

TD Droit : Licenciement

1^{ère} Partie : MINI CAS PRATIQUE DE SYNTHÈSE

Ayant terminé sa période d'essai depuis trois ans, M. Helmut, jeune cadre au service marketing aux Établissements Durand (Nancy, 325 salariés), s'est vivement opposé au directeur général lors d'une réunion des cadres hier matin à 9 h 30, qui lui reprochait « Une campagne publicitaire nulle, à vrai dire à hauteur de votre incompetence, comme je l'ai indiqué ce matin au journaliste venu m'interviewer ».

À 10 h 00, on lui interdisait l'entrée de son bureau en lui remettant sa lettre de licenciement ainsi rédigée : « Suite à l'incident de ce matin, vous comprendrez qu'il n'est plus possible que vous travailliez dans l'entreprise. Veuillez trouver ci-joint votre indemnité de congés payés. »

Encore sous le coup de cette éviction, **il vous demande ce qu'il peut faire**, et évoque son adhésion récente à la CGC : « Curieuse coïncidence, j'avais distribué des tracts de ce syndicat la veille. »

2^{ème} Partie :

COUR DE CASSATION (CHAMBRE SOCIALE) 29 NOVEMBRE 2000.

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. Tronchet de ses demandes en paiement d'indemnité de préavis, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que M. Tronchet bénéficiait d'une longue ancienneté dans l'entreprise et n'avait jamais donné lieu au moindre avertissement ; que la pratique de ventes en promotion de produits, quelques jours avant la date de leur péremption, lui avait été indiquée par la direction de l'établissement, que cette dernière n'avait pas formulé de directives dans ses notes de services prohibant les ventes tardives reprochées à M. Tronchet ; que la réalité de ces agissements ne résulte que de témoignages imprécis et n'a pas été constatée par des documents officiels comme des procès-verbaux de saisie ; que les errements imputés à M. Tronchet n'ont pas entraîné de plaintes de consommateurs ; que même si ce licenciement pouvait reposer sur une cause réelle et sérieuse, la faute grave n'est pas constituée ; que l'arrêt attaqué n'est pas justifié vis-à-vis des articles L. 122-6, L. 122-9 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel, appréciant la portée et la valeur des éléments de preuve qui lui étaient soumis, a constaté, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait en toute connaissance de cause, sur sa propre initiative, remis en vente, après réemballage et redatage, de la viande périmée ; qu'elle a ainsi caractérisé l'existence d'une faute grave et rejeté à bon droit les demandes d'indemnité de préavis de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement, sans cause réelle et sérieuse présentées par ce salarié ;

Vu l'article L. 223-14 du Code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié portant sur l'indemnité compensatrice de congés payés afférents à la période 1996-1997, la Cour d'appel a retenu que les seuls éléments relatifs à la vente de viande périmée établissaient à la charge de M. Tronchet une faute lourde en raison des conséquences sérieuses qu'elle était susceptible d'entraîner ; qu'en statuant ainsi, sans avoir relevé l'intention de nuire du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise, la Cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'une faute lourde et a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs

Casse et annule, mais seulement en ses dispositions concernant le rejet de la demande d'indemnité compensatrice de congés payés afférents à la période de référence 1996-1997 et à la période de référence 1995-1996, l'arrêt rendu le 2 décembre 1997, entre les parties, par la Cour d'appel de Poitiers ;

QUESTIONS

1. Quels étaient les faits reprochés au salarié ?
2. Que prétendait celui-ci, et que demandait-il en conséquence ?
3. Quelle était la décision de la Cour d'appel ?
4. Pour quel motif la Cour de cassation estime-t-elle qu'il n'y a pas faute lourde ?
5. Quelle indemnité devrait percevoir le salarié ?