TRAVAUX DIRIGES DE DROIT SOCIAL

FICHE 4 : LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

Documents

1 / Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 novembre 2017

2/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 2 octobre 2001

3/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 28 avril 2011

4/ Arrêt de chambre mixte de la Cour de cassation du 18 mai 2007

5/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 3 mai 2011

Exercices :

- analysez brièvement les arrêts reproduits
- cas pratique

Document 1 : Cass. soc. 22 nov. 2017

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans sa rédaction applicable, L. 1133-1, L. 1321-3, 2°, du code du travail, dans sa rédaction applicable, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Attendu qu'il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail, mettant en oeuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ; qu'aux termes de l'article L. 1321-3, 2°, du code du travail, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

Attendu que, saisie par la Cour de cassation dans le présent pourvoi d'une question préjudicielle, la Cour de justice de l'Union européenne, par arrêt du 14 mars 2017 (CJUE, Asma X..., aff. C-188/15), a dit pour droit : "L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la volonté d'un

employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition" ;

Attendu, par ailleurs, que, par arrêt du même jour (CJUE, 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15), la Cour de justice a dit pour droit : "L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive ; qu'en revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78/CE s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier" ;

Attendu que la Cour de justice a précisé, dans les motifs de cette dernière décision (§ 43), s'agissant du refus d'une salariée de renoncer au port du foulard islamique dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès de clients de l'employeur, qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à l'employeur, face à un tel refus, de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ;

Attendu qu'il en résulte que l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ; qu'en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de

l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée à compter du 15 juillet 2008 par contrat de travail à durée indéterminée par la société Micropole univers, société de conseil, d'ingénierie et de formation spécialisée dans le développement et l'intégration de solutions décisionnelles, en qualité d'ingénieur d'études ; qu'elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 15 juin 2009 et licenciée par lettre du 22 juin 2009 pour faute pour avoir refusé d'ôter son foulard islamique lorsqu'elle intervenait dans des entreprises clientes de la société ; que la salariée a saisi le 10 novembre 2009 la juridiction prud'homale en contestant son licenciement et en faisant valoir qu'il constituait une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses ;

Attendu que, pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'une entreprise doit tenir compte de la diversité des clients et de leurs convictions et qu'elle est donc naturellement amenée à imposer aux employés qu'elle envoie au contact de sa clientèle une obligation de discrétion qui respecte les convictions de chacun, à la condition toutefois que la restriction qui en résulte soit justifiée par la nature de la tâche à effectuer et proportionnée au but recherché, qu'en l'espèce, il est établi qu'une société cliente a souhaité que les interventions de la salariée se fassent désormais sans port de voile afin de ne pas gêner certains de ses collaborateurs, que la restriction que l'employeur a alors imposée à la liberté de la salariée de manifester ses convictions religieuses par sa tenue vestimentaire a été proportionnée au but recherché puisque seulement limitée aux contacts avec la clientèle, les travaux effectués dans ses locaux par un ingénieur d'études portant un voile ne lui créant aucune difficulté selon ses propres déclarations, qu'ainsi, il apparaît que le licenciement ne procède pas d'une discrimination tenant à ses convictions religieuses puisque la salariée était autorisée à continuer à les exprimer au sein de l'entreprise mais qu'il est justifié par une restriction légitime procédant des intérêts de l'entreprise alors que la liberté donnée à la salariée de manifester ses convictions religieuses débordait le périmètre de l'entreprise et empiétait sur les sensibilités de ses clients et donc sur les droits d'autrui ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations qu'aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur en application de l'article L. 1321-5 du code du travail et que l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts

avec les clients résultait seulement d'un ordre oral donné à une salariée et visant un signe religieux déterminé, ce dont il résultait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses, et alors qu'il résulte de l'arrêt de la Cour de justice en réponse à la question préjudicielle posée que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une salariée portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive du 27 novembre 2000, la cour d'appel a méconnu la portée des textes susvisés ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 avril 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Document 2 : Cass. soc. 2 oct. 2001

