



**HAL**  
open science

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion,  
19 décembre 2000, arrêt numéro 00/1190, Observatoire  
du développement de la Réunion contre Claudine  
Loewenhaupt**  
Serge Farnocchia

► **To cite this version:**

Serge Farnocchia. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 19 décembre 2000, arrêt numéro 00/1190, Observatoire du développement de la Réunion contre Claudine Loewenhaupt. Revue juridique de l'Océan Indien, 2002, 02, pp.418-422. hal-02586993

**HAL Id: hal-02586993**

**<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02586993v1>**

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.

**CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT  
POUR CAUSE PERSONNELLE – MESENTENTE – FAUTE  
GRAVE (NON) – CAUSE REELLE ET SERIEUSE DE  
LICENCIEMENT (OUI)**

*Saint-Denis, 19 décembre 2000*

*Observatoire du développement de La Réunion / Claudine LOEWENHAUPT*

*Arrêt n° : 00/1190*

*Avocats : Me GARRIGES, SCP BELOT AKHOUN CREGUT HAMEROUX*

**RESUME DE LA DECISION**

**Faits et procédure**

Claudine LOEWENHAUPT a été embauchée par l'Observatoire Départemental de La Réunion (ODR) à compter du 27 novembre 1989 en qualité d'assistante technique chargée d'études. A compter du 1<sup>er</sup> mai 1991, elle a accédé aux fonctions de responsable d'études, avec le statut de cadre.

Son contrat de travail s'est poursuivi sans incident jusqu'au 27 décembre 1996, date à laquelle lui a été notifié un avertissement pour les motifs suivants :

- dénigrement permanent de l'activité de l'ODR et de mes décisions ;
- jugement dégradant sur mes capacités à diriger ;
- opposition systématique négative au cours des réunions de travail ;
- lecture de documents confidentiels qui ne vous sont pas destinés ;
- retards quasi systématiques ;
- incapacité à respecter les horaires prévus dans votre contrat ;
- non respect de votre lien de subordination ;
- propos excessifs au cours d'entretiens individuels, dépassant très largement les limites de vos prérogatives de salariée.

Par lettre remise en main propre le 4 juin 1998, elle a été convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement fixé au 12 juin 1998 ; le même courrier l'informait de sa mise à pied à titre conservatoire, dans l'attente de la décision à intervenir.

Son licenciement lui a été notifié par lettre recommandée avec accusé de réception du 19 juin 1998 pour la faute grave suivante :

- le dénigrement, en particulier le 4 juin en mon bureau où malgré mes recommandations, de manière irrespectueuse et récurrente, vous n'avez pas cessé de clamer l'incompétence de tous les collaborateurs de l'ODR qui sans votre présence

ne, pourrait pas fonctionner ; de répéter à l'envi qu'il vous était impossible de vous entendre avec des gens aussi peu compétents par rapport à vous ; de condamner vigoureusement et sans réserve les choix et les décisions de la direction de l'entreprise ;

- l'insubordination, en refusant de mettre à exécution ma consigne de changer de bureau, alors même que cette opération était prévue et acceptée de longue date, et en refusant manifestement de coopérer avec les personnes mises à votre disposition pour réaliser le transfert ;

- l'indiscrétion, en vous permettant au cours de cet entretien de prendre connaissance de documents posés sur mon bureau, après avoir été surprise quelques temps auparavant en train de consulter frauduleusement les éléments de paye des autres salariés de l'entreprise.

Par jugement du 21 juin 1999, le Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis de La Réunion a estimé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur à payer à la salariée les sommes suivantes :

- 46398,87 F brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 4639,89 F brut au titre des congés payés sur préavis ;
- 155801,67 F net au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
- 154663 F net à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 6000 F sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile.

L'ODR a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Elle fait valoir que le licenciement est justifié par l'attitude de la salariée, qui avait déjà été mise en garde à plusieurs reprises, et dont la preuve est largement rapportée par les attestations versées aux débats.

Elle conclut en conséquence à l'infirmité du jugement déféré et au débouté des demandes de l'intimée, ainsi qu'à sa condamnation à lui rembourser la somme de 54105,24 F qui lui a été réglée en vertu de l'exécution provisoire de la décision du Conseil de Prud'hommes, ainsi qu'au paiement de celle de 10000 F sur le fondement de l'article 700 du Conseil de Prud'hommes (sic).

