



HAL
open science

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion,
23 novembre 1999, Nazaraly contre SARL DISCORAM
et Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 23
novembre 1999, Baptiste contre SA LOCAMAC**

Serge Farnocchia

► **To cite this version:**

Serge Farnocchia. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 23 novembre 1999, Nazaraly contre SARL DISCORAM et Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 23 novembre 1999, Baptiste contre SA LOCAMAC. *Revue juridique de l'Océan Indien*, 2001, 01, pp.264-268. hal-02586048

HAL Id: hal-02586048

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02586048v1>

Submitted on 15 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Droit du travail – Contrat de travail – Rupture – Licenciement –
Lettre de licenciement – Enoncé des motifs du licenciement –
Absence – Conséquences – Licenciement sans cause réelle et
sérieuse**

*St Denis, 23 novembre 1999 – NAZARALY c/ SARL DISCORAMA
(licenciement pour faute)*

*St Denis, 23 novembre 1999 – BAPTISTE c/ SA LOCAMAC
(licenciement pour motif économique)*

EXTRAITS

1^{er} arrêt

Faits et procédure

Fémina NAZARALY a été embauchée par la SARL DISCORAMA à compter du 1er septembre 1992 en qualité d'aide comptable.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 29 juillet 1997, elle a été convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement, envisagé pour faute lourde, et fixé au 5 août 1997.

Son licenciement lui a été signifié par lettre remise en main propre le 6 août 1997 pour « *des faits d'une exceptionnelle gravité. Ces faits étaient explicités dans notre courrier recommandé du 29 juillet 1997. Ils caractérisent la faute lourde* ».

Par jugement du 24 juillet 1998, le Conseil de Prud'hommes de Saint Denis de La Réunion a estimé que compte tenu de l'absence de motivation contenue dans la lettre de licenciement, la faute lourde ne pouvait être retenue ; il a toutefois considéré que le comportement de la salariée dans son travail était constitutif d'une cause réelle et sérieuse et a condamné la SARL DISCORAMA à payer à Madame NAZARELY les sommes suivantes :

- 21 620 F à titre d'indemnité de préavis
- 5 405 F à titre d'indemnité de licenciement
- 2 162 F à titre de congés payés sur préavis.

Fémina NAZARELY a régulièrement relevé appel de ce jugement. Elle fait valoir que l'absence de motivation de la lettre de licenciement, qui fixe les termes du litige, prive la rupture de toute cause réelle et sérieuse ; que la référence à la lettre de convocation à l'entretien préalable exposant les motifs pour lesquels la rupture est envisagée ne peut être admise comme motivation suffisante. Elle conclut en conséquence à la réformation du jugement déféré en ce qu'il a admis l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

La SARL DISCORAMA, qui soutient que la lettre de licenciement est suffisamment explicite en ce qu'elle fait référence à la lettre de convocation à l'entretien préalable qui détaillait très précisément les griefs adressés à la salariée, forme appel incident et demande à la Cour d'admettre une faute lourde, privative de toute indemnité ou préavis. Elle conclut en conséquence à la réformation de la décision entreprise.

Motifs et décision

La lettre de licenciement ne contient aucun motif, la référence à un courrier précédent du 29 juillet 1997 la convoquant à un entretien préalable, ne pouvant constituer l'énoncé du motif exigé par la loi.

Le Conseil de Prud'hommes, qui a relevé à bon droit l'absence de motivation de la lettre de licenciement, laquelle fixe les termes du litige, ne pouvait donc examiner la réalité de griefs qui n'étaient pas mentionnés dans cette lettre, peu important qu'ils aient été portés à la connaissance de l'intéressée dans la lettre de convocation à l'entretien préalable. Sa décision doit dès lors être réformée en ce qu'elle a admis l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, ses autres dispositions relatives au paiement des indemnités de préavis, de licenciement et de congés payés sur préavis étant confirmées.

