



HAL
open science

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 4
mars 2011, RG numéro 09/00856**

Marion Hallet

► **To cite this version:**

Marion Hallet. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 4 mars 2011, RG numéro 09/00856. Revue juridique de l'Océan Indien, 2011, 13, pp.153-156. hal-02623032

HAL Id: hal-02623032

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02623032>

Submitted on 26 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.

5. Droit social

Chronique dirigée par **Serge FARNOCCHIA**, Maître de conférences à la faculté de droit et d'économie de La Réunion,

5.1. Contrat de travail

Licenciement abusif - Absence de cause réelle et sérieuse - Préjudice moral et financier distinct

Chambre civile de la cour d'appel de Saint-Denis, arrêt du 04 mars 2011 (arrêt n° R.G : 09/00856)

Marion HALLET, Doctorante à l'Université de La Réunion

Une confusion règne généralement s'agissant des demandes d'indemnités et de dommages et intérêts destinées à compenser les divers chefs de préjudice subis par le salarié lors de la rupture de son contrat de travail. Une même confusion règne aussi parfois entre licenciement sans cause réelle et sérieuse et licenciement abusif. Si l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion le 4 mars 2011 permet de rappeler les distinctions à opérer en la matière, il met également en exergue les interactions pouvant naître entre les différents juges civils, répressifs et prud'homaux.

En l'espèce, une salariée se voit notifier son licenciement, par lettre recommandée en date du 2 octobre 2001, et ce, sans préavis ni indemnité. A la lecture de ces premiers éléments, il s'en déduit que la salariée se voit reprocher une faute lourde. En effet, si la faute grave, qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis (Cass. Soc., 26 février 1991 : Bull. civ., 1991, V, n° 97), lui fait perdre ses indemnités de licenciement et de préavis, seule la faute lourde, qui traduit une intention de nuire du salarié vis-à-vis de son employeur (Cass. Soc., 29 novembre 1990 : Bull. civ., 1990, V, n° 599), a pour effet de priver le salarié de toutes les indemnités auxquelles il aurait en principe droit, à savoir les indemnités de licenciement, de préavis et compensatrices de congés payés.

Contestant les motifs de son licenciement, la salariée décide alors de saisir le conseil des prud'hommes, le 12 novembre 2001, aux fins de voir son employeur condamné pour licenciement abusif. L'on comprend donc, que par licenciement abusif, la salariée entend obtenir des juges qu'ils caractérisent l'absence de toute cause réelle et sérieuse, au licenciement dont elle a fait l'objet.

Suite à cela, l'employeur déclenche l'action publique en déposant, le 1^{er} mars 2002, une plainte avec constitution de partie civile pour vol, faux et usage de faux à l'encontre de la salariée licenciée. Mais, par arrêt du 8 mars 2007, la chambre des appels correctionnels prononce la relaxe de l'ex-salariée.

Ce passage par les juges répressifs est intéressant, car il illustre en partie, les motivations ayant conduit le législateur à réformer l'ancien article 4 du Code de procédure pénale dont est issu l'adage selon lequel « le pénal tient le civil en l'état ».

En effet, l'article susvisé était ainsi libellé : « *L'action civile peut être aussi exercée séparément de l'action publique. Toutefois, il est sursis au jugement de cette action exercée* ».

devant la juridiction civile tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci a été mise en mouvement. ».

Si la nécessité de prévenir les contrariétés (entre ce qui est jugé au pénal et au civil) -à laquelle répondait une telle rédaction- était indéniable, cette règle conduisit cependant à la multiplication des manœuvres dilatoires des défendeurs, effectuées dans le seul dessein d'altérer la célérité et la qualité de la justice. Bien qu'il ne soit pas ici question de savoir si les motivations de l'employeur aient ou non été celles-ci, la présente affaire se situe en plein cœur de la réforme étant intervenue en la matière.

En effet, par la loi du 5 mars 2007 n° 2007-291, la rédaction de l'ancien article 4 du Code de procédure pénale se voit étoffée d'un troisième alinéa aux termes duquel : « *La mise en mouvement de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelque nature qu'elle soit, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès-civil.* ». Autrement dit, dorénavant la mise en mouvement de l'action publique n'interdit plus au juge civil de statuer.

Mais, parce que le sursis à statuer fut prononcé sous l'empire de l'ancienne rédaction de l'article 4 du Code de procédure pénale, ce n'est que par jugement du 27 novembre 2007, confirmé par un arrêt en date du 30 septembre 2008, que le conseil des prud'hommes vint juger que le licenciement de l'ex-salariée était dépourvu de cause réelle et sérieuse, soit plusieurs mois après la décision de la juridiction répressive.

Une question se pose alors : les juges prud'homaux étaient-ils tenus par l'autorité de la chose jugée au pénal ? En principe, il y a en effet autorité de la chose jugée au criminel sur le civil, si les faits examinés par le juge prud'homal sont les mêmes que ceux débattus devant le juge répressif (Cass. soc., 10 décembre 1991 : Bull. civ. 1991, V, n° 562). Autrement dit, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse s'il repose sur des faits que le juge pénal a déclaré non établis (Cass. soc., 19 mars 1997 : Bull. civ. 1997, V, n° 117).

Tel est le cas en l'espèce, car le licenciement de la salariée reposait sur l'invocation de motifs tenant à la commission, par elle, des infractions de vol, faux et usage de faux. Ces infractions n'ayant pas été caractérisées par le juge répressif, le jugement prud'homal se devait d'en tenir compte dans l'appréciation des motifs du licenciement contesté (pour les exceptions au principe, voir JCl. Travail - Traité., Fasc., 82-10, *Droit pénal : Infractions, Constatation, Poursuite*, J.-F. Cesaro, n° 194).

Jugeant d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la juridiction prud'homale condamne de ce fait l'employeur, au versement de diverses sommes. Au titre de celles-ci, notamment : l'allocation de dommages et intérêts pour le préjudice subi, le versement d'une indemnité de préavis et le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés. Aucune faute grave ou lourde n'ayant été caractérisée, les indemnités compensatrices d'une perte de revenus, que sont les indemnités de préavis (articles L 1234-4 à L 1234-6 du Code du travail) et de congés payés, étaient donc classiquement dues à l'ex-salariée. Quant aux 20 000 euros de dommages et intérêts dus en réparation du préjudice subi par l'ex-salariée, ceux-ci résultent des termes de l'article L 1235-5 du Code du travail, qui accorde un pouvoir d'appréciation souverain aux juges, en matière d'évaluation du préjudice subi par certains salariés ayant fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les salariés concernés par cette disposition sont ceux qui ne justifient pas d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise ou qui se trouvaient dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés.

Cependant, outre le versement de ces diverses indemnités, en somme relativement classiques en présence d'une procédure tendant à contester l'existence de la cause réelle et sérieuse du licenciement, le conseil des prud'hommes décide de condamner l'employeur au versement de la somme de 20 000 euros pour « préjudice moral et financier distinct ». Cette sanction indemnitaire résulte-t-elle de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ? Aucune disposition du Code du travail ne le prévoit. Et pour cause, ces dommages et intérêts ne sont autres que la réparation du préjudice résultant, non pas de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, mais des circonstances dans lesquelles intervient le licenciement, et ce, sur le fondement de l'article 1382 du Code civil.

Or, si les juges peuvent apprécier le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans même que le salarié n'ait à établir son préjudice (Cass. soc., 14 mai 1998 : Bull. civ., 1998, V, n° 253, Cah. soc. barreau Paris n° 102, 1998, S 188), tel n'est pas le cas dans l'hypothèse où le salarié revendique l'octroi de dommages et intérêts distincts de ceux pouvant être accordés en vertu des articles L 1235-4 et L 1235-5 du Code du travail.

En effet, il est de jurisprudence constante, que le salarié doit justifier, non seulement de l'existence d'un préjudice, mais encore d'un préjudice qui soit distinct de celui résultant du licenciement (Cass. soc., 29 mai 1996, pourvoi n° 93-41.712).