Claudine LOEWENHAUPT conteste point par point les griefs qui lui sont reprochés. Elle soutient qu'elle était inscrite à une formation concernant un nouveau logiciel prévue les 4 et 5 juin 1998 ; que dans la nuit du 3 au 4 juin 1998, elle a été malade ; que néanmoins, le directeur de l'ODR l'a contrainte à être présente dans les locaux de l'entreprise le 4 juin 1998 dès 8 h 30 pour assurer le déménagement de son bureau ; elle conteste en outre avoir reçu un avertissement le 27 décembre 1996 et fait valoir au contraire que depuis cette date, elle n'a pas cessé de recevoir des félicitations et des primes en raison de la qualité de son travail ; que son licenciement n'a eu d'autre but que de recruter à sa place Madame HOARAU, proche parente de l'épouse du directeur.

Elle conclut en conséquence à la confirmation du jugement entrepris dans ses principes, et formant appel incident sur le quantum des diverses indemnités de rupture, demande la condamnation de l'appelante à lui payer les sommes suivantes :

- 51351,80 F au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 5135,18 F au titre des congés payés y afférents ;
- 15030,40 F au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 205407,60 F à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 102703,80 F à titre de dommages intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail ;
- 15000 F sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile.

#### **Motifs de la décision**

La faute grave doit s'entendre de celle qui 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 de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur.

Il ressort de l'ensemble des pièces versées aux débats que le *climat relationnel existant entre le directeur de l'ODR et Madame LOEWENHAUPT a commencé à se dégrader lors de l'arrivée du nouveau directeur, Monsieur DE LA GRANGE* ; que c'est dans ces conditions qu'un avertissement a été infligé à la salariée le 27 décembre 1996, et lui a été notifiée par lettre recommandée. Il apparaît pourtant que *cet avertissement n'a pas été précédé d'un entretien préalable, au cours de laquelle Madame LOEWENHAUPT aurait été mise en mesure de s'expliquer sur les griefs qui lui étaient reprochés.*

En ce qui concerne la matinée du 4 juin, il ne résulte pas des pièces versées aux débats que l'intimée ait été inscrite à une formation informatique, ni qu'elle ait été absente pour cause de santé, la production d'un certificat médical daté du 6 juin 1998 n'ayant pas de caractère probant quant à la fatigue ressentie ce jour là par la salariée.

Nelly FELICITE et Farhad TIMOL, présentes dans le bureau de Monsieur DE LA GRANGE, attestent que l'intimée a refusé d'assurer le déménagement de ses affaires dans un autre bureau. *Si l'on admet le caractère incourtois du manque de coopération de la salariée envers un déménagement programmé, cette circonstance ne saurait à elle seule constituer une faute grave de nature à légitimer la rupture du contrat de travail sans indemnité ni préavis.*

Mesdames FELICITE, TIMOL, ALBARET et RACAULT témoignent en outre du mauvais esprit dont Madame LOEWENHAUPT faisait preuve à l'égard de ses collègues et de leur difficulté à travailler en équipe avec elle. Elles font également état de divers incidents qui, datant de plus de deux mois avant

l'engagement de la procédure de licenciement ne peuvent plus être invoqués à l'appui d'un licenciement disciplinaire. *Les termes employés reflètent cependant la mauvaise ambiance qui régnait dans le service en raison de l'attitude intransigeante de l'intimée et de l'opposition manifestée par elle envers le directeur de l'association.*

Les attestations que verse Madame LOEWENHAUPT témoignent de son comportement au cours des années 1990 à 1996, avant l'arrivée au poste de directeur de Monsieur DE LA GRANGE. L'intimée ne démontre en outre pas que Madame HOARAU, dont le contrat de travail était déjà signé à la date du 17 décembre 1997, quoique son entrée en fonctions ne doive être effective que le 1<sup>er</sup> juillet 1998, ait été embauchée à sa place.

*La réticence et l'absence de volonté de coopération manifestées par Madame LOEWENHAUPT envers le directeur de l'Observatoire, lequel était le supérieur hiérarchique de l'intimée, si elles ne revêtent pas les caractères de la faute grave, constituent en l'espèce une cause réelle et sérieuse de licenciement.* Le jugement déferé doit dès lors être réformé en ce qu'il, a alloué à la salariée des dommages intérêts pour licenciement abusif.