Attendu que la société Nikon France a engagé M. X... le 22 avril 1991 en qualité d'ingénieur, chef du département topographie ; que le 7 septembre 1992, le salarié a conclu avec les sociétés Nikon Corporation et Nikon Europe BV un accord de confidentialité lui interdisant de divulguer certaines informations confidentielles communiquées par ces deux sociétés ; que le 29 juin 1995, il a été licencié pour faute grave, motif pris, notamment, d'un usage à des fins personnelles du matériel mis à sa disposition par la société à des fins professionnelles ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement d'indemnités fondées sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que d'une somme à titre de contrepartie de la clause de non-concurrence conventionnelle ;

Sur le moyen unique du pourvoi de la société Nikon France :

[...]

Sur le pourvoi incident de M. X... :

Vu l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du Code civil, l'article 9 du nouveau Code de procédure civile et l'article L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur ;

Attendu que pour décider que le licenciement de M. X... était justifié par une faute grave, la cour d'appel a notamment retenu que le salarié avait entretenu pendant ses heures de travail une activité parallèle ; qu'elle s'est fondée pour établir ce comportement sur le contenu de messages émis et reçus par le salarié, que l'employeur avait découverts en consultant l'ordinateur mis à la disposition de M. X... par la société et comportant un fichier intitulé " personnel " ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 mars 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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, autrement composée.

Document 3 : Cass. soc. 28 avr. 2011

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Lyon, 6 janvier 2010), que Mme X... employée par la Société d'exploitation des thermes de Divonne (la société) en qualité de responsable des cures thermales, a été convoquée à un entretien préalable à licenciement le 6 février 2006 ; qu'ensuite de cet entretien, l'employeur, par courrier du 1er mars 2006, lui a proposé la modification de ses fonctions et lui a demandé de signer un avenant à son contrat de travail ; que la salariée ayant refusé, elle a fait l'objet d'un licenciement disciplinaire le 30 novembre 2006 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que Mme X... a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de la condamner au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen, qu'une modification du contrat de travail, prononcée à titre disciplinaire contre un salarié ne peut lui être imposée, et que son acceptation ne peut résulter de son silence et de la seule poursuite du contrat de travail aux conditions nouvelles, en l'absence d'autres éléments manifestant sa volonté non équivoque d'y consentir ; que l'employeur, qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation impliquant une modification du contrat, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, aux lieu et place de la sanction refusée ; qu'ayant relevé que Mme X... avait refusé de signer un avenant à son contrat de travail emportant à titre disciplinaire une rétrogradation de ses fonctions et avait sollicité sa réintégration dans ses fonctions et responsabilités antérieures, ce dont il résultait que la salariée avait refusé de consentir à la modification de son contrat de travail, peu important qu'elle ne se soit occupée à compter du 1er mars 2006 que du seul service d'hygiène, du ménage, du linge et des vestiaires, compte tenu du retrait de la gestion des cures, la cour d'appel, en énonçant que Mme X... "ayant déjà fait l'objet le 1er mars 2006 d'une mesure disciplinaire (rétrogradation) à raison de faits d'insuffisance professionnelle formulés dans les

mêmes termes que ceux visés dans la lettre de licenciement, seuls les faits survenus postérieurement à cette date pourraient être pris en considération pour déterminer si le licenciement querellé est ou non causé, l'employeur ayant épuisé son pouvoir disciplinaire au titre de la période antérieure" et en décidant en conséquence que le licenciement de la salariée était dépourvu de cause réelle et sérieuse, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1331-1, L. 1232-1 et L. 1332-2 du code du travail ;

Mais attendu que lorsque le salarié refuse une mesure de rétrogradation disciplinaire notifiée après un premier entretien préalable, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement au lieu de la sanction initiale doit convoquer l'intéressé à un nouvel entretien dans le délai de la prescription de deux mois prévu à l'article L. 1332-4 du code du travail ; que le refus du salarié interrompt ce délai ;

Et attendu que l'arrêt relève que Mme X... a refusé le 6 avril 2006 et le 17 mai 2006 la modification de son contrat de travail proposée à titre de sanction disciplinaire par son employeur, puis a été en arrêt maladie du 23 mai au 16 octobre 2006 pour être ensuite convoquée le 10 novembre 2006 à un nouvel entretien préalable, soit plus de deux mois après le refus opposé à sa rétrogradation ; qu'il en résulte que la prescription étant acquise, le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ; que par ce motif de pur droit substitué à ceux critiqués, après avertissement donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Document 4 : Cass. soc. 18 mai 2007

Attendu que M. X..., chauffeur de direction au service de la société Haironville, s'est fait adresser sur son lieu de travail, sous enveloppe comportant pour seules indications son nom, sa fonction et l'adresse de l'entreprise, une revue destinée à des couples échangistes à laquelle il était abonné ; que, conformément à la pratique habituelle et connue de l'intéressé, l'enveloppe a été ouverte par le service du courrier, puis déposée avec son contenu au standard à l'intention de son destinataire ; que d'autres employés s'étant offusqués de la présence de ce magazine dans un lieu de passage, l'employeur a engagé contre M. X... une procédure disciplinaire qui a abouti à sa rétrogradation avec réduction corrélative de son salaire ; que l'intéressé a signé en conséquence un avenant à son contrat de travail ; que sa contestation ultérieure de la sanction a été rejetée par les juges du fond ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Attendu qu'il est fait grief à la cour d'appel de n'avoir pas recherché si M. X... avait donné son accord librement, et ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que le salarié conservant la faculté de contester la sanction dont il a

fait l'objet, la cour d'appel n'avait pas à procéder à la recherche dont s'agit ; que le moyen est inopérant ;

Sur le même moyen, pris en sa troisième branche, en son grief invoquant une ouverture illicite du pli :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de statuer ainsi, alors, selon le moyen, que, pour juger qu'il avait manqué à ses obligations contractuelles, la cour d'appel a cru devoir se fonder sur le prétendu préjudice résultant pour l'employeur de l'ouverture du pli qui, adressé au salarié, avait été ouvert par le service en charge du courrier ; que l'employeur ne pouvait cependant, sans violer la liberté fondamentale du respect de l'intimité de la vie du salarié, prendre connaissance du courrier qui lui était adressé à titre personnel ; qu'il ne pouvait donc dès lors être sanctionné à raison du prétendu préjudice de l'employeur résultant de l'ouverture illicite de ce courrier personnel ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 121-1 du code du travail ;

Mais attendu que l'arrêt relève que le pli litigieux était arrivé sous une simple enveloppe commerciale démunie de toute mention relative à son caractère personnel ; qu'en l'état de ces motifs dont il se déduisait que cet envoi avait pu être considéré, par erreur, comme ayant un caractère professionnel, la cour d'appel a exactement décidé que son ouverture était licite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le même moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, cette dernière en son grief fondé sur le respect dû à la vie privée :

Vu l'article 9 du code civil, ensemble l'article L. 122-40 du code du travail ;

Attendu que pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a retenu qu'il est patent que le document litigieux, particulièrement obscène, avait provoqué un trouble dans l'entreprise, porté atteinte à son image de marque et eu immanquablement un retentissement certain sur la personne même de son directeur dont M. X... était le chauffeur et donc un proche collaborateur ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu, d'autre part, que la réception par le salarié d'une revue qu'il s'est fait adresser sur le lieu de son travail ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat, et enfin, que l'employeur ne pouvait, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 décembre 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour faire droit, les renvoie devant la cour d'appel de Reims ;