Qu'en est-il, dans l'affaire qui nous intéresse ici ? En l'espèce, l'ex-salariée faisait valoir qu'elle avait subi « un préjudice particulièrement important, du au fait du caractère particulièrement humiliant et vexatoire de la mesure de licenciement sur des motifs dépourvus de fondement et d'accusations graves la ravalant au rang de coauteur et complice de détournement de fonds, et portant atteinte à son intégrité morale et à sa probité ». Or, il est admis que le licenciement est abusif et peut de ce fait donner lieu à réparation du préjudice subi, lorsqu'il intervient dans des conditions vexatoires (Cass. soc., 1^{er} avril 1998 : pourvoi n° 96-40146, Cah. soc. barreau Paris n° 101, 1998, B 132. ; Cass. soc., 17 juillet 1996 : Bull. civ. 1996, V, n° 290) portant atteinte à la dignité et à la notoriété du salarié, et de nature à l'humilier auprès de son entourage (Cass. soc., 3 juin 1998 : Cah. soc. barreau Paris n° 103, 1998, S 280). Autrement dit, ce sont les conditions de réalisation, celles qui entourent la rupture du contrat de travail, qui vont déterminer l'existence ou non d'un préjudice distinct ouvrant droit à l'allocation de dommages et intérêts sur le fondement de l'article 1382 du Code civil. Et, si ce préjudice peut être moral (interdiction d'accès au bureau, fouille du bureau et de documents personnels, mise à pied verbale, dénonciation calomnieuse), il peut également être matériel ; la rédaction de l'article 1382 du Code civil n'étant pas limitative quant à la nature du préjudice réparable (Cass. civ., 13 février 1923 : GAJC, 11^e éd., n° 179).

Le préjudice distinct peut donc être de nature financière, comme le fait ici valoir l'ex-salariée. Au même titre que la rupture brutale des relations commerciales établies peut constituer une rupture abusive (Cass. Com., 28 février 1995 : Bull. civ., IV, n° 63), la rupture brutale de la relation de travail par l'employeur peut être de nature à caractériser un licenciement abusif donnant droit à des dommages et intérêts sur le fondement de l'article 1382 du Code civil (Cass. Soc., 8 novembre 1962 : Bull. civ., 1962, n° 782). Invoquant le caractère brutal du licenciement, brutalité qui a eu pour effet d'occasionner une perte financière conséquente eu égard au train de vie requis pour une mère célibataire ayant deux enfants à charge, l'ex-salariée est également indemnisée de ce préjudice, en sus de son préjudice moral.

Si la condamnation au versement de la somme de 20 000 euros au titre du préjudice moral et financier distinct ne posait pas, en soi, de difficulté, identifier le fondement et expliciter la caractérisation de cette indemnisation permettent néanmoins de comprendre la décision rendue par la Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion.

Car, entre le jugement rendu par le Conseil des prud'hommes et l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour d'appel, l'ex-salariée fait assigner son employeur devant le Tribunal de grande instance de Saint-Pierre de La Réunion, « *en paiement de la somme de 50 000 euros de dommages et intérêts au titre du préjudice résultant pour elle de sa mise en examen en suite de la dénonciation calomnieuse de l'employeur* ».

Suite à l'appel formé par l'ex-salariée du jugement rendu le 30 avril 2009, la Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, par un arrêt du 4 mars 2011, conclut à l'irrecevabilité de l'action de l'ex-salariée. Pourquoi une telle irrecevabilité ? Parce que, sous couvert de fonder sa demande de dommages et intérêts sur le préjudice résultant pour elle de sa mise en examen suite à la dénonciation calomnieuse de son employeur, l'ex-salariée formait en réalité une demande ayant le même objet et la même cause que celle formulée devant le conseil des prud'hommes : requérir de son ex-employeur l'indemnisation du préjudice résultant, pour elle, des circonstances ayant entourées son licenciement, et ce, sur le fondement des articles 1382 et 1383 du Code civil. Autrement dit, le préjudice moral dont l'ex-salariée demandait réparation avait déjà été reconnu au titre du « préjudice moral et financier distinct » par la chambre sociale de la cour d'appel, et évalué par elle, à hauteur de 20 000 euros.

L'identité des parties et de leurs qualités respectives, de même que l'identité de cause et d'objet entre la demande sur laquelle il a été précédemment statué (et à laquelle il a été fait droit, par la chambre sociale de la cour d'appel) et celle dont la chambre civile de la cour d'appel est saisie, a pour effet de donner au dispositif de l'arrêt rendu par la chambre sociale de la cour d'appel, autorité de la chose jugée (article 1351 du Code civil), de sorte que la nouvelle action de l'ex-salariée est irrecevable.

Une décision classique donc, mais qui présente néanmoins le mérite de rappeler qu'en sus de l'indemnisation d'une absence de cause réelle et sérieuse, un salarié est fondé à obtenir la réparation du préjudice résultant, pour lui, des circonstances vexatoires et brutales du licenciement dont il a fait l'objet. Une fois ce préjudice réparé, le salarié ne sera cependant plus à même d'en demander réparation devant un autre juge, lorsque les conditions de l'autorité de la chose jugée sont réunies.