Image not found or type unknown

Mise en examen du salarié dissimulée à l'employeur et licenciement disciplinaire

publié le **09/10/2014**, vu **3193 fois**, Auteur : Juris Social

Analyse et commentaire de l'arrêt rendu le 29 septembre 2014 par la Chambre sociale de la Cour de cassation (pourvoi n°13-13.661)

Une mise en examen peut être prononcée à l'encontre d'un salarié sans pour autant avoir d'incidences directes sur la bonne exécution de son travail.
Au surplus cette mise en examen peut être liée à un fait tiré de la vie personnelle du salarié, étant entendu que celle-ci est en principe « protégée » et que l'employeur n'a pas de droit de regard sur ce type d'évènements. En d'autres mots le salarié n'est pas formellement tenu d'en informer l'employeur.
Celui-ci peut donc complètement ignorer - en l'absence de toute incarcération – le fait que son salarié ait fait l'objet d'une mise en examen pour un fait issu de sa vie personnelle.

En revanche que se passe t-il lorsque la mise en examen du salarié a lieu en raison de faits qui ont un rapport direct avec ses fonctions et ses activités professionnelles ? Le salarié est-il tenu d'informer l'employeur de cette mise en examen ?

C'est à cette question que devait répondre la Cour de cassation le 29 septembre dernier, dans le cadre du pourvoi en cassation d'un salarié suite à un arrêt rendu par la Cour d'appel de Bastia le 29 décembre 2012.

En effet dans cette affaire une salariée – médecin conseil de la CNAMTS – avait fait l'objet d'une mesure de licenciement disciplinaire pour faute en avril 2008. L'employeur lui reprochait de ne pas l'avoir informé suite à sa mise en examen concernant des faits ayant trait à ses activités professionnelles au sein de la CNAMTS, ce qui constituait selon lui un grave manquement à son obligation de loyauté.

Quelques mois au préalable l'employeur avait déposé une plainte pour suspicion de fraude.
Le Procureur de la République, compte tenu de ce dépôt de plainte et de l'enquête qui s'en était suivie, avait décidé le 18/10/2007 la **mise en examen de la salariée au titre d'une « escroquerie en bande organisée pour des faits intéressant le paiement des prestations de la sécurité sociale ».**
Il convient de préciser que l'employeur ne s'était pas constitué partie civile : il n'avait donc pas été associé au déroulement de l'enquête ni à l'instruction.
Par voie de presse il avait appris – de manière fortuite – la mise en examen de sa salariée dans le cadre de cette affaire. Par un écrit en date du 12 décembre 2007 le Procureur de la république lui confirmait cette mise en examen.
L'employeur avait alors engagé la procédure disciplinaire par le biais d'une convocation à un entretien préalable au licenciement en date du 8 février 2008, puis licenciait sa salariée pour faute le 14 avril 2008.

La salariée avait par la suite contesté ce licenciement, en invoquant parmi d'autres moyens *« la présomption d'innocence dont bénéficie le salarié mis en examen, même pour des faits qui seraient en rapport avec son activité professionnelle, de sorte qu'il ne saurait être tenu pour fautif de ne pas avoir informé son employeur d'une telle mesure »*.
En d'autres mots la salariée considérait que l'**obligation de loyauté** qui lui était applicable en vertu du contrat de travail n'impliquait pas pour autant d'informer l'employeur d'une simple mise en examen laquelle n'avait été suivie d'aucune mesure supplémentaire dans l'immédiat et dont l'issue n'était pas certaine compte tenu du principe de la présomption d'innocence.

Les juges de la Chambre sociale ne suivent pas le raisonnement de la salariée.
En effet ceux-ci considèrent que *« **la dissimulation par le salarié d'un fait en rapport avec ses activités professionnelles et les obligations qui en résultent peut constituer un manquement à la loyauté à laquelle il est tenu envers son employeur, dès lors qu'il est de nature à avoir une incidence sur l'exercice des fonctions** »*.
Selon la Cour de cassation cette obligation d'informer l'employeur dans le respect de l'obligation de loyauté n'est pas de nature à remettre en cause la présomption d'innocence : *« la cour d'appel, qui n'a pas fondé sa décision sur la seule mise en examen de la salariée, laquelle bénéficiait de la présomption d'innocence, mais a retenu que ce fait avait été caché à l'employeur alors qu'il était en rapport avec les fonctions professionnelles de la salariée et de nature à en affecter le bon exercice, a ainsi caractérisé un manquement de l'intéressée à ses obligations professionnelles »*.

Pour rappel l'**article L1222-1** dispose que *« le contrat de travail est exécuté de bonne foi »*. La jurisprudence consacre cette obligation de loyauté dans le cadre de nombreux arrêts mais opère une analyse au cas par cas des éventuelles violations.
Deux conditions semblent nécessaires pour que la dissimulation de la mise en examen du salarié puisse faire l'objet d'une mesure disciplinaire au titre d'un manquement grave à l'obligation de loyauté :

- Les activités professionnelles du salarié doivent avoir un lien avec la mise en examen dont il fait l'objet. On peut constater que dans cet arrêt la Cour de cassation a tenu compte du fait que la salariée – médecin conseil – avait été mis en examen sur un chef d'escroquerie dans le cadre de paiements de prestations de Sécurité sociale, ce qui est indéniablement lié à l'exercice de ses fonctions au sein de la CNAMTS. Difficile d'imaginer que la même solution aurait été retenue si les faits ayant donné lieu à la mise en examen étaient « déconnectés » de la vie professionnelle du salarié.

- La mise en examen du salarié doit par ailleurs impacter l'exercice de ses fonctions. Cette condition peut sembler plus « floue » et demeure soumise à l'appréciation souveraine des juges du fond. En l'espèce les juges de la Cour d'appel avaient retenu que cette mise en examen pouvait engendrer des difficultés à la fois auprès des assurés et des collaborateurs.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés