



UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER

TRAVAUX DIRIGES DROIT DU TRAVAIL – RELATIONS INDIVIDUELLES – Groupe B – 2024/2025

Cours de Monsieur le Professeur Lucas BENTO de CARVALHO
Travaux dirigés par Mesdames Amel AIT AKLI et Catherine ALBISSON-TRIQUET,
Monsieur Yoan BEKAIRI
Tutorat Monsieur Matthieu LEYMONIE

Séance 9 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

I. EXERCICE :

LE SLIP FRANÇAIS SANCTIONNE DEUX SALARIÉS APRÈS LA DIFFUSION D'UNE VIDÉO AVEC UN BLACKFACE

Fanny Guyomard avec AFP Le 03/01/2020 à 15:03 | MAJ à 18:12



COMMUNIQUÉ OFFICIEL

Nous sommes choqués et nous condamnons fermement ces actes.
Nous prônerons et prônerons toujours des valeurs d'égalité et de respect qui sont à l'opposé
de ce comportement. Toute manifestation raciste ou à caractère discriminatoire n'est pas
acceptable pour notre entreprise.

Les salariés concernés ont été convoqués et sanctionnés par la direction du Slip Français.
Nous avons rassemblé tous les employés pour réaffirmer nos valeurs d'égalité, de respect
et rappeler la responsabilité de chacun dans son rôle de citoyen dans la sphère publique
comme dans la sphère privée.

Le Slip Français



Les faits (attention, ça pique les yeux) : <https://www.youtube.com/watch?v=B0rw-YmCp4o>

A. Questions posées

Deux questions vous sont posées :

- 1) La salariée auteure de la pratique de la « Black face » (Mme Z) peut-elle légitimement faire l'objet d'une sanction disciplinaire en raison des faits dévoilés par la vidéo diffusée sur son compte Instagram ?
- 2) Le Slip français peut-il procéder au licenciement de Mme Z pour une cause réelle et sérieuse ?

B. Constitution des groupes de travail

La classe de TD sera divisée en deux groupes

- **Groupe 1 « salarié du Slip français »**, il plaidera
 - l'illégitimité d'une sanction disciplinaire visant Mme Z
 - l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement de Mme Z
- **Groupe 2 « Le Slip français »**, il plaidera
 - la légitimité d'une sanction disciplinaire visant Mme Z
 - l'existence d'une cause réelle et sérieuse au licenciement de Mme Z

C. Préparation des conclusions

Les argumentations respectives (les conclusions) devront être rédigées selon la méthodologie du cas pratique (voir plaquette séance 1).

Les conclusions seront adaptées à la forme orale dans la perspective des plaidoiries.

Les conclusions devront être envoyées aux groupes des juges au moins 48h avant le début de la séance de TD (vous aurez le cours bien en amont, de même que la présente plaquette de TD ; vous avez donc le temps).

Important : Il appartient aux groupes 1 et 2 d'apporter tout élément de preuve qu'il aura obtenu grâce à ses recherches (internet, presse écrite, contacts pris avec les protagonistes, avec des journalistes, des syndicats, l'inspection du travail, des juges prud'homaux...). L'exercice n'en sera que plus concret et vivant !

N'oubliez pas de communiquer tout élément probatoire à la partie adverse ainsi qu'au groupe des juges, à peine d'irrecevabilité.

D. Déroulé de la séance

1. Le minutage

Chacune des plaidoiries s'effectue sous la houlette du groupe « juges », et ce, dans une durée maximale de 25 minutes par groupe, en commençant par le groupe 1.

Chaque groupe dispose ensuite d'un maximum de 5 minutes pour répliquer aux arguments des contradicteurs.

Pendant 5 minutes supplémentaires, le groupe des « juges » peut poser des questions à chacune des parties.

Enfin, le reste de la classe vote pour la plaidoirie qu'il juge la plus convaincante.

2. La forme

L'intégralité des membres de chacun des groupes devra prendre la parole, l'exposé est collectif.

Dès-lors que le fond est de qualité, vous êtes libre de plaider comme vous le souhaitez (scénettes, caricatures, vidéos, parodies de chansons ou de films...). Amusez-vous, si vous vous faites plaisir il y a de fortes chances pour vous plaisez aussi à vos camarades !

3. La prise de parole

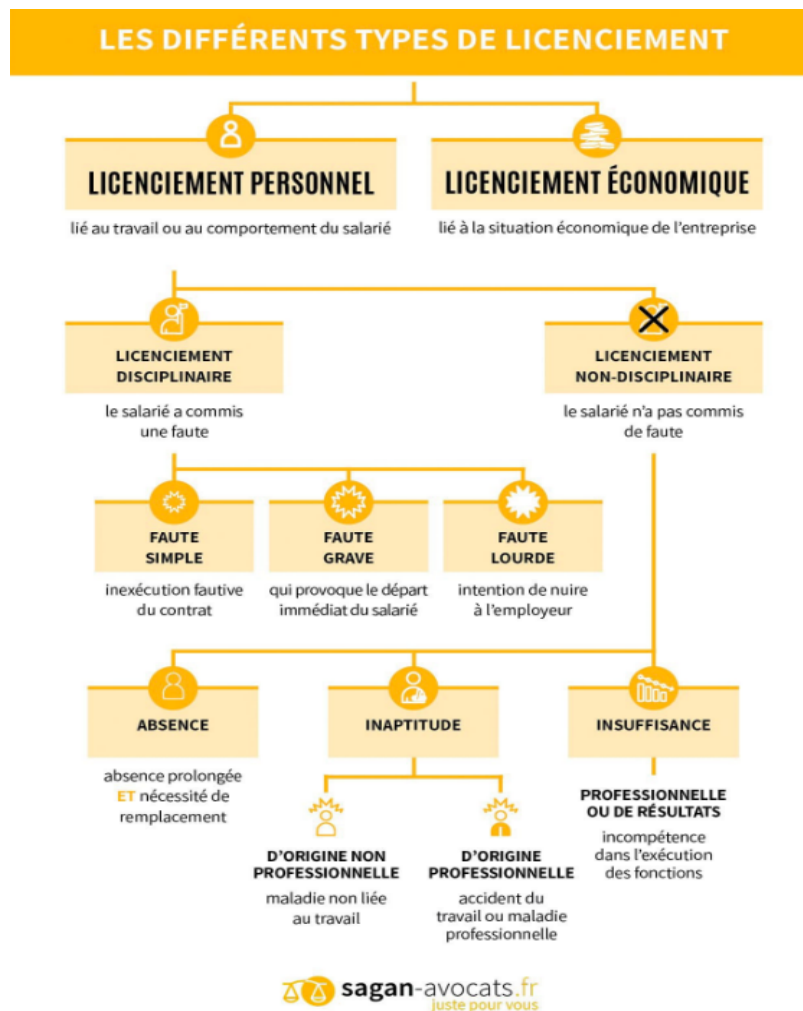
Voir sur moodle le document « BREFS CONSEILS METHODOLOGIQUES - PRESENTATIONS ORALES »

