

Le licenciement vexatoire : la condamnation de procédés déloyaux

Agnès Etiennot

Maître de conférences Université Jean Moulin Lyon 3

19-06-2012

Les sanctions pour absence de cause réelle et sérieuse et irrégularité de procédure sont bien connues en matière de licenciement. Elles ne sauraient cependant occulter une troisième sanction qui peut être prononcée lorsque la rupture intervient dans des conditions vexatoires. Fondée sur l'article 1147 du Code civil, l'indemnisation corrélative qui est accordée au salarié répare en effet un préjudice distinct de celui causé par le licenciement. Elle répare un préjudice moral consécutif aux conditions fautives de réalisation de la rupture. Les décisions rendues sur ce point ne sont pas très nombreuses. L'arrêt de la cour d'appel de Lyon nous rappelle opportunément certaines règles classiques mais il permet surtout d'illustrer une hypothèse particulière de licenciement vexatoire et de montrer que les juges condamnent avec force des procédés jugés particulièrement déloyaux.

Dans le fil d'une jurisprudence constante, la cour d'appel précise que le licenciement peut « revêtir un caractère vexatoire quand bien même le licenciement est reconnu fondé » en l'espèce sur une insuffisance professionnelle. Le licenciement vexatoire est en effet indépendant de la qualification du licenciement. Il peut être alors tout autant reconnu en cas de cause réelle et sérieuse qu'en cas d'absence de cause réelle et sérieuse (C. cass 15.05.2002 n° 1650), de faute grave (C. cass 19.07.2000 n° 3435) ou même en cas de licenciement pour motif économique (C. cass 29.01.2003 n° 226). Mais comme le rappelle la Cour de cassation dans une décision récente du 13 mars 2012 (n° 10-16.802), si le salarié est fondé à prétendre à des dommages et intérêts à raison du préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi... encore convient-il que le juge caractérise les circonstances vexatoires et le préjudice distinct qui a pu en résulter.

L'arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon est particulièrement révélateur du contrôle du juge en ce domaine. Après avoir relaté les faits, il caractérise une « manœuvre » de l'employeur portant « une atteinte intolérable à la dignité de la salariée ».

En l'espèce, la salariée en congé parental du fait de l'état médical de son enfant, a reçu un message électronique dans lequel il lui était demandé « si tout allait bien » et « si elle était disponible le vendredi 20 mars à partir de 15 heures pour rencontrer l'employeur », après quoi il lui était « souhaité une bonne journée ». Persuadée qu'il s'agissait d'évoquer avec l'employeur la reprise de son activité, la salariée s'était rendue à l'entretien au cours duquel l'employeur lui avait fait part de son intention de la licencier.

La cour d'appel condamne très fermement l'attitude de l'entreprise. Après avoir rappelé que l'entreprise a convoqué la salariée « non seulement sans lui faire connaître l'objet de l'entretien et donc sans lui permettre de préparer sa défense », elle caractérise les circonstances vexatoires en utilisant à dessein des termes particulièrement forts, tels ceux d'insigne perfidie, manœuvre bassement déloyale, guet-apens. Elle retient que le fait d'avoir convoqué « en feignant avec la plus **insigne perfidie** de prendre intérêt à sa santé et à celle de son enfant dont l'employeur savait que l'état médical était à l'origine du congé parental, ce afin de mettre en œuvre son éviction, constitue une **manœuvre bassement déloyale** ainsi qu'une atteinte intolérable à la dignité de l'intéressée ». La cour d'appel poursuit en qualifiant la démarche retenue par l'entreprise de « **procédé sournois...** qui n'est rien d'autre **qu'un guet-apens** ».

L'utilisation du terme guet-apens pour dénoncer le procédé utilisé par l'employeur peut *a priori* interroger. Il désigne habituellement une ruse permettant d'aboutir à piéger son adversaire. Si le Code du travail impose à l'employeur de respecter des exigences particulières en matière de convocation à un entretien préalable à un licenciement et si la jurisprudence fait de la mention de l'objet de l'entretien une condition substantielle, son manquement n'est sanctionné que par une irrégularité de procédure. Il semble donc a priori y avoir un décalage important entre la sanction habituellement retenue pour non-respect de la mention de l'objet de l'entretien et la position retenue par la cour d'appel. Mais en l'espèce un élément décisif explique la sévérité des juges. C'est la recherche par l'entreprise de la volonté de provoquer la surprise chez la salariée qui est ici condamnée. La cour relève que « cet entretien pour le moins informel, a été préparé avec le concours très actif de madame T... qui y a participé et qui indique à quel point la surprise de la salariée licenciée a été totale ». La cour ajoute « que manifestement, pour madame T... l'effet de surprise ainsi créé est la manifestation du succès de l'entreprise qu'elle a été chargée de mener ».

Mais plus encore que la seule dissimulation de l'objet de l'entretien, c'est la tromperie, l'hypocrisie du fait de l'apparente sollicitude, compassion de l'entreprise envers une salariée dont le licenciement est en réalité décidé, qui est condamnée par les juges. La cour d'appel veut manifestement imposer une moralisation en matière de licenciement. La loyauté qui doit présider aux relations de travail s'impose aussi bien aux employeurs qu'aux salariés. Un employeur ne peut feindre de prendre soin de la santé d'un salarié et de celle de son entourage tout en ayant décidé de procéder à son licenciement.

Nous ne pouvons nous empêcher de faire ici un parallèle avec des décisions rendues par la Cour de cassation le 18 mars 2008 (n° 06-45.093 et n° 06-40.852) relativement aux stratagèmes mis en place en matière de preuve. Tout comme la preuve d'un fait ne peut être rapportée par des procédés frauduleux, par des méthodes indignes (P Waquet, « Halte aux stratagèmes », *SSL*, 2008 n° 1369 supp) les procédés déloyaux n'ont de place en matière de procédure de licenciement. Cet arrêt de la cour d'appel de Lyon s'inscrit dans l'évolution du droit vers le respect de la dignité des personnes.

Arrêt commenté :
CA Lyon, 8 mars 2012, n° 11/01367