Fémina NAZARALY, licenciée abusivement d'une entreprise occupant moins de onze salariés à l'issue de sept ans d'ancienneté, a droit à des dommages intérêts calculés en fonction du préjudice subi. Lors de la rupture, elle était âgée de 27 ans et élevait seule deux jeunes enfants. Elle n'a pas, à ce jour, retrouvé un emploi stable. La Cour dispose en conséquence des éléments suffisants pour fixer le montant de son préjudice à la somme forfaitaire de 80 000 f.

2nd arrêt : résumé

Faits et procédure

Christian BAPTISTE, embauché par la SA LOCAMAC depuis le 20 janvier 1988 a été licencié pour raisons économiques en septembre 1997. Le 19 septembre 1997, il a accepté la convention de conversion qui lui avait été proposée lors de l'entretien préalable. Par lettre recommandée avec accusé de réception du 23 septembre 1997, la SA LOCAMAC l'informait de la rupture d'un commun accord de son contrat de travail à compter du 8 octobre 1997.

Christian BAPTISTE conteste la réalité du motif économique de son licenciement...

Motifs et décision

La lettre de licenciement se borne à prendre acte de la rupture d'un commun accord entre les parties, suite à l'adhésion du salarié à la convention de conversion ; elle ne contient aucun motif et, par voie de conséquence, doit être réputée sans motif.

Monsieur BAPTISTE, licencié abusivement d'une entreprise occupant plus de 11 salariés à l'issue de près de 10 ans d'ancienneté, a droit à des dommages – intérêts qui ne peuvent être inférieurs aux salaires des 6 derniers mois et que, compte tenu de son âge lors de son congédiement (38 ans) et des circonstances de la rupture, il convient de fixer à la somme de 50 000 f.

OBSERVATIONS

Deux décisions dignes d'intérêt, qui rappellent aux chef d'entreprise et à leur directeur des ressources humaines ***l'importance de la motivation de la lettre de licenciement, quelle que soit la cause de cette mesure.***

Dans le premier arrêt, une salariée avait été licenciée pour faute lourde ; l'employeur s'était contenté de remettre en main propre une lettre de licenciement mentionnant « *des faits d'une exceptionnelle gravité...explicités dans notre courrier recommandé du 29 juillet 1997...(qui) caractérisent la faute lourde* ».

A la salarié qui plaidait l'absence de cause réelle et sérieuse, le Conseil de prud'hommes avait répondu comme Salomon, refusant à la fois la qualification de faute lourde et celle de licenciement infondé. La Cour d'appel opte pour un raisonnement plus tranché : la lettre de licenciement ne contenant aucun motif, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Peu importe, dès lors, la possibilité pour l'employeur de rapporter la preuve, par quelque autre moyen, de l'attitude lourdement fautive du salarié dont il veut se séparer. La lettre fixe les termes du litige. *Exit* le débat sur le fond¹. L'irrégularité formelle est substantielle, le licenciement est infondé...

Logique implacable à laquelle nos magistrats se sont conformés ; et pour cause ! Un temps, certaines Cours d'appel avaient essayé de résister à cette jurisprudence développée dès 1976 par la chambre sociale la Cour de cassation². Ces juges du fond, mis au courant de la réalité des faits par les autres pièces du dossier, avaient refusé de condamner des employeurs dont la démarche – le licenciement d'un salarié « très indélicat » – était, à leurs yeux, légitime mais qui avaient fauté au stade de la rédaction de la lettre de licenciement. L'Assemblée plénière de la Cour de cassation les avait impitoyablement censurés : *l'employeur est tenu d'énoncer les motifs du licenciement dans la lettre de notification du licenciement mentionnée à l'article L 122 – 14 – 1 du Code du travail ; à défaut, le licenciement est sans cause*

1 Un débat qu'il faut désormais aborder en se rappelant que la Cour de cassation entend donner une appréciation très stricte de la notion de faute lourde : le vol commis par le salarié au détriment de son employeur n'est pas une faute lourde, dès lors que l'intention de nuire n'est pas caractérisée ; Cf. Cass. soc. 6 juill. 1999, *Bull. civ. V* n° 326; *Dr. soc.* 1999, p. 961.