II. DOCUMENTS

Lectures indispensables

- P.-H. ANTONMATTEI, « Le licenciement pour trouble objectif ». Dr. soc. 2012, p. 10.
- FABRE, « L'obligation de réserve, nouvelle venue aux pays de la liberté d'expression des salariés ». RDT 2023, p. 39.
- Ph. WAQUET, « Le trouble objectif dans l'entreprise : une notion à redéfinir ». RDT 2006, p. 304.

A. Les types de licenciement (cause qualificative)



B. Le licenciement non fautif.

1. Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Cass. Soc, 9 mai 2000, n°97-45.163, Publié au bulletin

Sur les moyens réunis :

Vu les articles L. 122-40 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que M. X..., engagé le 18 septembre 1990, en qualité de responsable informatique de production, par la société Rosi, a été licencié le 25 mars 1994 pour faute grave en raison de son insuffisance professionnelle ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, après avoir écarté la faute grave invoquée par l'employeur, a considéré que le reproche d'insuffisance professionnelle invoqué était établi et justifiait le licenciement de ce salarié pour une cause réelle et sérieuse ;

Attendu cependant que le licenciement ayant été prononcé pour faute grave avait nécessairement un caractère disciplinaire ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'insuffisance professionnelle ne présente pas un caractère fautif et que l'arrêt attaqué ne caractérise aucune faute à la charge du salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 juin 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris.

2. Le licenciement pour insuffisance de résultats

Cass. Soc, 13 juin 2001, n°99-41.838, Publié au bulletin

Vu leur connexité, joint les pourvois n°s 99-41.970 et 99-41.838 ;

Sur le moyen unique du pourvoi n° 99-41.970 formé par le salarié :

Attendu que M. Benoit Y... a été embauché par la société Expertises Galtier à compter du 2 mars 1987 en qualité de collaborateur commercial avec la qualification d'inspecteur régional ; qu'après avertissement de son employeur pour insuffisance persistante de ses résultats et pour carences et négligences relevées dans l'exécution de sa tâche, il a été licencié par lettre du 7 juin 1995 pour insuffisance de ses résultats commerciaux rendant illusoire la réalisation de ses objectifs et de l'absence de prise en compte des directives données par le directeur commercial ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Lyon, 1er février 1999) d'avoir

décidé que son licenciement était justifié par une cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'une indemnité de licenciement alors, selon le moyen :

1° que l'insuffisance des résultats n'est susceptible d'être constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement que si les objectifs prétendument méconnus par le salarié ont fait l'objet d'un accord entre les parties au contrat de travail ; qu'en décidant le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, sans avoir vérifié comme il le lui était pourtant demandé, si les objectifs assignés à M. Y... avaient fait l'objet d'un accord des parties, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

2° qu'en l'absence de contractualisation des objectifs, le licenciement pour insuffisance de résultats ne pouvait être justifié que s'il

était démontré que ladite insuffisance procède d'une cause objective imputable au salarié ; qu'en se bornant à constater que les résultats de M. Y... étaient inférieurs à ceux d'un autre salarié auquel un objectif identique avait été " imposé " par l'employeur, sans énoncer en quoi les résultats prétendument insuffisants auraient été déterminés par une cause objective, imputable à M. Y..., la cour d'appel a de nouveau privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que les objectifs peuvent être définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction ;

Et attendu qu'après avoir vérifié que les objectifs ainsi définis étaient réalistes, la cour d'appel a constaté qu'en dépit d'une mise en garde le 28 avril 1994 et d'un avertissement le 7 avril 1995, les résultats de M. Y... n'avaient cessé de se dégrader sans que l'intéressé puisse imputer cette baisse à des causes extérieures ; que par ces motifs, la cour d'appel a pu retenir l'existence d'une faute du salarié ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Cass. Soc. 3 février 1999, n°97-40.606, Publié au bulletin

Sur les deux moyens réunis :

Attendu que M. X... embauché par la société Dilux le 17 novembre 1990 comme directeur du magasin Intermarché de Luxeuil a été licencié le 11 février 1992 motif pris de l'insuffisance de résultats par rapport aux objectifs contractuellement fixés ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Besançon, 9 janvier 1996) d'avoir décidé que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse, alors, selon les moyens, qu'il était fait grief au salarié de n'avoir pas atteint les objectifs fixés d'un commun accord, que contrairement à ce qu'a décidé la cour d'appel, ces objectifs n'étaient pas irréalisables et qu'en retenant à la fois qu'ils n'avaient pas été atteints et que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse elle s'est contredite, et a violé les articles 455 du nouveau Code de procédure

civile, 1134 du Code civil et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu que l'insuffisance des résultats au regard des objectifs fixés ne constitue pas une cause de rupture privant le juge de son pouvoir d'appréciation de l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que la cour d'appel, qui a constaté que les objectifs étaient très difficiles à atteindre compte tenu des conditions d'exploitation du magasin et de la faible marge de manoeuvre du salarié, exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, a décidé, sans encourir les griefs des moyens, que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ; que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

3. Le licenciement pour inaptitude médicalement constatée

Cass. Soc. 5 décembre 1995, n°92-45.043, Inédit

Sur le pourvoi formé par la société Périgord distribution, société à responsabilité limitée, dont le siège est ..., en cassation d'un arrêt rendu le 5 octobre 1992 par la cour d'appel de Bordeaux (chambre sociale), au profit de M. Bernard X..., demeurant ..., défendeur à la cassation ;

LA COUR, composée selon l'article L. 131-6, alinéa 2, du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 24 octobre 1995, où étaient présents : Mme Ridé, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président, M. Merlin, conseiller rapporteur, MM. Desjardins, Finance, conseillers, Mme Trassoudaine-Verger, conseiller référendaire, M. Martin, avocat général, Mme Marcadeux, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. le conseiller Merlin, les observations de la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat de la société Périgord distribution, de la SCP Ancel et Couturier-Heller, avocat de M. X..., les conclusions de M. Martin, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que M. X..., engagé à compter du 1er décembre 1987, en qualité d'attaché commercial, par la société Périgord distribution a été en arrêt de travail pour maladie non professionnelle du 4 décembre 1989 au 29 mai 1990, puis, de nouveau, à compter du 15 septembre 1990 ;

que le 25 octobre 1991, le médecin du travail l'a déclaré inapte à reprendre son activité antérieure, mais apte à occuper un autre poste, sous réserve de ne pas faire des déplacements répétés, des manutentions et des efforts physiques ;

que le 15 novembre suivant, l'employeur a pris acte de son inaptitude définitive à son emploi précédent ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer au

salarié des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et une somme pour inobservation de son obligation de reclassement, alors, selon le moyen, que le licenciement d'un salarié définitivement inapte à reprendre son travail repose sur une cause réelle et sérieuse dès lors que l'employeur n'a pas la possibilité de proposer à l'intéressé un poste correspondant aux exigences du médecin du travail ;

qu'en ne recherchant pas si l'employeur n'était pas dans l'impossibilité de fournir au salarié un poste adapté à ses conditions physiques, c'est-à-dire, selon le médecin du travail "ne comportant ni déplacements répétés, ni manutentions, ni efforts physiques", la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

alors, en outre, que l'employeur ne peut se voir imposer une modification substantielle du contrat de travail ;

qu'il n'est pas tenu de fournir un emploi différent de celui pour lequel le salarié inapte avait été engagé ;

qu'en ne vérifiant pas qu'un reclassement pouvait être proposé au salarié sans que l'objet du contrat de travail en soit modifié de manière substantielle, la cour d'appel a, de nouveau, privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu qu'en application des dispositions de l'article L. 241-10-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre en considération, au besoin en les sollicitant, les propositions faites par le médecin du travail, telles que mutations ou transformations de postes, en vue du reclassement du salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment ;

qu'il appartient en outre à l'employeur de rapporter la preuve de l'impossibilité où il se trouve de reclasser le salarié ;

que, dès lors, la cour d'appel n'avait pas à procéder aux recherches et vérifications, qui ne lui étaient d'ailleurs pas demandées, sur la possibilité de proposer au salarié un poste de reclassement dans l'entreprise ;

que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait aussi grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer des sommes pour perte et complément de salaires, alors, selon le moyen, qu'en ne recherchant pas si l'employeur n'était pas dans l'impossibilité d'offrir un reclassement au salarié de sorte qu'il ne lui devait aucun salaire, l'absence de travail fourni étant indépendante de toute faute de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, par motifs adoptés, a constaté qu'après la visite médicale de reprise du travail par le médecin du travail, l'employeur s'était contenté de prendre acte de l'inaptitude du salarié à son précédent emploi sans lui faire aucune offre de reclassement, ni lui verser un salaire, ni mettre en oeuvre une procédure régulière de licenciement ;

qu'elle a ainsi caractérisé le comportement fautif de l'employeur résultant de son absence de diligences dans la mise en oeuvre de son obligation de reclassement et d'un obstacle délibéré à la rupture du contrat de travail, et, en accordant au salarié des indemnités compensatrices de salaires, a légalement justifié sa décision ;

Sur le cinquième moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer au salarié une indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence, alors, selon le moyen, qu'aux termes de l'article 17, alinéa

8, de la convention collective nationale des VRP, l'employeur peut dispenser un représentant de l'exécution de la clause de non-concurrence à condition de le prévenir dans les 15 jours suivant la notification par l'une ou l'autre des parties de la rupture ;

qu'après avoir constaté que la rupture avait été fixée par le jugement entrepris, la cour d'appel, qui a refusé de considérer que le délai de 15 jours précité courait à compter de la notification du jugement, a violé, par refus d'application, les dispositions de l'article 17, alinéa 8, de la convention collective précitée ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la rupture du contrat de travail avait eu lieu à l'initiative de l'employeur le 7 janvier 1992, c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que le délai de 15 jours, prévu par la convention collective applicable, pour dispenser le salarié de la clause de non-concurrence, devait se compter à partir de cette date ;

que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur les troisième et quatrième moyens réunis :

Vu les articles L. 122-14-4 et L. 241-10-1 du Code du travail ;

Attendu que la cour d'appel a condamné l'employeur à payer au salarié une indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement, une indemnité pour méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement avait pour conséquence de rendre le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse et ne pouvait donner lieu au paiement d'une indemnité distincte de celle pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et alors, d'autre part, qu'en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse et sans respect

de la procédure, il ne peut être alloué au salarié deux indemnités, mais seulement celle prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du travail, qui ne peut être inférieure au salaire des 6 derniers mois, la cour d'appel a violé par fausse application les textes susvisés ;

Sur la demande présentée au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Attendu que le salarié sollicite, sur le fondement de ce texte, l'allocation d'une somme de 10 000 francs ;

Et attendu qu'il y a lieu d'accueillir partiellement cette demande ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions condamnant l'employeur à payer au salarié cumulativement une

indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité pour manquement à son obligation de reclassement et une indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 5 octobre 1992, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Agen ;

Condamne la société Périgord distribution à payer à M. X... la somme de 5 000 francs, exposée par ce dernier et non comprise dans les dépens ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

4. Le licenciement pour motif tiré de la vie privée du salarié

Cass. Soc. 12 septembre 2018, 16-11.690, Publié au bulletin

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Y..., salariée de l'Agence du Palais, gérée par Mme X..., a été engagée le 6 janvier 2004 en qualité de négociatrice immobilier par la société Dupain ; que le 3 mars 2009, elle a été licenciée pour faute grave par cette dernière et a saisi la juridiction prud'homale ; que Mme X... a été désignée en qualité de liquidateur amiable de la société Dupain ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement pour faute grave dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à verser des sommes à la salariée, alors, selon le moyen :

1°/ que caractérise une faute grave, la seule diffusion, publique ou privée, par le salarié sur le réseau social Facebook de propos injurieux et humiliants à l'encontre de son employeur ; qu'ayant relevé que Mme Y...

avait proféré des propos injurieux et offensants à l'égard de Mme X..., son employeur, et en décidant cependant que ce grief n'est pas constitutif d'une faute grave au motif inopérant que l'employeur n'en démontre pas le caractère public dès lors que les termes litigieux n'étaient accessibles qu'à un groupe fermé de quatorze personnes et étaient donc d'ordre privé, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ qu'en écartant la faute grave sans rechercher, comme elle était invitée à le faire, si ce grief tiré de la diffusion de propos injurieux et offensants à l'égard de l'employeur n'était pas au moins constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir constaté que les propos litigieux avaient été diffusés sur le compte ouvert par la salariée sur le site facebook et qu'ils n'avaient été accessibles qu'à des personnes agréées par cette dernière et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée, la cour d'appel a pu retenir que ces propos ne caractérisaient pas une faute grave ; qu'exerçant le pouvoir qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, elle a décidé que le grief ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les deuxième et troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail ensemble l'article 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser à la salariée une somme à titre de congés payés afférents à des commissions dues, la cour d'appel s'est référée aux dispositions du contrat de travail ;

Qu'en statuant, ainsi alors que le contrat de travail prévoyait que le taux de commissionnement de la salariée incluait les congés payés, ce dont il résultait que le rappel de commissions ne pouvait être assorti de congés payés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile et après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du même code ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, par voie de retranchement, mais seulement en ce qu'il condamne Mme X..., en qualité de liquidateur amiable de la société Dupain à payer à Mme Y... une somme de 173,91 euros à titre de congés payés afférents à un rappel de commissions, l'arrêt rendu le 3 décembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Cass. Soc. 9 avril 2011, n°09-42.150, Publié au bulletin

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 mars 2009), que M. X... 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. X... 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 second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

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. X... 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. X... 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 ;

3°/ que le juge ne peut dénaturer les conclusions d'une partie ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions d'appel (p. 12-13), la société RFI faisait valoir qu'en transmettant à ses confrères et aux syndicats de la société RFI les messages de soutien qu'il avait reçus suite aux propos controversés qu'il avait tenus, M. X... avait, 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, que l'impact de ces courriels ne pouvait être dissocié de celui de ses déclarations intempestives à Libération, et que ces deux événements avaient ainsi provoqué la réunion d'une nouvelle assemblée générale le 19 octobre 2004 ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que le prétendu trouble consécutif à la transmission par M. X... à ses confrères et aux syndicats de la société RFI de messages de soutien n'était pas identifié par la société RFI dans le cadre de la procédure, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'exposante et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

4°/ qu'en se bornant à affirmer que le prétendu trouble consécutif à la transmission par M. X... 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. X... 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. X..., 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. X... 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. X... 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. X... (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. X... 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. X... 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. X... 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. X... 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. X..., 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. X... 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. X..., 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. X..., 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. X... 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 ;

11°/ que le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, Mme B... attestait que « le mercredi 20 octobre 2004, M. Alain X... a dit que tant que M. C... directeur des programmes de RMC-MO serait en place, cette radio ne marchera pas » et Mme E... indiquait : « le mercredi 20 octobre 2004 au matin M. X... a dit : " tant que M. C... sera en place, cette radio ne marchera jamais " » ; qu'en affirmant que ces attestations retenues par les premiers juges quant au dénigrement du directeur des programmes le 20 octobre étaient dépourvues de toutes précisions et ne permettent nullement de déterminer quelles ont été les circonstances et la portée des déclarations de M. X... intéressant le directeur des programmes, la cour d'appel a dénaturé ces attestations et violé le principe susvisé ;

12°/ que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, l'exposante produisait, en plus des

notes d'informations rédigées par M. F..., une attestation émanant de celui-ci relatant les propos tenus par M. X... lors de ses différents passages dans les locaux de RMC-MO et précisant dans quelles conditions il les avait entendus, ainsi qu'une attestation de M. C... relatant les propos tenus par M. X... le 18 octobre 2004 et à diverses autres occasions ; qu'en s'abstenant d'examiner ces pièces, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

13°/ que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, il résulte des communiqués syndicaux des 30 novembre et 3 décembre 2004 ainsi que des dépêches AFP des mêmes dates que la principale revendication de la grève survenue début décembre 2004 au sein de RMC-MO était le départ du directeur de l'antenne M. C..., qu'avait précisément dénigré M. X... ; qu'en affirmant que cette grève était directement consécutive au remplacement décidé par ses soins huit jours avant, du rédacteur en chef en conflit avec le directeur de RMC-MO, sans examiner ces documents, la cour

d'appel a derechef violé l'article 455 du code de procédure civile ;

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 ;

Condamne la société Radio France internationale aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Radio France internationale à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Cass. Soc. 8 octobre 2014, n°13-16.793, Publié au bulletin

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1331-1, L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... engagé le 1er mai 1996 par la société d'assurance Generali IARD vie en qualité de conseiller commercial pour occuper en dernier lieu les fonctions d'inspecteur principal, a été convié à un voyage organisé du 7 au 10 mai 2009 par la société afin de récompenser les salariés lauréats d'un concours interne à l'entreprise ; qu'à la suite d'incidents survenus à l'occasion de ce

séjour, il a été rapatrié le 8 mai et licencié pour faute grave par lettre du 9 juin 2009 ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que les faits reprochés au salarié, commis à l'occasion d'un séjour d'agrément en dehors du temps et du lieu de travail, relevaient de la vie privée quand bien même des supérieurs hiérarchiques et d'autres salariés étaient conviés à participer à ce séjour et que le salarié avait tenté de bénéficier de la législation professionnelle pour un accident dont il était prétendu qu'il était survenu à l'occasion de ce séjour et

qu'aucun manquement de l'intéressé à une obligation contractuelle n'était établi ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur dans le but de récompenser les salariés lauréats d'un « challenge » national interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, se rattachaient à la

vie de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Cass. Soc. 29 septembre 2014, n°13-13.661, Publié au bulletin

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 5 janvier 1998 par la CNAMTS en qualité de médecin-conseil ; qu'elle a été licenciée le 14 avril 2008 pour faute ;

Sur le premier et le troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de l'ensemble de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte des constatations de l'arrêt que l'employeur « ne contestait pas avoir été à l'origine de la procédure pénale ayant abouti notamment à la mise en cause de Mme X... par le biais d'un dépôt de plainte » et qu'il ressortait tant de son courrier du 4 décembre 2007 que de la lettre de notification du licenciement, qu'il n'avait fait que demander au procureur de la République la « confirmation » de la mise en examen de la salariée, établissant ainsi sa connaissance, plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire, de la situation exacte de cette dernière ; qu'en affirmant que la CNAMTS n'aurait été informée de la mise en examen de Mme X... à raison de fraudes supposées qu'à compter de la réponse du procureur de la République du 12 décembre 2007 pour en

déduire que ces faits n'étaient pas prescrits le 8 février 2008, date de convocation à l'entretien préalable, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi l'article 1332-4 du code du travail ;

2°/ que c'est le jour où l'employeur a connaissance du fait fautif que commence à courir le délai de deux mois prescrit par l'article L. 1332-4 du code du travail pour l'engagement de poursuites disciplinaires ; qu'en retenant, pour exclure en l'espèce la prescription des faits fautifs imputés à Mme X..., que si la CNAMTS avait demandé le 4 décembre 2007 au procureur de la République « confirmation » de la mise en examen de la salariée mentionnée dans un article de presse, la connaissance par l'employeur du fait fautif ne pouvait « résulter d'une information médiatique », quand seule importait la date de connaissance du fait fautif et non la manière dont l'information avait été obtenue, la cour d'appel a privé de décision de base légale au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Mais attendu que la dissimulation par le salarié d'un fait en rapport avec ses activités professionnelles et les obligations qui en résultent peut constituer un manquement à la loyauté à laquelle il est tenu envers son employeur, dès lors qu'il est de nature à avoir une incidence sur l'exercice des fonctions ;

Et attendu que la cour d'appel, qui n'a pas fondé sa décision sur la seule mise en examen de la salariée, laquelle bénéficiait de la présomption d'innocence, mais a retenu que ce fait avait été caché à l'employeur alors qu'il était en rapport avec les fonctions professionnelles de la salariée et de nature à en affecter le bon exercice, a ainsi caractérisé un manquement de l'intéressée à ses obligations professionnelles ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu les articles 1147 du code civil, ensemble R. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour remise tardive des documents légaux afférents au licenciement, l'arrêt retient que celle-ci n'est ni chiffrée en tant que telle, ni étayée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la délivrance tardive d'une attestation destinée aux ASSEDIC et d'un certificat de travail cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit réparer, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour remise tardive des documents légaux afférents au licenciement, l'arrêt rendu le 19 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Bastia ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bastia, autrement composée ;

Condamne la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés aux dépens ;

Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-44.918, Publié au bulletin

Sur le moyen unique :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 1er juin 2004) rendu sur renvoi après cassation (SOC. 18 juin 2002, n° 00-44.911), Mme X..., employée de la Caisse régionale du Crédit agricole en qualité d'agent commercial, a été licenciée pour faute grave par lettre du 26 janvier 1996) en raison de sa participation à une affaire de vol et trafic de véhicules .

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir retenu la faute grave pour des motifs pris d'une violation des articles 120-2 et L. 122-40 du Code du travail, ainsi que de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que si, en principe, il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie personnelle, il

en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la salariée, cadre commercial dans une banque et tenue, à ce titre, d'une obligation particulière de probité, à laquelle elle avait manqué en étant poursuivie pour des délits reconnus d'atteinte à la propriété d'autrui, a pu décider que ces faits, qui avaient créé un trouble caractérisé au sein de l'établissement, rendaient impossible la poursuite du contrat de travail même pendant la durée limitée du préavis et constituaient une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cass. Soc. 30 septembre 2020, n°19-12.058, PBRI

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 12 décembre 2018), Mme X... a été engagée à compter du 1er juillet 2010 en qualité de chef de projet export par la société Petit Bateau. Par lettre du 15 mai 2014, elle a été licenciée pour faute grave, notamment pour avoir manqué à son obligation contractuelle de confidentialité en publiant le 22 avril 2014 sur son compte Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps/été 2015 présentée exclusivement aux commerciaux de la société.

2. Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

[...]

Sur le premier moyen, pris en ses première et troisième branches

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une faute grave et de la débouter de ses demandes au titre de la rupture du contrat, alors :

« 1°/ que l'employeur ne peut accéder aux informations extraites d'un compte Facebook de l'un de ses salariés sans y avoir été autorisé ; qu'il s'ensuit que la preuve des faits invoqués contre un salarié dans une procédure disciplinaire issue de publications figurant sur son compte Facebook privé, rapportée par l'intermédiaire d'un autre salarié de l'entreprise autorisé à y accéder, est irrecevable ; que dans ses conclusions d'appel, la salariée soutenait que la preuve des faits reprochés n'était pas opposable, ces derniers se rapportant à un compte Facebook privé, non accessible à tout public

mais uniquement aux personnes que cette dernière avait accepté de voir rejoindre son réseau ; qu'en se bornant à retenir que l'employeur n'avait commis aucun fait illicite ou procédé déloyal d'atteinte à la vie privée, ayant été informé de la diffusion de la photographie litigieuse sur le compte Facebook de la salariée par un des « amis » de la salariée travaillant au sein de la société, sans s'expliquer sur le caractère inopposable, et donc irrecevable, de la preuve invoquée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 9 et 1353 du code civil, ensemble l'article 9 du code de procédure civile ;

2°/ que l'employeur ne peut porter une atteinte disproportionnée et déloyale au droit au respect de la vie privée du salarié ; qu'il s'ensuit qu'il ne peut s'immiscer abusivement dans les publications du salarié sur les réseaux sociaux ; qu'en décidant que l'employeur n'avait commis aucun fait illicite ou procédé déloyal d'atteinte à la vie privée quand elle se référerait, pour justifier la faute grave, à l'identité et aux activités professionnelles des amis de la salariée sur le réseau Facebook, telles que rapportées par l'employeur et dont il considérait qu'ils travaillaient chez des concurrents, la cour d'appel a violé l'article 9 du code civil. »

Réponse de la Cour

5. D'abord, si en vertu du principe de loyauté dans l'administration de la preuve, l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème pour recueillir une preuve, la cour d'appel, qui a constaté que la publication litigieuse avait été spontanément communiquée à l'employeur par un courriel d'une autre salariée de

l'entreprise autorisée à accéder comme « amie » sur le compte privé Facebook de Mme X..., a pu en déduire que ce procédé d'obtention de preuve n'était pas déloyal.

6. Ensuite, il résulte des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

7. La production en justice par l'employeur d'une photographie extraite du compte privé Facebook de la salariée, auquel il n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments d'identification des « amis » professionnels de la mode destinataires de cette publication, constituait une atteinte à la vie privée de la salariée.

8. Cependant, la cour d'appel a constaté que, pour établir un grief de divulgation par la salariée d'une information confidentielle de l'entreprise auprès de professionnels

susceptibles de travailler pour des entreprises concurrentes, l'employeur s'était borné à produire la photographie de la future collection de la société publiée par l'intéressée sur son compte Facebook et le profil professionnel de certains de ses « amis » travaillant dans le même secteur d'activité et qu'il n'avait fait procéder à un constat d'huissier que pour contrecarrer la contestation de la salariée quant à l'identité du titulaire du compte.

9. En l'état de ces constatations, la cour d'appel a fait ressortir que cette production d'éléments portant atteinte à la vie privée de la salariée était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

[...]

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

C. Le licenciement pour motif disciplinaire

Cass. Soc. 9 avril 2014, n°13-14.129, Inédit

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 16 janvier 2013), que Mme X... engagée le 2 novembre 2006 par la société Imprimerie et éditions Braun en qualité de juriste, et occupant en dernier lieu les fonctions de directrice des ressources humaines, a été licenciée par lettre du 30 juillet 2009 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une faute grave, de la débouter de l'ensemble de ses demandes et de la condamner à rembourser à la société une somme à titre de frais

postaux, alors, selon le moyen :

1° que la lettre de licenciement fixe les limites du litige quant aux motifs qui y sont énoncés ; que la lettre notifiant le licenciement à la salariée faisait état, sur cinq pages, de très nombreux manquements graves de la salariée, et motivait le licenciement par « l'ensemble de ces agissements, propos et manquements professionnels » ; que la cour d'appel, qui a constaté que sur cet ensemble de faits était seule établie une anomalie en matière de remboursement de frais, ne pouvait dire le licenciement fondé sur une cause réelle et

sérieuse sans violer l'article L. 1232-6 du code du travail ;

