



## Simulation licenciement n°4 licenciement pour mésentente

Mme FLEMME a été engagée le 1<sup>er</sup> février 2006, pour assurer, avec quatre autres salariées, la présence constante d'une auxiliaire de vie auprès de son employeur M. CARTIER. Celui-ci est un homme âgé et gravement atteint par la maladie d'Alzheimer. Le cahier de liaison, rédigé journalièrement par chaque membre de l'équipe, reproduit fidèlement tous les incidents affectant la vie de M. CARTIER. Les autres salariées s'y plaignent constamment et violemment du comportement de Mme FLEMME, consistant notamment à ne jamais faire le ménage et rejetant ces tâches sur les autres membres de l'équipe.

Mme FLEMME a été licenciée le 20 septembre 2006 pour faute grave en raison de la « forte dégradation de la qualité de service (ménage non effectué) et des relations avec les autres intervenantes ».

- ✓ Ch. soc. 9 mars 1999, V. c/ consorts P.
- ✓ Ch. soc. 25 mars 1998, M. L. c/ Mme F.
- ✓ Ch. soc., 27 novembre 2001, Cie X c/ M. Y
- ✓ Ch. soc. 5 février 2002, Mme P. c/ société Durantie-Verbier
- ✓ Ch. soc. 17 février 2004, M. Jean-Louis X. c/ Société des Etablissements X



## Jurisprudence licenciement Perte de confiance

Cour de Cassation - Chambre sociale, 9 mars 1999  
V. c/ consorts P.  
N° de pourvoi : 96-44080

Attendu que M. V. a été embauché, le 1<sup>er</sup> septembre 1987, par M. P., en qualité de préparateur en pharmacie ; que le 26 septembre 1991, il a saisi le conseil de prud'hommes en paiement de sommes au titre de la majoration pour heures de nuit et d'heures supplémentaires ; qu'il a été licencié le 14 octobre 1991, et a complété sa demande initiale par une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, alors, selon le moyen, qu'au sens de l'article L. 212-4 du Code du travail, il y a travail effectif lorsque le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur ; que, pour débouter M. V. de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, la cour d'appel a déduit de la durée hebdomadaire de travail un temps de pause de 20 minutes par jour, au motif qu'il importait peu qu'il n'ait pas interrompu son activité pendant ce laps de temps, dès lors qu'il était libre d'en disposer ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de ses constatations que le salarié était à la disposition de son employeur pendant son temps de pause, et qu'il effectuait un travail effectif au profit de la pharmacie, la cour d'appel a violé l'article L. 212-4 du Code du travail ;

Mais attendu que seul un travail commandé par l'employeur est susceptible d'être qualifié de travail effectif ; que la seule circonstance que M. V. n'ait pas voulu profiter de la pause dont il disposait et pendant laquelle il n'est pas allégué qu'il restait à la disposition permanente de son employeur, ne lui permettait pas de se prévaloir d'heures supplémentaires ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que, pour décider que le licenciement de M. V. procédait d'une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel énonce que le salarié s'est érigé en censeur de la compétence et de la conscience professionnelle de son employeur, et que cette attitude a pu légitimement être retenue par celui-ci comme la manifestation concrète d'une défiance trop importante et systématique vis-à-vis de lui pour qu'elle reste compatible avec la poursuite des relations professionnelles ;

Attendu, cependant, que le licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs imputables au salarié ; que la perte de confiance ne constitue pas en soi un motif de licenciement;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui a fondé sa décision sur la perte de confiance de l'employeur, à raison de faits qui n'étaient pas imputables au salarié, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit que le licenciement de M. V. reposait sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 26 juin 1996, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 de Versailles.



## Jurisprudence licenciement Mésentente

Cour de Cassation - Chambre sociale, 25 mars 1998

M. L. c/ Mme F.

n° pourvoi : 96-40667

Attendu que selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Nice, 12 septembre 1995), Mme F., engagée le 17 janvier 1994 par M. L., a été licenciée le 22 novembre 1994;

qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande en paiement de rappel de salaire et d'indemnités liées à la rupture de son contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. L. fait grief au jugement d'avoir décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen, que l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement ne peut être déduite de l'inobservation de la procédure légale et que le jugement attaqué en ne recherchant pas si le grief tiré de la perte de confiance liée à la garde des enfants était ou non fondé n'a pas donné de base légale à sa décision et a violé les articles L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du Code du travail et l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes a relevé que la mésentente des parties et la perte de confiance, invoquées dans la lettre de licenciement, ne reposaient sur aucun élément objectif;

que par ce seul motif, sa décision est légalement justifiée;

que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que M. L. fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamné en paiement d'un rappel de salaire et d'une indemnité de congés payés alors, selon le moyen, qu'il résultait du contrat de travail que Mme F. avait été engagée en qualité d'employée de maison à caractère familial, que son emploi devait consister principalement dans la garde des enfants, et qu'il était prévu un horaire journalier de base de 10 heures dont 4 heures de travail effectif et 6 heures de travail responsable, qu'un tel emploi correspondait à un emploi défini à l'article 25 de la convention collective nationale des employés de maison prévoyant des heures de présence responsable sans travail effectif pour lesquelles la rémunération pouvait être inférieure au salaire conventionnel dans la limite des deux tiers (avenant N° 8), qu'ainsi le jugement attaqué en déclarant que le régime d'équivalence se trouvait supprimé dans son article 13 de la convention collective nationale des employés de maison et en condamnant l'employeur à payer les heures de présence responsable sur la même base que les heures de travail effectif a méconnu les dispositions du contrat de travail, violé l'article 25 et l'avenant n° 8 de la convention collective précitée, ainsi que l'article 1134 du Code civil et l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu qu'il ne résulte ni de la décision attaquée ni des pièces de la procédure que le moyen ait été soutenu devant les juges du fond;

que le moyen est donc nouveau et, étant mélangé de fait et de droit, irrecevable ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;



## Jurisprudence licenciement Mésentente

Attendu que M. Y..., recruté le 1er octobre 1984 en qualité de conducteur par la compagnie X...et devenu cadre d'exploitation chargé de la gestion d'une équipe à compter du 1er juillet 1994, a été licencié le 30 décembre 1996 en raison de l'opposition permanente constatée entre le personnel et ce salarié ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la compagnie fait grief à l'arrêt attaqué (Saint-Denis de la Réunion, 25 mai 1999) d'avoir jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée à payer au salarié une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une somme à titre de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

1° que la mésentente entre salariés constatée par des faits objectifs et qui est de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement y compris en l'absence de faute commise par l'intéressé ; qu'en l'état des constatations de l'arrêt attaqué en vertu desquelles l'attitude de M. Y... au cours d'un mouvement de grève du personnel chargé de la collecte des déchets de la ville a donné lieu à la production par le personnel d'une pétition demandant la démission de leur supérieur hiérarchique, des plaintes émanant d'un syndicat relatives au comportement de M. Y... et au refus catégorique des représentants du personnel de la compagnie X... de voir M. Y... être muté à la tête d'un autre service, la cour d'appel a caractérisé une mésentente entre M. Y... et son personnel subordonné nuisant au bon fonctionnement de l'entreprise et par là même au service public de collecte des déchets ; qu'en jugeant dès lors le licenciement de l'intéressé dépourvu de cause réelle et sérieuse après avoir relevé qu'aucun comportement fautif n'était établi à l'encontre de l'intéressé, lequel n'avait pas même fait l'objet du moindre avertissement depuis les événements litigieux, lorsque la mésentente ne requiert pas la commission par le salarié d'une faute, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

2° qu'en tout état de cause, la charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse du licenciement n'incombe spécialement à aucune des parties ; qu'il appartient au juge de se prononcer sur le caractère réel et sérieux des faits invoqués par l'employeur, au besoin en ordonnant lui-même une mesure d'instruction ; qu'en jugeant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse après avoir relevé que la compagnie X... ne rapportait pas la preuve du moindre comportement fautif de M. Y..., la cour d'appel a exclusivement fait peser la charge de la preuve sur l'employeur violant ainsi l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

3° qu'en relevant que le licenciement de M. Y... n'avait été prononcé que quatorze mois après les faits de grève litigieux pour juger que le motif du licenciement était dépourvu de pertinence, sans rechercher comme elle y était pourtant invitée si l'employeur n'avait pas tenté de reclasser M. Y... dans d'autres services afin de le conserver dans l'entreprise tout en le séparant de son personnel, pour ne le licencier qu'après constat de l'échec de ces tentatives, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu que la mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié concerné ; que la cour d'appel, qui a constaté par une appréciation souveraine des faits et preuves qui lui étaient soumis qu'il n'était justifié d'aucun fait dans le comportement du salarié propre à justifier le comportement du personnel à son égard, a, sans encourir aucun des griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la compagnie reproche encore à la cour d'appel de l'avoir condamnée à payer une somme à titre de dommages-intérêts en plus d'une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen que les dommages-intérêts pour licenciement abusif ont pour objet la réparation du préjudice résultant pour le salarié de la rupture de son contrat de travail dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue ; qu'en condamnant dès lors la compagnie X... à verser à M. Y... des dommages- intérêts équivalents à douze mois de salaires en réparation du préjudice " moral et financier " résultant de son licenciement après lui avoir déjà alloué une indemnité équivalente pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du licenciement lui-même ni la moindre faute commise par l'employeur en dehors de celle consistant à avoir licencié M. Y... sans cause réelle et sérieuse, a indemnisé deux fois le préjudice en découlant en violation des articles L. 122-14-4 du Code du travail et 1382 du Code civil ;

Mais attendu qu'ayant rappelé, par motifs propres et adoptés, que le salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse peut prétendre à des dommages-intérêts distincts de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas de comportement fautif de l'employeur dans les circonstances de la rupture, la cour d'appel, qui a constaté que le licenciement avait été prononcé par l'employeur dans des conditions vexatoires pour le salarié et ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice distinct de la perte de son emploi, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen : (Publication sans intérêt) ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.



## Jurisprudence licenciement Mésentente

Cour de Cassation - Chambre sociale, 5 février 2002  
Mme P. c/ société Durantie-Verbier  
N° de pourvoi : 99-44383

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

Attendu que Mme P. a été engagée par la société Durantie-Verbier le 1er octobre 1992 en qualité de secrétaire médicale ; qu'ayant été licenciée le 22 octobre 1994, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour dire que le licenciement de Mme P. reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé, après avoir écarté les griefs d'insuffisance professionnelle et de perte de confiance en raison des événements du 5 novembre 1994, qu'il est fait état, dans la lettre de licenciement, de la mésentente à l'origine de nombreuses tensions ;

Attendu, cependant que la mésentente ne constitue une cause de licenciement que si elle repose sur des faits objectifs imputables aux salariés ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la lettre de licenciement se bornait à viser une mésentente sans autre précision, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 janvier 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ; 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 Poitiers.



## Jurisprudence licenciement Insuffisance professionnelle

Cour de Cassation - Chambre sociale, 17 février 2004  
M. Jean-Louis X. c/ Société des Etablissements X  
N° de pourvoi : 01-44543

Sur le troisième moyen du pourvoi, tel qu'il figure au mémoire annexé :

Vu l'article L. 122-6 du Code du travail ;

Attendu, selon la procédure, que M. Jean-Louis X..., directeur d'usine à la société des Etablissements X..., a été licencié pour faute lourde le 7 décembre 1998 ;

Attendu que pour dire le licenciement justifié par une faute grave, l'arrêt retient à la charge du salarié un déficit de facturation, le paiement prématuré d'une somme malgré les difficultés de trésorerie de l'entreprise, une méconnaissance de procédures habituelles dans le référencement d'un fournisseur et un manque de clarté s'agissant du compte des remises accordées par un tiers à la société ;

Attendu, cependant, que la lettre de licenciement citée par l'arrêt, qui fixe les limites du litige, invoque des insuffisances volontaires commises dans l'intention de nuire à la société ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'insuffisance professionnelle ne constitue pas une faute, la cour d'appel, qui a écarté l'intention de nuire et n'a pas constaté que les manquements du salarié procédaient d'une mauvaise volonté délibérée, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens :

CASSE ET ANNULE, dans sa disposition disant le licenciement de M. X... fondé sur une faute grave, l'arrêt rendu le 23 mai 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; 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 de Pau ;