La décision entreprise sera confirmée en ce qu'elle a allouée à la salariée des sommes au titre de l'indemnité de préavis, des congés payés y afférents et de l'indemnité légale de licenciement, les premiers juges ayant justement évalué le montant de ces diverses indemnités de rupture.

#### **OBSERVATIONS**

« Encore un jugement de Salomon » pourrait penser celui qui se contenterait d'une lecture rapide de l'arrêt. Certes, l'employeur a licencié pour faute grave, privant ainsi le salarié de toute indemnité (excepté l'indemnité de congés payés). Certes, le Conseil de prud'hommes a qualifié le licenciement de sans cause réelle et sérieuse, condamnant l'employeur aux lourdes indemnités attachées à cette qualification. Entre ces deux extrêmes, la Cour d'appel a coupé la poire en deux : le salarié n'a pas commis de faute grave mais son licenciement est causé.

Ce lecteur resterait alors sur une fausse vue des choses. L'arrêt est bien motivé et relève selon nous d'une grande orthodoxie juridique. En effet, bien que le terme ne soit pas une seule fois employé dans l'arrêt, il s'agit bien ici d'une hypothèse de licenciement pour **mésentente**. Ce motif constitue-t-il la cause réelle et sérieuse exigé par la loi ? Rappelons les termes du débat. On sait que pour être réelle, la cause du licenciement doit être objective, « indépendante de la bonne ou de la mauvaise humeur de l'employeur »<sup>1</sup>. La mésentente correspond-elle à ce critère d'objectivité ? Non, si l'employeur se contente d'invoquer le mauvais caractère de ce salarié, sans donner de précision sur les manifestations extérieures de ce mauvais caractère. Oui si, au contraire, il établit des faits précis ayant opposé le salarié soit à

---

<sup>1</sup> Cf. les débats parlementaires qui ont précédé le vote de la loi du 13 juillet 1973, *J. O. débats A. N. 30 mai 1973, p. 1619.*

lui-même, soit à d'autre salariés. La Cour de cassation ne s'oppose pas à la reconnaissance comme cause réelle et sérieuse des mésententes et de l'incompatibilité d'humeur<sup>1</sup>.

La Cour de St Denis, dans l'arrêt commenté, admet que l'employeur a établi suffisamment de faits de nature à « objectiver » la mésentente : un mauvais esprit dont la salariée faisait preuve à l'égard de ses collègues, la difficulté de ces derniers à travailler en équipe avec elle, l'absence de volonté de coopération envers le supérieur hiérarchique prenant parfois un caractère non courtois... Mésentente en amont (avec la hiérarchie) plus mésentente en aval : voilà qui est facteur de dysfonctionnement d'une entreprise !

Cette dernière remarque incite à rappeler le conseil récemment prodigué par Françoise Champeaux<sup>2</sup> aux employeurs soucieux d'objectivité – et craignant qu'un jour ou l'autre la mésentente ne subisse le même sort que la perte de confiance – de mettre l'accent, dans la lettre de licenciement, sur les effets objectifs de la mésentente : la mésentente crée un trouble caractérisé dans l'entreprise. Il est alors de l'intérêt de l'entreprise que de procéder au licenciement du salarié auteur du trouble. Parfois, les faits établis par l'employeur peuvent caractériser la faute (en cas de mésentente en amont, le salarié a pu critiquer publiquement la politique de son entreprise, outrepassant son droit d'expression et violant son devoir de loyauté ; en cas de mésentente en aval, s'agissant d'un cadre, l'employeur peut se fonder sur l'incompétence professionnelle : l'inaptitude d'un responsable d'équipe à encadrer son équipe).

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

---

<sup>1</sup> J. Péliissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du travail*, Ed. Dalloz, Coll. Précis, 20<sup>ème</sup> éd., n° 412 et la jurisprudence citée.

<sup>2</sup> In *SSL* n° 1058, p. 12, à propos d'un arrêt de la Chambre sociale (Soc. 27 nov. 2001, n° 99-45.163 P) rejetant le pourvoi formé contre un arrêt de la Cour d'appel de St Denis de La Réunion.