salarié à ses obligations contractuelles,
- - **la faute grave**, si elle cause des troubles sérieux et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise,
- - **la faute lourde**, si par son comportement le salarié a eu l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

la faute du salarié

Le Règlement Intérieur peut fixer la nature de l'échelle des sanctions :

- - l'avertissement,
 - - le blâme,
 - - la mise à pied disciplinaire sans salaire,
 - - la mutation
 - - la rétrogradation,
 - - le licenciement pour faute simple, grave ou lourde.
-
- Par ailleurs, il faut se souvenir qu'une lettre de " rappel à l'ordre " de l'employeur à un salarié, lui indiquant des reproches et l'invitant à changer de comportement, ne constitue pas une sanction disciplinaire. (Cass. soc., 13.12.2011, n° 10-20135)

LA FAUTE LÉGÈRE

Elle n'est pas définie par le code du travail. Elle relève de l'appréciation souveraine des juges du fond:

- • Comportement inhabituel et ponctuel qui n'affecte pas de façon significative le bon fonctionnement de l'entreprise.
- • Réelle mais ne rend pas impossible le maintien du contrat de travail.
- • L'employeur peut prendre pour ce type de faute une autre sanction que le licenciement

LA FAUTE SIMPLE OU SÉRIEUSE

- Elle rend impossible la poursuite de la relation de travail
- Peut constituer une cause réelle et sérieuse de licencier
- Le salarié conserve donc :
 - Ø indemnité compensatrice de congés payés
 - Ø indemnité de licenciement
 - Ø préavis



LA FAUTE SIMPLE OU SÉRIEUSE

La faute simple est celle qui ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail, tout en justifiant le congédiement du salarié (licenciement pour cause réelle et sérieuse).



Définition de la faute grave

- ▶ Le code du travail ne définit pas la faute grave. C'est à la jurisprudence que l'on doit sa définition.
- ▶ La faute grave du salarié est celle qui rend impossible, sans risque pour l'entreprise, le maintien en fonction du salarié, même pendant la durée du préavis (Cass. Soc. 07.02.1985 / 16.02.1987)

LA FAUTE GRAVE

- Un seul fait ou plusieurs faits
- Elle « résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ».
- La faute grave ne peut être retenue « que si l'employeur a prononcé une rupture immédiate du contrat de travail ».

Ø Perte du préavis

Ø Perte de l'indemnité de licenciement

<>La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Soc. 27 sept. 2007, no 06-43.867)

LA FAUTE GRAVE (suite)

- Réunions de 3 éléments :

1. Le fait ou l'ensemble des faits est directement imputable au salarié
2. Le ou les faits doivent constituer une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement disciplinaire à l'entreprise
3. La faute rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise

L'impossibilité dans laquelle se trouve l'employeur de maintenir le contrat de travail est essentielle – la rupture du contrat doit être immédiate. A défaut, la faute grave ne sera pas retenue

- la procédure de licenciement doit être engagée rapidement

- Ø Importance du délai

- Ø Appréciation des juges du fond

Remarque : plus le salarié est élevé dans la hiérarchie plus la faute sera appréciée sévèrement

LA FAUTE GRAVE (suite)

- **C'est à l'employeur de qualifier la faute** et, en cas de contestation, le juge prud'homal tranchera. Dans son appréciation, il prendra en compte l'ancienneté du salarié, sa position hiérarchique, les circonstances, les conséquences pour l'entreprise etc
- **C'est la jurisprudence qui a défini la faute grave:**
- Peut être qualifié de faute grave, un fait ou un ensemble de faits, imputable au salarié et constituant une violation de ses obligations dont l'importance et la gravité sont telles, qu'elles rendent impossible le maintien de ce salarié, même temporaire, au sein de l'entreprise. (Cass. soc., 27 septembre 2007, n° 06-43.867)

LA FAUTE GRAVE (suite)

Condition : une gravité empêchant le maintien du contrat de travail

→ absence de faute grave :

- Si maintien du salarié pendant le préavis
- Si notification tardive du licenciement

L'appréciation sur ce point appartient toujours au juge et il ne peut être lié par la qualification de « grave » donnée par avance à telle ou telle faute dans le règlement intérieur, la convention collective ou le contrat de travail.



LA FAUTE GRAVE
exemples jurisprudentiels



Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-21.521

- **Mentir dans son CV sur son expérience professionnelle chez un concurrent peut justifier un licenciement pour faute grave.**
- Il a été retenu, à juste titre, que le salarié avait volontairement dissimulé la réalité de sa situation professionnelle en faisant croire à 3 reprises qu'il avait été engagé par une entreprise concurrente de son employeur alors que la présence du salarié dans cette entreprise avait été considérée comme déterminante pour son embauche. Elle en conclut que ces faits font ressortir l'existence de manœuvres dolosives du salarié rendant impossible la poursuite des relations contractuelles.

Cass. soc., 17 juin 2015, n° 14-11.486

- **L'employeur n'est pas fondé à licencier une salariée pour faute grave s'il s'avère que son comportement était en réalité dû à une surcharge de travail importante.**
- Une infirmière coordinatrice «craque» et près avoir notamment hurlé qu'elle comptait bien «couler la boîte», elle quitte précipitamment son poste et se fait immédiatement arrêter par son médecin. Elle est licencié pour faute grave.
- La Cour de cassation a estimé qu'il fallait effectivement vérifier si, en réalité, *«la dégradation de l'état de santé de la salariée ne résultait pas d'une charge ou d'horaires de travail excessifs»* et si *«son comportement ne pouvait être justifié par une surcharge de travail importante»*.

Cass. soc., 10 juin 2015, n° 14-13.318

- **Dénonciation d'un harcèlement: pas de mauvaise foi, pas de licenciement.**
- Un employeur qui souhaite sanctionner un salarié pour avoir dénoncé, à tort, un harcèlement, doit impérativement établir la mauvaise foi du salarié. A défaut, la sanction sera annulée par les juges.
- Et cette mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.

(Cass.Soc.10 février 2021, 19-22.453)

➤ (dissimulation)

- ayant relevé, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que le salarié avait dissimulé volontairement des activités de formation effectuées à titre privé et formulé des demandes de remboursement de frais injustifiées et ainsi commis des manquements aux obligations de son contrat de travail, la cour d'appel, qui a fait ressortir que le salarié avait commis une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise, a pu en déduire que le licenciement pour faute grave était justifié

Cassation – Soc. 24 juin 2020 / n° 19-14.215

- <> Pour déclarer le licenciement du < **salarié** > sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à lui payer diverses sommes, l'arrêt retient qu'en l'absence de visite de reprise, le contrat de travail du < **salarié** > restait suspendu, de sorte que la société ne pouvait lui reprocher d'avoir délibérément ignoré ses courriers et de l'avoir laissée dans l'incertitude, que la société ne pouvait invoquer le motif d'abandon de poste au soutien de la mesure de licenciement, qu'aucun autre grief que l'abandon de poste n'ayant été reproché au < **salarié** >, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.
- <> En statuant ainsi, alors que la lettre de licenciement reprochait au salarié non un abandon de poste mais une absence injustifiée depuis le 3 novembre 2014 malgré deux mises en demeure, la cour d'appel a violé le principe susvisé.

Cassation – Soc. 30 septembre 2020 / n° 18-24.455

- La cour d'appel a retenu, par motifs propres et adoptés, que le < salarié > qui avait connaissance du jugement de divorce fixant les modalités de garde de ses enfants, avait d'abord accepté le 28 août 2015 le déplacement d'une durée de quatre mois qui lui avait été proposé par son employeur puis l'avait refusé quelques jours avant sa mise en oeuvre. Elle a ainsi fait ressortir que la décision du < salarié > procédait d'une volonté délibérée de se soustraire à ses obligations contractuelles et a pu décider que le comportement de l'intéressé rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une < faute >< grave >.

Cass. soc., 3 févr. 2016, n° 14-18.600

- **Le salarié peut-il être licencié pour avoir demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail ?**
- L'employeur "reprochait au salarié dans la lettre de licenciement d'avoir saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation de son contrat de travail". Ce grief constitue une **"atteinte à la liberté fondamentale" [la liberté d'ester en justice]** et "entraînait à lui seul la nullité du licenciement".
- <<Mais attendu qu'ayant retenu, hors toute dénaturation, que l'employeur reprochait au salarié dans la lettre de licenciement d'avoir saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation de son contrat de travail, la cour d'appel, qui a ainsi implicitement mais nécessairement écarté la preuve d'un abus ou d'une mauvaise foi de ce dernier dans l'exercice de son droit d'ester en justice, en a exactement déduit que ce grief, constitutif d'une atteinte à une liberté fondamentale, entraînait à lui seul la nullité du licenciement, de sorte qu'il n'y avait pas lieu d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur pour vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé>> ;

LA FAUTE LOURDE

- **Depuis 1990**, la faute lourde doit être caractérisée par une intention de nuire à l'employeur impliquant la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif (Soc. 29 nov. 1990, no 88-40.618 , Bull. civ. V, no 599)

- **conséquences pour le salarié**

Ø Perte des indemnités de licenciement et de préavis

§ Le salarié garde son indemnité de CP : Doc. 5 : Art. L.3141-28 du Code du trav. - Soc. 24 mars 2018 n°16-26013

§ Intéressement

- **La faute lourde permet à l'employeur d'engager la responsabilité civile de son auteur**

Ø Remarque : La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne pouvant résulter que de sa faute lourde, « ni la convention collective, ni le règlement intérieur de l'entreprise ne peuvent instituer un cas de responsabilité pécuniaire de plein droit du salarié »

Définition de la faute lourde

- La faute lourde est la plus importante des fautes.
- Elle doit avoir été commise par le salarié dans **l'intention de nuire**.
- La faute lourde doit être caractérisée par une intention de nuire à l'employeur impliquant la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif (Soc. 29 nov. 1990, no 88-40.618 , Bull. civ. V, no 599)
- La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise. Cass. Soc. 22 octobre 2015, n°14-11291 et n°14-11801



La faute lourde

➤ Conditions :

- Cessation immédiate du contrat de travail ;
- Intention de nuire du salarié (même en présence d'une infraction pénale) ;

➤ Conséquences :

- Absence du versement des indemnités de rupture ;
- ~~dont notamment l'indemnité compensatrice de congés payés.~~

Cons. const., 2 mars 2016, n° 2015-523 QPC

- **Licenciement pour faute lourde : le salarié a droit à ses congés payés**
- Le Conseil constitutionnel juge que la privation des indemnités de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde n'est pas conforme à la Constitution.

► Exemples de fautes lourdes

Exemples de faute lourde

- Il n'existe pas de liste exhaustive des faits pouvant être qualifiés de faute lourde.

Cass. soc., 22 oct. 2015, n° 14-11.291

- ▶ Dans deux arrêts du 22 octobre 2015, la Cour de cassation précise sa définition de la faute lourde, qui se caractérise ainsi par **"l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise"**.
- ▶ Un salarié avait détourné sur son compte personnel une somme de 60 000 euros venant en règlement partiel, par un client, d'une facture correspondant à la livraison d'une commande de vins. La Cour de cassation en a déduit une absence de faute lourde.
- ▶ L'autre salarié s'était fait octroyer diverses augmentations, à compter sur salaires de plusieurs milliers d'euros, sans prévoir les modalités de remboursement, et avait fait bénéficier d'avantages anormaux à deux salariés, dont sa sœur qu'il avait engagée. La Cour de cassation en a déduit une absence de faute lourde.

(Cass.Soc.26 février2010 n°18-16663, 18-16761)

- ▶ En appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a relevé que le salarié, qui était le directeur du site de production dont le bâtiment faisait l'objet d'un chantier d'extension, avait eu un comportement d'opposition au projet en cours et avait fait obstacle à ses différentes phases, notamment en refusant l'accomplissement d'un audit obligatoire, a pu en déduire que cet agissement procédait d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde

(Cass Soc 10 février 2021 n°19-14315)

- S'agissant d'un licenciement prononcé à titre disciplinaire, si la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de la rupture, il appartient au juge de qualifier les faits invoqués.
 - <> La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise.
 - <> La cour d'appel, qui constate une situation de conflit d'intérêts, et la dissimulation par le salarié de son intérêt personnel dans la réalisation d'opérations financières mettant en cause le fonctionnement de la société, constitutive d'un manquement à l'obligation de loyauté, établissant la volonté de l'intéressé de faire prévaloir son intérêt personnel sur celui de l'employeur, a fait ressortir l'intention de nuire du salarié.

Appréciation de la faute lourde

- **Le fait de menacer de mort son employeur** (geste de menace d'égorgement) justifie le licenciement pour faute lourde d'un salarié.
- « *Attendu qu'ayant notamment constaté qu'au cours d'une confrontation organisée par des gendarmes saisis d'une procédure d'enquête à la suite d'une plainte de l'employeur pour des faits de détournements de fonds commis au cours de l'exécution du contrat de travail, le salarié avait eu un geste de menace d'égorgement à l'égard de l'employeur et l'avait ainsi directement menacé de mort, la cour d'appel a pu en déduire que les agissements du salarié procédaient d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde* ». Cass. Soc. 4 juillet 2018, n°15-19.597
- Est également justifié, le licenciement pour faute lourde d'un salarié **qui a agressé violemment son employeur au cours d'un entretien disciplinaire.**
- « *Attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait, au cours d'un entretien disciplinaire, volontairement et de manière préméditée, agressé le gérant de la société lui occasionnant un traumatisme crânien avec une incapacité totale temporaire de travail de quinze jours, la cour d'appel a pu en déduire que les agissements du salarié procédaient d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde* ». Cass. Soc. 28 mars 2018, n°16-26.013



➤ FAUTES DE L'EMPLOYEUR

la faute de l'employeur

► **Faute inexcusable de l'employeur.**

- La notion de faute inexcusable de l'employeur trouve sa source dans l'obligation générale de santé et de sécurité qui pèse sur l'employeur. Dès lors qu'un travailleur est victime d'un accident du travail, ou atteint d'une maladie professionnelle, l'employeur a nécessairement manqué à son obligation de santé et de sécurité.
- Ce manquement constitue une faute, cependant pour être qualifiée d'inexcusable deux conditions cumulatives sont nécessaires : - l'employeur avait, ou aurait dû avoir, conscience du danger auquel le travailleur se trouvait exposé, - et, il n'a pas pris les mesures nécessaires pour le préserver.
- Cette règle s'applique en matière de : - accidents du travail, (Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535) - maladie professionnelle. (Cass. soc., 28 février 2002, n° 00-11.793)

la faute de l'employeur

- **Faute rendant impossible la poursuite du contrat.**
- Le Code du Travail ne donne aucune définition précise de la notion de faute commise par l'employeur. Il appartient au salarié, et à lui seul, de tirer les conséquences des conditions d'exécution du contrat de travail par l'employeur, et, s'il estime que l'exécution qui en est faite n'est pas conforme aux termes du contrat, aux dispositions législative et / ou réglementaires, ou aux usages de la profession, de saisir la juridiction compétente pour obtenir soit une exécution conforme du contrat de travail, soit sa rupture, avec les conséquences qui en découlent.

la faute de l'employeur

- **Faute rendant impossible la poursuite du contrat.**
- Soit une prise d'acte de rupture du contrat
- Soit une résiliation judiciaire

- ▶ . L'absence de paiement des salaires durant plusieurs mois est un manquement suffisamment grave de l'employeur pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, qui produira donc les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- ▶ La date d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail prendra effet au jour d'envoi de la lettre de licenciement postérieure à la demande la résiliation judiciaire

La prise d'acte n'est pas un mode de rupture prévu par le code du travail.

- ▶ C'est un mécanisme juridique, qui permet au salarié de prendre l'initiative de la rupture tout en essayant d'en imputer la responsabilité à l'employeur. La prise d'acte est une manifestation de volonté du salarié de rompre le contrat, motivée par des manquements de l'employeur à ses obligations.
- ▶ ✍ La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail (Cass. soc. 30 mars 2010, n 08-44236).
- ▶ **A l'origine la prise d'acte constituait un "auto licenciement "**
- ▶ ✍ La rupture s'analyse en un licenciement lorsque l'employeur, par son fait, a rendu impossible pour le salarié la poursuite de l'exécution du contrat de travail » (Cass. soc., 22 sept. 1993, n 92-41.441; Cass. soc., 14 nov. 1995, n 92-40.923).

Prise d'acte - suite

- **Depuis 2014 la cour de cassation exige des manquements graves et actuels empêchant la poursuite du contrat**  La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail.
- En conséquence, une cour d'appel, qui a retenu que les manquements de l'employeur étaient pour la plupart anciens, faisant ainsi ressortir qu'ils n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail, a légalement justifié sa décision (Soc.26 mars 2014 N° de pourvoi: 12-23634)

La prise d'acte est réservée au seul salarié.

- L'employeur ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail. À défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Seule, la voie du licenciement est ouverte à l'employeur : « l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement, faute de quoi la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse » (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-40.235).

Evolution jurisprudentielle pour la prise d'acte

- **A l'origine la prise d'acte constituait un "auto licenciement «**
- **La rupture s'analyse en un licenciement lorsque l'employeur, par son fait, a rendu impossible pour le salarié la poursuite de l'exécution du contrat de travail »** (Cass. soc., 22 sept. 1993, n 92-41.441; Cass. soc., 14 nov. 1995, n 92-40.923).
- **Toute prise d'acte du salarié s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, « même si, en définitive, les griefs invoqués ne sont pas fondés »** (Cass. soc., 26 sept. 2002, Bull. civ. V, n 284)

Depuis 2003

- **Depuis 2003 - la prise d'acte constitue soit un licenciement sans cause réelle et sérieuse soit une démission**
- C'est un mode de rupture du contrat de travail dont les effets dépendent de la justification de cette rupture
-  Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. (Cass. soc., 25 juin 2003, nos 01-42.335 et 01-43.578)

Cass. soc., 7 oct. 2003, n 01-44.635 D

- ▶ Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. C'est donc à tort qu'une cour d'appel condamne un employeur au paiement de dommages-intérêts pour non-respect du droit au repos hebdomadaire, mais décide dans le même temps que la rupture du contrat de travail ne lui était pas imputable dans la mesure où la salariée concernée n'avait auparavant jamais formulé de revendications à ce sujet

Depuis 2014 la cour de cassation exige des manquements graves et ACTUELS

- Depuis 2014 la cour de cassation exige des manquements graves et actuels empêchant la poursuite du contrat ✍ La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail.
- En conséquence, une cour d'appel, qui a retenu que les manquements de l'employeur étaient pour la plupart anciens, faisant ainsi ressortir qu'ils n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail, a légalement justifié sa décision (Soc.26 mars 2014 N° de pourvoi: 12-23634)



Depuis 2018

- La chambre sociale de la Cour de cassation le 19 décembre 2018 n°16-20.522 précise :
- **« en se déterminant ainsi, en se référant uniquement à l'ancienneté des manquements imputés par la salariée à l'employeur, alors qu'il lui appartenait d'apprécier la réalité et la gravité de ces manquements et de dire s'ils étaient de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».**

- **La prise d'acte est toujours synonyme de rupture du contrat.** Elle ne va produire que les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dans le cas où les manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour justifier la non-poursuite du contrat de travail.
- Dans le cas contraire, elle prendra les effets d'une démission.

- **Harcèlement et prise d'acte** : L'employeur a une obligation de sécurité de résultat concernant la santé et la sécurité des salariés. Il manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur le lieu de travail, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements (*Cass. soc., 19 janv. 2012, n° 10-20.935 ; Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603*).
- La prise d'acte se définit comme une démarche par laquelle un employé décide de rompre les rapports juridiques qui le lient à son employeur, du fait qu'il se trouve dans l'impossibilité de poursuivre son activité à cause de manquements graves aux obligations contractuelles de ce dernier (*Cass. soc. 30 mars 2010, n° 08-44236*).

- Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-71.306 et n° 10-15.493 (un salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat, dès lors qu'il a été physiquement et/ou moralement agressé par son employeur).
- Cass. soc., 9 juin 2015, n° 13-26.834 (l'employeur qui ne fournit pas au salarié une prestation de travail suffisante commet un manquement grave)

Pas de mise en demeure préalable à la prise d'acte

Avis n° 15003 du 3 avril 2019 - Chambre sociale

- Aux termes de l'article 1226 du code civil, le créancier peut, à ses risques et périls, résoudre le contrat par voie de notification. Sauf urgence, il doit préalablement mettre en demeure le débiteur défaillant de satisfaire à son engagement dans un délai raisonnable. La mise en demeure mentionne expressément qu'à défaut pour le débiteur de satisfaire à son obligation, le créancier sera en droit de résoudre le contrat. Lorsque l'inexécution persiste, le créancier notifie au débiteur la résolution du contrat et les raisons qui la motivent. Le débiteur peut à tout moment saisir le juge pour contester la résolution. Le créancier doit alors prouver la gravité de l'inexécution.
- Les modes de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sont régis par des règles particulières, et emportent des conséquences spécifiques, de sorte que les dispositions de l'article 1226 du code civil ne leur sont pas applicables.
- **L'article 1226 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, n'est pas applicable au salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail.**

Résiliation judiciaire du contrat pour faute grave de l'employeur

- La demande de résiliation judiciaire s'inscrit dans une démarche où le salarié met son sort entre les mains du juge à qui il revient de trancher.
- Si le CPH considère la demande du salarié justifiée par des manquements de l'employeur « d'une gravité suffisante » (Cass. soc., 15 mars 2005, n 03-42.070) il prononce la rupture du contrat AUX TORTS de l'employeur ;
- La rupture est prononcée par le juge et elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 20 janv.1998, n 95-43.350, Bull. civ. V n 21). Le contrat est donc rompu le jour où le juge prononce la résiliation judiciaire

L'action en résiliation est réservée au salarié

- **Sauf dans le cas où elle est expressément prévue par les textes , l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 5 juill. 2005, no 03 45.058 P).**

Appréciation des griefs à l'appui de la demande de résiliation judiciaire

- Les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire à ses torts doivent être d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail (Cass. soc., 15 mars 2005, no 03 42.070 P ; Cass. soc., 26 mars 2014, no 12 21.372 ; Cass. soc., 12 juin 2014, no 13 11.448).
- L'appréciation de la gravité du manquement relève du pouvoir souverain des juges du fond (Cass. soc., 15 mars 2005, no 03 41.555 P).



Les manquements justifiant une résiliation judiciaire peuvent se regrouper en trois thèmes :

- <> modification contractuelle imposée au salarié ;
- <> non respect des obligations inhérentes au contrat de travail ;
- <> atteinte à l'obligation de sécurité de résultat.

En matière de modification contractuelle, a par exemple été considéré comme de nature à justifier une résiliation judiciaire le fait pour l'employeur :

- <> de diminuer substantiellement l'activité d'un salarié suite à son refus d'un nouveau mode de rémunération (Cass. soc., 22 mars 2006, no 04 43.933 P). En revanche, la diminution minime de l'horaire de travail, en l'occurrence une demi heure, n'a pas été jugée comme un manquement suffisamment grave (Cass. soc., 18 mars 2016, no 14 18.793) ;
- <> d'avoir rétrogradé le salarié en se fondant sur une insuffisance professionnelle et des difficultés d'intégration (Cass. soc., 23 mars 2011, no 09 65.016 ; voir à l'inverse Cass. soc., 5 nov. 2014, no 13 17.204 , s'agissant de la création d'un échelon hiérarchique intermédiaire n'ayant aucune incidence sur les fonctions du salarié) ;

- 
- <> d'avoir modifié le contrat de travail du salarié en le faisant passer d'un horaire de jour à un horaire de nuit (Cass. soc., 9 oct. 2013, no 12 21.807) ;
 - <> d'avoir modifié la qualification du salarié sans son accord (Cass. soc., 20 févr. 2013, no 11 28.063) ;
 - <> d'avoir modifié les fonctions de la salariée et réduit significativement le temps de travail de celle ci à la suite d'une proposition de modification pour motif économique à laquelle la salariée n'avait pas répondu en temps utile, faute d'avoir été avisée par l'employeur, dans sa proposition, que l'absence de réponse dans le délai d'un mois valait acceptation (Cass. soc., 21 janv. 2015, no 13 22.963) ;

- 
- <> d'avoir unilatéralement appauvri les missions et responsabilités d'une salariée, peu important que l'intéressée ait pu auparavant se plaindre d'une trop grande charge de travail (Cass. soc., 7 déc. 2017, no 16 19.982) ;
 - <> d'avoir brutalement cessé le paiement d'une prime substantielle versée depuis trois ans (Cass. soc., 15 oct. 2014, no 13 14.246) ;
 - <> d'avoir muté le salarié, la mutation ayant pour effet de faire perdre au salarié l'indemnité de logement qu'il percevait depuis 11 ans (Cass. soc., 4 févr. 2015, no 13 26.284).

L'APPRÉCIATION DE LA FAUTE

- L'identification du fait fautif:
 - 1. **Réalité du fait** : le motif doit être réel c'est-à-dire **existant, exact et objectif**
 - 2. **Caractère personnel** : le fait doit être personnellement imputable au salarié
- Remarque : l'existence du fait s'apprécie le jour de la décision prise par l'employeur de rompre le contrat de travail
- Aucun fait postérieur à l'envoi de la lettre ne peut être pris en compte pour justifier le licenciement du salarié

- Il n'est pas possible à l'employeur de prononcer une sanction à titre préventif avant que la faute ait été commise, même si le salarié avait annoncé son intention de passer à l'acte (Soc. 18 févr. 2004, no 02-41.622)

la faute

- Le fait non sanctionné application de la règle NON BIS IN IDEM
- Deux points à retenir :
- 1. **La prescription des faits** : Art. L.1332-4 du Code du trav. : « Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ». Passé ce délai l'employeur est présumé avoir renoncé à exercer son pouvoir disciplinaire et la sanction est considérée comme étant injustifiée.
- **Le point de départ du délai de prescription** est leur connaissance par l'employeur plus précisément lorsqu'il a une « connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié »

prescription des faits fautifs

- Lorsque la prescription des faits fautifs est opposée par le salarié, c'est à l'employeur qu'il appartient de rapporter la preuve de la connaissance de ces faits dans les deux mois ayant précédé l'engagement des poursuites disciplinaires .
- Faute par l'employeur de produire l'original de la lettre d'avertissement portant mention de sa remise en main propre à M. G., et la date de ladite remise alléguée ne figurant pas sur la copie versée au débat, la cour ne peut vérifier si la sanction est intervenue plus de deux jours ouvrables et moins d'un mois après le jour fixé pour l'entretien . Dns ces conditions, il y a lieu de prononcer l'annulation de l'avertissement litigieux ; (Dijon 15 novembre 2018 / n° 16/01286)

désobéissances du salarié au regard des tâches

- Les désobéissances du salarié ne constituent une faute disciplinaire que si la tâche demandée au travailleur était conforme à ce qui était convenu dans le contrat.
- Si le juge a constaté que le travail demandé n'entrait pas dans les attributions du salarié, il peut décider que le refus d'accomplir ce travail ne constitue pas une faute, et annuler la sanction disciplinaire prononcée (Soc. 28 mars 1995, no 91-43.680)

Les conditions de mise en œuvre d'un licenciement pour faute :

• L'existence d'une faute non couverte par la prescription :

L'employeur ne peut pas fonder valablement un licenciement pour faute lorsque les faits reprochés au salarié sont prescrits. L'article L. 1332-4 du code du travail traitant du droit disciplinaire prévoit en effet une prescription pour la sanction des fautes. Elle est acquise 2 mois après que l'employeur a eu connaissance de l'agissement fautif (sauf en cas de poursuites pénales).

Après ce délai, l'employeur ne peut plus engager la procédure de licenciement pour faute.

• La faute ne doit pas être amnistiée :

La faute passible d'une sanction disciplinaire ou professionnelle peut être amnistiée par une loi d'amnistie.

• La Faute doit être sanctionnée une seule fois – *Non bis in idem*.

• En revanche, la faute ayant donné lieu à sanction peut motiver un licenciement si elle vient par la suite à se répéter, le salarié qui récidive manifestant, par là même, son refus de tenir compte de la sanction précédente.



Distinction de l'insuffisance professionnelle et des fautes disciplinaires

- **L'inaptitude du salarié à accomplir de manière satisfaisante ses obligations contractuelles n'est pas fautive.**
- Selon la Cour de cassation, en l'absence de mauvaise volonté délibérée, « l'insuffisance professionnelle [...] ne constitue pas une faute » (Soc. 17 févr. 2004, no 01-45.643 . Soc. 6 avr. 1999, no 96-43.467 , Bull. civ. V, no 162 ; – Soc. 9 mai 2000, no 97-45.163 , Bull. civ. V, no 170).
- La cour d'appel qui, après avoir examiné l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement et les éléments de preuve qui lui étaient soumis, a retenu que ces griefs relevaient, à défaut de mauvaise volonté délibérée, **d'une insuffisance professionnelle**, en a déduit à bon droit que **le licenciement, prononcé pour faute grave, était dépourvu de cause réelle et sérieuse** ; (Soc.27 novembre 2013 N° de pourvoi: 11-22449)

- ▶ la difficulté est souvent grande pour distinguer l'insuffisance professionnelle de la faute disciplinaire, les deux se traduisant par une exécution défectueuse du contrat. Le critère se situe dans l'état d'esprit du salarié. L'insuffisance professionnelle suppose que le salarié ne parvienne pas à effectuer correctement son travail tout en faisant preuve de bonne volonté. Au contraire, la faute disciplinaire suppose que le caractère défectueux du travail soit lié à la « mauvaise volonté délibérée » du salarié. Cette faute n'a pas à être intentionnelle – le salarié ne recherche pas nécessairement la production d'un dommage –, mais elle doit être volontaire. Elle résulte souvent d'un laisser-aller coupable ou d'une négligence volontaire et consciente

Agissements du salarié hors de l'entreprise.

- Le salarié n'est pas tout le temps dans l'entreprise, et ce qu'il fait hors de l'entreprise relève de sa vie personnelle. La question se pose cependant de savoir si un salarié peut être sanctionné pour des agissements commis lorsqu'il se trouve hors de l'entreprise.
- Fondée sur le principe posé par le Code Civil, " chacun a droit au respect de la vie privée", la jurisprudence considère que des faits qui relèvent uniquement de la vie personnelle du salarié (mœurs, relations familiales, comportements extérieurs à l'entreprise, opinions politiques, etc.) ne peuvent Justifier une sanction disciplinaire. (Cass. soc., 23 Juin 2009, n° 07-45.256)

Agissements du salarié hors de l'entreprise.

► Un salarié avait dérobé les enjoliveurs du véhicule personnel d'un collègue garé à l'extérieur de l'entreprise, altérant le climat avec les salariés. Ces faits relèvent de sa vie personnelle et ne peuvent pas faire l'objet d'une mesure disciplinaire, (Cass. soc., 19 septembre 2007, n° 05-45.291)

► **La cour de cassation durcit sa position**

Commet une faute grave justifiant un licenciement le steward qui soustrait le portefeuille d'un client d'un hôtel dans lequel il séjournait en tant que membre d'équipage de la compagnie aérienne qui l'emploie. (Soc. 8 juill. 2020, FS-P+B, n° 18-18.317).

Contrôle judiciaire.

- Principe du contrôle judiciaire
- La contestation par le salarié de la sanction disciplinaire décidée par l'employeur, constitue un différend s'élevant à l'occasion du contrat de travail, qui est de la compétence du conseil de prud'hommes.
- L'étendue et la portée du contrôle exercé par le conseil de prud'hommes sur la décision disciplinaire de l'employeur ont été sensiblement renforcées par la loi du 4 août 1982

Contrôle judiciaire.

► Situation avant 1982

- la jurisprudence, tout en affirmant que l'employeur ne pouvait exercer son pouvoir disciplinaire que sous le contrôle du juge judiciaire, limitait l'étendue de ce contrôle en refusant aux juges du fond le pouvoir de « substituer leur appréciation à celle de l'employeur » sur l'opportunité et la gravité de la sanction prise par lui

Contrôle judiciaire.

- **Situation après la réforme de 1982**
- L'une des innovations principales de la loi du 4 août 1982 a été d'étendre le contrôle judiciaire des décisions disciplinaires de l'employeur, en ôtant à celui-ci un pouvoir souverain d'appréciation sur la sanction des fautes disciplinaires.
- Le contrôle se trouve aujourd'hui étendu à l'adéquation entre la faute et la sanction (C. trav., art. L. 1333-1 , al. 1er)
- Le rôle du conseil de prud'hommes n'est pas de se substituer à l'employeur comme juge disciplinaire, mais seulement de contrôler si l'employeur a usé de ses pouvoirs conformément à leur finalité.

Contrôle judiciaire.

- **Domaine du contrôle judiciaire**
- C'est l'article L. 1333-1 du code du travail qui organise, dans ses deux premiers alinéas, le contrôle judiciaire des sanctions disciplinaires. Mais l'article L. 1333-3, alinéa 1er, de ce texte précise que « les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables » en cas de licenciement. En effet, le contrôle des règles de forme et de fond du licenciement relève de l'article L. 1235-1 du code du travail, issu de la loi du 13 juillet 1973.

Contrôle judiciaire.

Article L1333-1 En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Article L1333-2 Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

Article L1333-3 Lorsque la sanction contestée est un licenciement les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables.

Dans ce cas, le conseil de prud'hommes applique les dispositions relatives à la contestation des irrégularités de licenciement prévues par le chapitre V du titre III du livre II.

Contrôle judiciaire pour les licenciements.

Article L1235-1 alinéa 3 à 5

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Le juge ne peut pas aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur

- ▶ Le juge ne peut aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur. Ainsi, lorsque la lettre de licenciement fait état d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, le juge ne peut considérer que les faits invoqués constituent une faute grave. Dès lors, est nul le licenciement prononcé pour cause réelle et sérieuse d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie professionnelle alors même que les faits qui lui étaient reprochés revêtaient une gravité certaine compte tenu de leur nature même (propos à connotation sexuelle / comportement indécent / attitudes et gestes déplacés) et rendaient impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise [Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-17.199, FS-P+B].

Contrôle judiciaire .

Sanctions disciplinaires

Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise (Article L1333-2)

Il ne peut pas modifier le quantum de la mise à pied disciplinaire.

Licenciement

Un licenciement pour faute lourde peut être déclassé en licenciement pour faute grave ou faute réelle et sérieuse

Un licenciement pour faute grave peut être déclassé en licenciement pour faute réelle et sérieuse

LES PREUVES FOURNIES PAR LES DEUX PARTIES AU PROCES

- **La charge de la preuve du caractère réel et sérieux du licenciement est répartie entre les parties au procès**, et le juge peut contribuer à clarifier la question en ordonnant toute mesure d'instruction légalement admissible. L'article L. 1235-1 du code du travail énonce ainsi que « en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. **Si un doute subsiste, il profite au salarié** ».
- **En réalité, cette disposition légale revient à faire peser sur l'employeur la charge de la preuve, et le risque de preuve puisque si un doute subsiste, le licenciement sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse**

LES PREUVES FOURNIES PAR LES DEUX PARTIES AU PROCES

- ● Violent l'article L1235-1 (ex art.L. 122-14-3) du Code du travail la cour d'appel qui, pour décider que le licenciement d'un salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse, se borne à énoncer que ce salarié ne répond pas aux différents griefs détaillés avec précision par l'employeur, alors que la charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse du licenciement n'incombe pas particulièrement à l'une ou à l'autre partie (*Cass.Soc 11/12/97 N° de pourvoi : 96-42045*).

LES PREUVES FOURNIES PAR LES DEUX PARTIES AU PROCES

► Preuve en matière disciplinaire

- La loi N° 82-689 du 04 août 1982 a introduit l'article L.122.43 dans le code du travail, lequel dispose: "*en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction; l'employeur doit fournir au conseil de prud'hommes les éléments qu'il a retenus pour prendre la sanction. Au vu de ces documents et de ceux qui peuvent être fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles, **si un doute subsiste, il profite au salarié .../...**".*

LE DOUTE QUI PROFITE AU SALARIÉ

- Le doute profite au salarié uniquement dans les cas prévus par le code du travail.
- En matière de **licenciement** (C. trav., art. L. 1235-1),
- de **sanction disciplinaire** (C. trav., art. L. 1333-1)
- et de **contentieux lié à l'état de grossesse** (C. trav., art. L. 1225-3)
- ce n'est qu'après avoir formé sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles, que le juge pourra faire bénéficier le salarié du doute qui pourrait subsister.

La sanction financière du licenciement sans cause réelle ni sérieuse

- <> Le licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvre droit à une indemnité, au profit du salarié.
- Avant le 23 septembre 2017, tout licenciement jugé sans cause réelle ni sérieuse par le conseil de prud'hommes, donnait lieu à une indemnité en faveur du salarié, ne pouvant être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (2 années d'ancienneté, dans une entreprise comportant plus de 11 salariés)
- <> Un salarié bénéficiant d'une ancienneté inférieure à 2 années dans l'entreprise devait simplement démontrer au juge le préjudice subi du fait du licenciement non justifié
- <> l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 n° 2017-1387 a entraîné l'obligation pour le juge prud'homal de respecter un barème de dommages et intérêts
- <> ce barème des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ne s'applique pas aux indemnités versées à la suite d'un licenciement nul

Sont nuls en vertu de la loi les licenciements:

- prononcés en violation d'une liberté fondamentale ;
- de la salariée en état de grossesse ;
- des accidentés du travail ou des salariés atteints d'une maladie professionnelle pendant la période de suspension de leur contrat de travail ;
- du salarié qui agit en justice pour faire respecter l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- des victimes de discrimination ;
- du salarié gréviste ;
- du salarié à raison de son état de santé ;
- du salarié à raison de son témoignage sur un harcèlement sexuel ou parce qu'il a subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel ;
- du salarié à raison de son témoignage sur un harcèlement moral ou parce qu'il a subi ou refusé de subir un harcèlement moral ;
- du salarié qui agit en justice pour mettre fin à une discrimination ;
- du salarié inclus dans une procédure collective de licenciement économique alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet en l'absence de plan visant au reclassement des salariés ;
- du salarié qui aurait relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;

La nullité du licenciement

Sont nuls en vertu de la jurisprudence les licenciements :

- Prononcés en violation de la liberté d'expression ;
- Prononcés en raison d'une action en justice intentée par le salarié ;
- Prononcés en raison d'un témoignage en justice ;
- Prononcés à la suite de la dénonciation d'actes de maltraitance (salariés relevant du secteur social ou médico-social) ;

- Le licenciement est nul, dans les situations suivantes (c. trav. art. L. 1235-3-1) :
- licenciement en **violation d'une liberté fondamentale** ;licenciement consécutif à des faits de **harcèlement moral ou sexuel** (c. trav. art. L. 1152-3 et L. 1153-4) ;licenciement discriminatoire (c. trav. art. L. 1134-4 et L. 1132-4) ;**licenciement consécutif à une action en justice** en matière **d'égalité professionnelle** femmes/hommes (c. trav. art. L. 1144-3) ;licenciement consécutif à la **dénonciation de crimes et délits** (c. trav. art. L. 1132-3-3) ;licenciement lié à **l'exercice de son mandat par un salarié protégé** (représentants du personnel, etc.) ;licenciement en violation de règles de protection prévues en cas de **maternité, de paternité, d'adoption** ou pendant les périodes de suspension du contrat liées à **un accident du travail** ou une **maladie professionnelle** (c. trav. art. L. 1225-71 et L. 1226-13).
 - **Dans ces cas-là, le salarié a droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire, sans plafond restrictif.**