Image not found or type unknown

Le statut de cadre : circonstance aggravante dans l'appréciation de la faute

Actualité législative publié le **13/05/2014**, vu **3427 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Dans un arrêt récent du 9 avril 2014, la Cour de cassation considère le statut de cadre comme caractéristique d'une circonstance aggravante lors de l'appréciation de la faute fondant son licenciement.

Cet arrêt rendu par la Cour de cassation le 9 avril 2014 révèle la sévérité dont fait preuve la chambre sociale lorsqu'elle apprécie la gravité de la faute commise par un salarié cadre.

En l'espèce, l'employeur qualifiait de faute grave le comportement de la salariée cadre qui a vait trompé son employeur à deux reprises sur un mois, pour obtenir le paiement indu d'une somme de 1 688,36 euros à titre de remboursement de frais.

La cour de cassation rejettait le pourvoi, confirmant par la même la qualification retenue par l'employeur, au motif que "(...) ***ces seuls faits, de la part d'une salariée occupant les fonctions de directrice de ressources humaines,*** *et de nature à rompre la confiance tant à l'égard de l'employeur que du personnel placé sous sa responsabilité, constituaient une faute grave rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise (...)* ".

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

Informations pour se rendre au **Cabinet de Maître JALAIN - Avocat en droit du travail au Barreau de Bordeaux** - **contact@avocat-jalain.fr**

Adresse : 197 rue des orangers BORDEAUX (33 200)

Cass. soc. 9 avril 2014,n° 13-14.129 :

" *LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :*

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 16 janvier 2013), que Mme X... engagée le 2 novembre 2006 par la société Imprimerie et éditions Braun en qualité de juriste, et occupant en dernier lieu les fonctions de directrice des ressources humaines, a été licenciée par lettre du 30 juillet 2009 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une faute grave, de la débouter de l'ensemble de ses demandes et de la condamner à rembourser à la société une somme à titre de frais postaux, alors, selon le moyen :

1°/ que la lettre de licenciement fixe les limites du litige quant aux motifs qui y sont énoncés ; que la lettre notifiant le licenciement à la salariée faisait état, sur cinq pages, de très nombreux

manquements graves de la salariée, et motivait le licenciement par « l'ensemble de ces agissements, propos et manquements professionnels » ; que la cour d'appel, qui a constaté que sur cet ensemble de faits était seule établie une anomalie en matière de remboursement de frais, ne pouvait dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse sans violer l'article L. 1232-6 du code du travail ;

2°/ qu'il incombe au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; que la salariée faisait état dans ses écritures d'appel de la volonté de son employeur de l'évincer en suite d'un conflit entre le président-directeur général et le directeur de site, conflit auquel elle avait refusé de prendre part ; qu'en jugeant son licenciement fondé sans rechercher si la cause véritable de ce licenciement n'était pas autre que celle énoncée dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a méconnu l'étendue de ses pouvoirs, en violation des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que la preuve de la faute grave incombe à l'employeur ; qu'il incombait en conséquence à l'employeur de faire la preuve du caractère fictif de la réservation que la salariée avait dû annuler en suite du report de ses congés à l'initiative de l'employeur ; qu'en reprochant à la salariée, qui avait fourni à son employeur une attestation du propriétaire du logement loué pour la période de congés initialement prévue, de ne pas produire le contrat de location ni le justificatif de paiement du loyer convenu, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur la salariée, a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-9 et L. 1232-1 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil ;

4°/ que la faute grave, qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, doit s'apprécier in concreto ; que la salariée faisait valoir dans ses écritures d'appel que son licenciement était intervenu dans un contexte extrêmement conflictuel qui l'avait conduite à la dépression ; qu'en omettant de rechercher si les circonstances particulières dans lesquelles la faute reprochée avait été commise ne lui ôtait pas tout caractère de gravité, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté, par une appréciation souveraine des éléments soumis à son examen et sans inverser la charge de la preuve, que sur des demandes de remboursement de frais, la salariée avait trompé son employeur à deux reprises sur un mois, pour obtenir le paiement indu d'une somme de 1 688,36 euros, la cour d'appel a pu en déduire, écartant par là même toute autre cause de rupture, que ces seuls faits, de la part d'une salariée occupant les fonctions de directrice de ressources humaines, et de nature à rompre la confiance tant à l'égard de l'employeur que du personnel placé sous sa responsabilité, constituaient une faute grave rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise *; que le moyen n'est pas fondé ;*

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf avril deux mille quatorze."

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés