

**Droit du travail – Contrat de travail – Rupture – Licenciement pour cause personnelle – Cause réelle et sérieuse – Preuve non rapportée – Conséquences – Salarié employé dans une entreprise occupant moins de onze salariés – Cumul de la sanction pour procédure irrégulière et de celle pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**

*St Denis, 24 octobre 2000 – Mahavande c/ Padavatan*

**EXTRAITS**

Attendu que par lettre du 26 août 1999, dont les termes fixent les limites du litige, l'employeur a notifié à Mme MAHAVANDE son licenciement pour les motifs suivants :

*« En effet, votre comportement est devenu insupportable et intolérable après ma proposition de modification de votre contrat de travail (cf. courrier du 03.08.99) et votre refus en date du 07 août 1999.*

*« Les raisons de cette décision sont les suivantes :*

*« Menaces par intimidation injures et grossièretés ;*

*« Fumer pendant le service et en présence d'enfants dont un bébé de 5 mois malgré notre interdiction ;*

*« Détérioration de notre centrale vapeur (fer à repasser industriel) et dont vous êtes la seule à utiliser (ci-joint copie de la facture de réparation) ;*

*« Je persiste à considérer ces faits comme graves et mon manque de confiance à votre égard m'amène à la conclusion que votre maintien à ce poste devient impossible. »*

Attendu que la faute grave 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 du travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ;

Attendu que l'employeur ne produit aucune pièce permettant d'établir la réalité des griefs visés dans la lettre de licenciement ; que rien ne démontre que la réparation du fer à repasser soit imputable à la salariée ; que dès lors le licenciement apparaît sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que les salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et ceux employés dans une entreprise occupant moins de onze salariés, peuvent prétendre en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi ;

Attendu que compte tenu de l'âge du salarié (46 ans), de sa qualification (employée de maison), de son ancienneté (2 ans et 10 mois), de son salaire (4149 F),

du taux de chômage particulièrement élevé dans le département, il convient de lui allouer la somme de 33000 F à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

*Attendu que l'indemnité pour non respect de la procédure ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'il y a lieu de débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour non respect de la procédure (Nous soulignons).*

## **OBSERVATIONS**

Quatre remarques.

### **1°/ L'origine du contentieux : une modification refusée**

Elle ne laisse pas indifférent le juriste – travailliste qui s'intéresse à la sociologie (ni, sans doute, le sociologue du Droit du travail). La lettre de licenciement objet du présent litige comportait les passages suivants : « *En effet, votre comportement est devenu insupportable et intolérable après ma proposition de modification de votre contrat de travail...* ».

Celui qui s'intéresse à l'abondant contentieux de la modification du contrat de travail n'est pas dupe : il sait que le refus de la modification est un droit pour le salarié, quel que soit le motif qui a déterminé l'employeur à la proposer. Il conçoit que, face à un tel refus, qui ne peut, en lui-même, être sanctionné d'aucune façon, l'employeur cherche un autre moyen de se séparer du salarié rétif. Il comprend alors le soupçon du juge, face à une lettre de licenciement – dont les termes fixent ceux du litige – qui n'est corroborée par rien.

### **2°/ Etablir la cause réelle et sérieuse de licenciement n'est pas une sinécure pour l'employeur**

« Menaces... Injures et grossièretés... Fumer pendant le service, en présence d'enfants... Détérioration de matériel ». Voilà, à n'en pas douter, des faits constituant une cause réelle et sérieuse d'un licenciement !

Encore faut-il rapporter la preuve de ces faits ! Ici, l'employeur s'en croyait dispensé et ne produisait aucune pièce permettant d'établir la réalité des griefs invoqués, ayant sans doute oublié que le droit de la preuve de la cause réelle et sérieuse de licenciement combine système inquisitoire et système accusatoire et que, en cas de doute, celui-ci profite au salarié (article L. 122-14-3 C. du trav., issu de la loi n° 89-549 du 2 août 1989).

### **3°/ Licenciement sans cause réelle et sérieuse et détermination du préjudice**

On peut souligner les **critères** utilisés par la Cour pour déterminer le préjudice – et donc l'indemnité – subi par un salarié licencié sans cause réelle et sérieuse qui, ne bénéficiant pas de l'article L 122-14-4 du code du travail (soit parce qu'il n'a pas deux ans d'ancienneté, soit parce qu'il était occupé dans une entreprise employant moins de onze salariés), est soumis à l'article L. 122-14-5 C. du trav. qualifiant – *abusivement* – son licenciement d'*abusif*.

On sait qu'un tel salarié, à la différence de celui qui peut se prévaloir de l'article L. 122-14-4, ne peut prétendre à « l'indemnité plancher » de 6 mois de salaire et doit se contenter d'une « indemnité calculée en fonction du préjudice subi » (art. L. 122-14-5). On sait aussi que cela n'empêche pas le juge de condamner l'employeur à des sommes substantielles, dès lors que le préjudice lié à la perte de l'emploi est important (cf. J.-E. RAY, *Droit du travail Droit vivant*, Liaisons, 9<sup>ème</sup> éd. 2000-2001, n°. 217).

Compte tenu de l'âge du salarié (46 ans), de sa **qualification** (employé de maison), de son **salaire** mensuel (environ 4150 f ) et du **taux de chômage particulièrement élevé dans le département**, la Cour décide de lui allouer 8 mois de salaire à titre d'indemnités.

Un salarié âgé, peu qualifié, d'autant plus difficilement recyclable dans un secteur géographique connaissant un fort taux de chômage. Voilà de quoi motiver la décision de la Cour. Et, serait-on tenté d'ajouter, un secteur géographique très éloigné d'un quelconque autre ! (La notion de secteur géographique est une notion que la Cour de cassation utilise fréquemment dans le contentieux contemporain de la modification du contrat de travail).

#### **4°/ L'originalité de l'arrêt**

Il faut enfin remarquer l'attendu suivant qui constitue l'originalité de l'arrêt :

*« Attendu que l'indemnité pour non respect de la procédure ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'il y a lieu de débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour non respect de la procédure ».*

Originalité en ce que la règle ainsi rappelée ne vaut, selon la Cour de cassation, que pour les salariés qui peuvent se prévaloir de l'article L 122-14-4 et pas pour ceux qui ne bénéficient que de l'article L 122-14-5 (cf. Soc. 30 mai 1990, *Bull. civ.* n° 255 ; Soc. 28 janv. 1998, *SSL* n° 898, suppl. jur., p. 124 ; cf. J. E- Ray, op. cit.).

Or, notre salarié ne pouvait qu'invoquer ce dernier article du Code du travail. Oubli ou résistance de la Cour d'appel de Saint Denis ?

*Serge FARNOCCIA*  
*Maître de conférences à l'Université de La Réunion*