Document 5 : Cass. soc. 3 mai 2011

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 avril 2009), que M. X... a été engagé en avril 1994 en qualité "d'ouvrier nettoyeur" par la société Bandry, aux droits de laquelle se trouve la société Challancin (la société) ; que M. X... l'ayant informé, le 10 janvier 2006, du retrait de son permis de conduire à raison de la perte de la totalité de ses points, son employeur l'a licencié pour faute grave le 9 février 2006 au motif qu'il n'était plus en mesure de conduire le véhicule mis à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de la condamner à diverses sommes au profit de M. X..., alors, selon le moyen :

1°/ que l'existence d'une condition déterminante dans un contrat peut être tacite ; qu'en l'espèce, l'avenant au contrat de travail entre la société Bandry et M. X... en date du 4 juin 1997 faisait expressément mention du versement d'une prime de véhicule « réservée aux conducteurs permanents d'un véhicule de société » et que le salarié a perçu chaque mois cette prime en exécution de ces dispositions contractuelles consacrées par un arrêt de la cour d'appel de Paris du 1er juillet 2003 rendu entre le salarié et la société Challancin ; que le salarié, initialement engagé en qualité d'ouvrier nettoyeur, ayant accepté de conduire un véhicule mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, la détention d'un permis de conduire valide par M. X... était donc nécessairement, bien qu'elle n'ait pas été exprimée, une condition déterminante de l'exécution du contrat de travail du salarié dont la perte, en raison des multiples infractions au code de la route qu'il avait commises et cachées, était de nature à justifier son licenciement pour faute grave ; qu'en décidant le contraire du seul fait qu'il n'était fait référence dans aucun document contractuel à une quelconque obligation pour le salarié d'être titulaire d'un permis de conduire valide, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil de même que les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ qu'en tout état de cause est justifié le licenciement d'un salarié dont le permis de conduire, nécessaire à l'exercice effectif de son activité consistant à sortir les poubelles de différentes copropriétés pour le compte d'une entreprise de nettoyage, a été retiré en raison d'une perte successive de points à la suite de plusieurs infractions au code de la route, notamment pour défaut de port, à maintes reprises, de ceinture de sécurité, et qui ne peut plus remplir, en conséquence, les missions inhérentes à ses fonctions dans les conditions antérieures ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

3°/ qu'il appartient à un salarié, dont le travail impose la conduite d'un véhicule, d'informer son employeur de l'amputation de son permis de conduire par l'effet de successives pertes de points dans la mesure où celle-ci est de nature à l'empêcher à terme d'effectuer son travail ; qu'en décidant au contraire que M.

X..., dont le travail nécessitait la conduite d'un véhicule, n'était nullement tenu de faire état auprès de la société Challancin des pertes de points successives ayant amputé son permis de conduire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du Code du travail ;

4°/ que lorsqu'un salarié ne peut plus exercer ses fonctions dans les conditions antérieures en raison du retrait de son permis de conduire, l'employeur n'est pas tenu de lui proposer une solution de remplacement ; qu'en affirmant, pour dire que le licenciement de M. X..., dont le permis de conduire lui avait été retiré et qui ne pouvait plus exercer ses fonctions antérieures, était dépourvu de cause réelle et sérieuse, qu'il restait possible pour la société Challancin de conserver le salarié sur un emploi ne requérant pas l'usage du permis de conduire dont il aurait été désormais temporairement dépourvu en l'affectant sur l'un de ses nombreux chantiers où la détention de celui-ci n'aurait pas été nécessaire, la cour d'appel a derechef violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

5°/ qu'un salaire étant la contrepartie d'un travail, lorsqu'un salarié est dans l'incapacité d'effectuer son travail de son propre fait dans les conditions qui existaient au moment de la rupture des relations contractuelles, l'employeur est dispensé de payer tant un rappel de salaires qu'une indemnité compensatrice de préavis ; qu'en condamnant la société Challancin à payer à M. X... un rappel de salaires ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis alors même que, du fait du retrait de son permis de conduire dû aux différentes infractions qu'il avait commises, le salarié ne pouvait plus effectuer son travail habituel, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé les articles L. 1234-1, L. 3241-1 et L. 3243-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; que le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel a relevé que le salarié s'était vu retirer son permis de conduire à la suite d'infractions au code de la route commises en dehors de l'exécution de son contrat de travail ; qu'il en résulte que son licenciement, dès lors qu'il a été prononcé pour motif disciplinaire, était dépourvu de cause réelle et sérieuse et que l'employeur était tenu de lui verser les salaires de la période de mise à pied et l'indemnité compensatrice de préavis ; que le moyen, inopérant en ses première et troisième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cas pratique :