2°/ qu'il incombe au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; que la salariée faisait état dans ses écritures d'appel de la volonté de son employeur de l'évincer en suite d'un conflit entre le président-directeur général et le directeur de site, conflit auquel elle avait refusé de prendre part ; qu'en jugeant son licenciement fondé sans rechercher si la cause véritable de ce licenciement n'était pas autre que celle énoncée dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a méconnu l'étendue de ses pouvoirs, en violation des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que la preuve de la faute grave incombe à l'employeur ; qu'il incombait en conséquence à l'employeur de faire la preuve du caractère fictif de la réservation que la salariée avait dû annuler en suite du report de ses congés à l'initiative de l'employeur ; qu'en reprochant à la salariée, qui avait fourni à son employeur une attestation du propriétaire du logement loué pour la période de congés initialement prévue, de ne pas produire le contrat de location ni le justificatif de paiement du loyer convenu, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur la salariée, a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1232-1 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil ;

4°/ que la faute grave, qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail

ou des relations de travail telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, doit s'apprécier in concreto ; que la salariée faisait valoir dans ses écritures d'appel que son licenciement était intervenu dans un contexte extrêmement conflictuel qui l'avait conduite à la dépression ; qu'en omettant de rechercher si les circonstances particulières dans lesquelles la faute reprochée avait été commise ne lui ôtait pas tout caractère de gravité, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté, par une appréciation souveraine des éléments soumis à son examen et sans inverser la charge de la preuve, que sur des demandes de remboursement de frais, la salariée avait trompé son employeur à deux reprises sur un mois, pour obtenir le paiement indu d'une somme de 1 688,36 euros, la cour d'appel a pu en déduire, écartant par là même toute autre cause de rupture, que ces seuls faits, de la part d'une salariée occupant les fonctions de directrice de ressources humaines, et de nature à rompre la confiance tant à l'égard de l'employeur que du personnel placé sous sa responsabilité, constituaient une faute grave rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Cass. Ass. plén. 22 décembre 2023, n°21-11.330

La société Rexel développement, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Z 21-11.330 contre l'arrêt rendu le 17 novembre

2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 11), dans le litige l'opposant à M. [F] [B], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

Par arrêt du 1er février 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation a ordonné le renvoi de l'examen du pourvoi devant l'assemblée plénière.

La demanderesse au pourvoi invoque, devant l'assemblée plénière, le moyen de cassation formulé dans un mémoire déposé au greffe de la Cour de cassation par la SCP Spinosi, avocat de la société Rexel développement.

Un mémoire complémentaire a été déposé au greffe de la Cour de cassation par la SCP Spinosi, avocat de la société Rexel développement.

Des observations 1015 ont été déposées au greffe de la Cour de cassation par la SCP Spinosi, avocat de la société Rexel développement.

Le rapport écrit de M. Fulchiron, conseiller, et l'avis écrit de Mme Grivel, avocat général, ont été mis à disposition des parties.

Sur le rapport de M. Fulchiron, assisté de Mme Safatian, auditeur au service de documentation, des études et du rapport, les observations de la SCP Spinosi, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, auquel la SCP Spinosi, invitée à le faire, a répliqué, après débats en l'audience publique du 24 novembre 2023, où étaient présents M. Soulard, premier président, M. Sommer, Mme Teiller, MM. Bonnal, Vigneau, Mmes Champalaune, Martinel, présidents, M. Fulchiron, conseiller rapporteur, M. Huglo, Mmes Duval-Arnould, Darbois, Durin-Karsenty, doyens de chambre, MM. de Larosière de Champfeu, Delbano, conseillers faisant fonction de doyens de chambre, Mmes Leprieur, Mariette, M. Ponsot, Mme Grall, M. Waguette, conseillers, Mme Grivel, avocat général, et Mme Mégnien, greffier fonctionnel-expert,

la Cour de cassation, siégeant en assemblée plénière, composée du premier président, des présidents, des doyens de chambre et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 17 novembre 2020), alors que M. [B], salarié de la société Rexel développement, était en congé, son remplaçant a utilisé son poste informatique. S'étant connecté au compte Facebook de M. [B], qui n'avait pas été fermé, il a ouvert la messagerie attachée à ce compte, lu une conversation entre M. [B] et une autre salariée de l'entreprise et a transmis cet échange à l'employeur.

2. Licencié le 9 décembre 2015, pour faute grave, en raison des propos insultants tenus, lors de cet échange électronique, à l'encontre de son supérieur hiérarchique et de son remplaçant, M. [B] a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. La société Rexel développement fait grief à l'arrêt de juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, de la condamner à payer à M. [B] diverses sommes à titre de salaire, d'indemnité et de dommages-intérêts, ainsi que sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, et de lui ordonner de rembourser aux organismes intéressés l'équivalent d'un mois d'allocation chômage, alors :

« 1^o/ que la preuve obtenue par l'employeur sans utilisation d'un procédé clandestin, d'un stratagème et sans fraude ne méconnaît pas le principe de loyauté dans l'administration de la preuve ; que, pour établir la faute du salarié licencié, l'employeur est ainsi recevable à produire la

conversation privée tenue par celui-ci, dont un autre salarié a eu connaissance en travaillant sur l'ordinateur professionnel du premier, qui, par négligence, avait laissé ouvert son compte Facebook sur cet ordinateur ; que la cour d'appel, qui a constaté qu'"il n'est pas établi que l'employeur a usé d'un quelconque stratagème" dans l'obtention de cette conversation et a néanmoins jugé que l'employeur a obtenu la preuve des propos du salarié de manière déloyale et illicite, en violation du secret des correspondances, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation de l'article 9 du code de procédure civile, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ que l'employeur ne méconnaît pas le principe de loyauté dans l'administration de la preuve lorsqu'il n'a utilisé aucun stratagème et que les propos tenus par le salarié licencié, susceptibles d'être pénalement sanctionnés, lui ont été rapportés par un autre salarié qui en avait eu connaissance en utilisant régulièrement l'ordinateur professionnel du premier ; qu'en jugeant déloyale la preuve obtenue pourtant sans stratagème par l'employeur, "peu importe que [celui-ci] n'ait pas personnellement cherché à prendre connaissance de cette conversation ou n'ait pas consulté directement le compte litigieux", la cour d'appel a violé l'article 9 du code de procédure civile, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°/ que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui n'a pas recherché, comme elle y était pourtant expressément invitée, si l'atteinte portée à la vie privée du salarié n'était pas justifiée au regard, d'une part, des intérêts légitimes de

l'employeur, qui s'est trouvé contraint de sanctionner ce salarié afin de faire cesser un trouble manifeste dans l'entreprise, dont il devait assurer le bon fonctionnement, et, en exécution de son obligation de sécurité, de protéger les salariés visés par les propos insultants et dégradants du salarié licencié, et au regard, d'autre part, de l'impossibilité pour l'employeur de prouver autrement la réalité de ces propos qu'en produisant la conversation tenue par ce salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 9 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

4. La Cour de cassation juge qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Soc., 3 mai 2011, pourvoi n° 09-67.464, Bull. 2011, V, n° 105 ; Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-12.058, Bull. ; Soc., 4 octobre 2023, pourvoi n° 21-25.421, Bull.).

5. En l'espèce, l'arrêt constate que, par lettre du 9 décembre 2015, M. [B] a été licencié pour faute grave en raison de propos échangés lors d'une conversation privée avec une collègue au moyen de la messagerie intégrée au compte Facebook personnel du salarié installé sur son ordinateur professionnel.

6. Une conversation privée qui n'était pas destinée à être rendue publique ne pouvant constituer un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail, il en résulte que le licenciement, prononcé pour motif disciplinaire, est insusceptible d'être justifié.

7. Le moyen, pris d'une méconnaissance du droit à la preuve de l'employeur, est, dès lors, inopérant.

8. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux justement critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1, et 1015 du code de procédure civile, la décision se trouve légalement justifiée.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi.

D. Le plafonnement des indemnités de licenciement

Cass. Plénière, Avis n°15013, 17 juillet 2019.

Vu les articles L. 441-1 et suivants du code de l'organisation judiciaire et 1031-1 et 1031-2 du code de procédure civile ;

Vu la demande d'avis formulée le 4 avril 2019 par le conseil de prud'hommes de Toulouse, reçue le 7 mai 2019, dans une instance opposant M. A... à la société B.V.H, et ainsi libellée :

« L'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017, instaurant un barème d'indemnisation du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse est-il compatible avec les dispositions de l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT et celles de l'article 24 de la Charte sociale européenne ? » ;

Vu l'ordonnance du 3 juillet 2019 du premier président ;

Sur le rapport de Madame le conseiller Anne Leprieur, assistée de Mme Aurélie Noël, auditeur au service de documentation, des études et du rapport et les conclusions de Madame le premier avocat général Catherine Courcol-Bouchard, entendue en ses observations orales ;

Vu les observations écrites et orales de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy pour le Syndicat des avocats de France et la Confédération française démocratique du

travail (CFDT), intervenants, de la SCP Gatineau et Fattaccini pour le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), intervenant, de la SCP Didier et Pinet pour la Confédération générale du travail (CGT) et l'Union syndicale solidaires, intervenants, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez pour la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), intervenant, et de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel pour l'association Avosial, intervenante ;

Le Syndicat des avocats de France et l'association Avosial ne justifiant pas d'un intérêt, au sens de l'article 330 du code de procédure civile, à intervenir dans la procédure d'avis qui n'est pas susceptible d'entraîner des conséquences pour l'ensemble de leurs adhérents, leurs interventions volontaires sont irrecevables.

MOTIFS

- I - Sur la recevabilité de la demande d'avis :

La compatibilité d'une disposition de droit interne avec les dispositions de normes européennes et internationales peut faire l'objet d'une demande d'avis, dès lors que son examen implique un contrôle abstrait ne nécessitant pas l'analyse d'éléments de fait relevant de l'office du juge du fond.

- II - Sur le fond :

Selon l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux.

1. S'agissant de la compatibilité de ce texte avec l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, selon la partie II de ce dernier texte :
« Les Parties s'engagent à se considérer comme liées, ainsi que prévu à la partie III, par les obligations résultant des articles et des paragraphes ci-après.
[...]

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial ».

Eu égard à l'importance de la marge d'appréciation laissée aux parties contractantes par les termes précités de la Charte sociale européenne révisée, rapprochés de ceux des parties I et III du même texte, les dispositions de l'article 24 de ladite Charte ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

2. Selon l'article 10 de la Convention n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui est

d'application directe en droit interne :
« Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. »

Le terme "adéquat" doit être compris comme réservant aux Etats parties une marge d'appréciation.

En droit français, si le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise. Lorsque la réintégration est refusée par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dans les limites de montants minimaux et maximaux. Le barème prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail est écarté en cas de nullité du licenciement, par application des dispositions de l'article L.1235-3-1 du même code.

Il s'en déduit que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, qui fixent un barème applicable à la détermination par le juge du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

En conséquence,

LA COUR EST D'AVIS QUE :

Les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

III. POUR ALLER PLUS LOIN (ou ailleurs)

☛ : J. MOULY, « Qui a peur du Comité européen des droits sociaux ». Dr. soc. 2019, p. 814

☛ : J-E RAY, « Facebook, espace public plus que privé, à propos de l'arrêt de la première chambre civile du 10 avril 2013 », SSL 2013, n°1581.

☛ : J-P SCHMITT, « Les nouvelles technologies à l'assaut du procès prud'homal », JSL 2013, n°354.

☛ : P. ADAM, « SMS, vie privée et téléphone portable, histoire (courte) d'un Homme "sans territoire" », RDT 2015, p 191.