2 Cass. soc. 26 oct. 1976, *Bull. civ. V*, n° 521; position confirmée plusieurs fois : cf. par ex. Cass. soc. 12 janv. 1994, *Bull. civ. V*, n° 1; Cass. soc. 28 juin 1994, n° 94 – 41. 163; Cass. soc. 30 nov. 1994, n° 93 – 40. 368.

*réelle et sérieuse*¹. Une position de laquelle la Chambre sociale de la Cour de cassation ne s'est pas départie depuis².

Première leçon : il faut rédiger soigneusement une lettre de licenciement pour faute ou, tout au moins, annexer formellement à cette lettre un autre courrier faisant très précisément état des griefs qui sont reprochés au salarié³ et ayant pour objet la rupture du contrat de travail⁴.

Dans la seconde décision, il s'agissait d'un licenciement économique. Sans doute « rassuré » par l'acceptation du salarié de la proposition d'adhésion à une convention de conversion qu'il lui avait faite, l'employeur n'avait pas cru bon de motiver la lettre mettant fin au contrat de travail. Erreur : rupture « d'un commun accord », certes, mais rupture dont le régime obéit néanmoins à celui du licenciement. La lettre doit donc indiquer précisément le fondement économique du licenciement et son impact sur le poste du salarié en cause⁵.

Deuxième leçon ; coût : 50 000 f, plus le remboursement à l'Assedic des indemnités chômage versées au salarié (dans la limite de 6 mois)...

Arrêts instructifs pour tous les employeurs réunionnais et leur directeur des ressources humaines ; quelle que soit la cause pour laquelle la décision de se séparer d'un salarié est prise, la lettre notifiant la rupture doit comporter les motifs précis qui justifient la mesure. L'absence de telles précisions n'entraînent pas une sanction pour irrégularité de procédure mais bien une sanction pour absence de cause réelle et sérieuse. Pas de mention, pas de cause !

La position a, certes, le mérite de protéger les salariés contre le licenciement. Mais elle est souvent vécue comme une injustice grave par certains employeurs. Il n'est pas impossible que l'un d'entre eux porte l'affaire devant la Cour européenne des droits de l'homme en se fondant sur l'article 6 – 1 de la Convention européenne des droits de l'homme qui donne « à toute personne le droit à ce que sa cause soit entendue équitablement par un tribunal indépendant et impartial établi par la loi... ».

Le raisonnement, développé en doctrine⁶, serait le suivant : le terme « équitablement » utilisé dans l'article 6 – 1 précité signifie, dans son acception anglo – saxonne, « conforme aux règles procédurales », règles parmi lesquelles figurent le respect par le juge du principe du contradictoire d'une part et, d'autre part, un droit égal à la preuve pour chacune des parties à un procès ; en droit français, ces principes sont énoncés à l'article 30 du Nouveau Code de procédure

1 Cass. Plén. 27 novembre 1998, 3 arrêts, *Dr. soc.* 1999, p. 19 ; *SSL* n° 913, p. 9.

2 Cass. soc. 3 févr. 1999, n° 97 – 40. 239 D ; 16 mars 1999, n° 96 – 45. 247 P ; 26 mai 1999, n° 97 – 40. 803 P+B+R ; 26 janv. 2000, n° 97- 43. 047.

3 Cass. soc. 2 déc. 1998, n° 96 – 44. 363 P. Cass. soc. 10 oct. 2000, n° 98 – 40.496 D.

4 Cass. soc. 12 oct. 2000, n° 98 – 41.575 D ; *SSL* n° 1003, p. 8.

5 Cf. J. E. RAY, *Droit du travail, Droit vivant*, 7ème éd. 1998 – 1999, Liaisons, n° 228, p. 206. *Adde* 9^{ème} éd., n° 259.

6 Cf. F. HUMBERT, Le droit de l'employeur à ce que sa cause soit entendue équitablement, *SSL* n° 987, p. 8.

civile d'une part et à l'article 1352 du Code civil d'autre part ; donc, en interdisant à l'employeur de rapporter la preuve du bien fondé du licenciement dès lors que la lettre de licenciement n'est pas (ou pas assez) motivée, la Cour de cassation ignore ces dispositions.

A suivre...

Serge FARNOCCHIA
Maître de conférences à l'Université de La Réunion