Emmanuel M. est le fondateur de « Rénovation entreprise Manche » (REM), basée à Cherbourg et spécialisée dans la rénovation immobilière. Il est préoccupé par le cas de Richard F., son bras droit depuis la création de l'entreprise, et responsable salarié du service ressources humaines. Depuis plusieurs mois en effet, suite à une mauvaise affaire immobilière, Richard est devenu peu à peu aigri, et a tendance à passer sa mauvaise humeur sur les salariés placés sous sa responsabilité, multipliant les remarques désagréables et oubliant les formules de politesse élémentaire. Emmanuel l'a plusieurs fois prié de faire preuve de plus d'humanité, mais sans succès. Il y a un mois, il s'est montré insultant envers une salariée, par une expression mettant en cause sa moralité, et Emmanuel a été obligé de lui infliger un blâme. Or, aujourd'hui, c'est un autre salarié qui vient de plaindre pour des faits similaires, Richard ayant proféré à son endroit une injure relative aux mœurs supposées dissolues de sa mère. Emmanuel doit donc se résoudre à prendre des mesures plus sévères. Il pense demander à Richard de prendre le poste de responsable du personnel dans un établissement annexe de l'entreprise situé dans le Finistère, à environ 400 km de Cherbourg, en espérant que le climat et le changement d'environnement le conduiront à modifier son comportement. Il se demande toutefois s'il peut le contraindre à changer de poste compte tenu de cette modification importante de son contrat de travail. Que pouvez-vous lui répondre ?

Par ailleurs, la nuit précédente, un ouvrier de l'entreprise, Jean-Vincent P., après une soirée alcoolisée dans un bar, a été pris dans une bagarre, où ont été échangés injures racistes et coups particulièrement violents, à tel point que deux personnes sont toujours hospitalisées. Jean-Vincent est soupçonné par les enquêteurs d'être l'un des auteurs des coups les plus violents. Suite à ces informations, Emmanuel est décidé à licencier Jean-Vincent, ne serait-ce que pour le tort que sa réputation pourra causer à l'entreprise. Cela vous paraît-il possible ?

Comme si cela ne suffisait pas, Emmanuel doit également s'attaquer au problème posé par Eric D., responsable commercial. Ce dernier ne peut tout simplement plus aller visiter les clients de l'entreprise, puisqu'il s'est vu retirer son permis de conduire pour alcoolémie supérieure aux seuils autorisés, dimanche dernier à deux heures du matin, au volant de son véhicule personnel, suite à une consommation excessive de cocktails à base de gin dans un bar au cours d'une soirée entre amis. Face à un tel manque d'égard pour sa fonction, qui implique nécessairement la conduite d'un véhicule, Emmanuel envisage de licencier Eric pour faute grave. Cela vous paraît-il une bonne idée ?

Enfin, c'est Alexandre B., un autre salarié, qui est sujet de préoccupation. En effet, ce dernier, deux mois auparavant, pour séduire une jeune femme, a entrepris de lui faire une démonstration de conduite sportive sur un parking désert de supermarché, au volant d'un fourgon de l'entreprise. Au cours de cette démonstration clandestine, le véhicule a été sérieusement endommagé. Alexandre s'était vu notifier une mise à pied disciplinaire de trois jours. Toutefois, Emmanuel vient d'avoir connaissance du montant des dégâts. Il ne voit donc pas

d’autre choix que de prononcer une sanction plus grave, notamment une peine d’amende pour avoir dégradé le matériel, voire un licenciement. Qu’en pensez-vous ?