

Dalloz jurisprudence
Cour de cassation
Chambre sociale

13 janvier 2009
n° 07-43.282
Publication : Bulletin 2009, V, n° 3

Citations Dalloz

Codes :

- Code civil, art. 9
- Code du travail, art. L. 1121-1
- Code du travail, art. L. 1321-3

Revue :

- Recueil Dalloz 2009. p. 1316.
- Revue trimestrielle de droit civil 2009. p. 504.

Encyclopédies :

- Rép. civ., Personnalité (Droits de la), n° 83

Sommaire :

Si l'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée, des restrictions sont susceptibles de lui être apportées par l'employeur à condition qu'elles soient justifiées par la nature du travail à accomplir et qu'elle soient proportionnées au but recherché. Doit être cassé l'arrêt qui annule le rappel au règlement intérieur notifié au salarié, éducateur spécialisé dans un établissement spécialisé dans l'accueil des mineurs en difficulté, alors que l'interdiction faite aux membres du personnel éducatif de recevoir à leur domicile des mineurs placés dans l'établissement était une sujétion pouvant être imposée aux salariés et figurer dans le règlement intérieur et que cette restriction à la liberté des salariés était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché

Texte intégral :

Cour de cassation
Chambre sociale
Cassation
13 janvier 2009
N° 07-43.282
Bulletin 2009, V, n° 3

République française

Au nom du peuple français

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 29 mai 2004 en qualité d'animateur socio-éducatif par l'association Sauvegarde 71, spécialisée dans l'accueil des mineurs en difficulté, a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de trois jours notifiée le 7 octobre 2005 pour avoir emporté du matériel sans autorisation ; qu'il a fait l'objet d'une autre sanction disciplinaire le 9 janvier 2006 pour avoir en infraction à l'article 3.20 du règlement intérieur disposant qu'il est interdit aux salariés "de laisser les enfants ou adolescents en séjour dans l'établissement ou pris en charge, pénétrer son appartement, son studio ou sa chambre, ou dans des locaux réservés aux adultes", reçu à son domicile personnel une mineure en difficulté placée dans l'établissement ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester ces sanctions disciplinaires ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 122-44 du code du travail, devenu L. 1332-4 ;

Attendu que pour annuler la mise à pied disciplinaire du 7 octobre 2005, l'arrêt retient que l'employeur qui a interrogé le 28 juin 2005 le salarié sur la disparition d'un matériel appartenant à l'entreprise avait connaissance des faits reprochés à l'intéressé plus de deux mois avant l'engagement le 15 septembre 2005 de la procédure disciplinaire ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher si l'employeur avait connaissance le 28 juin 2005 de ce que le salarié était à l'origine de la disparition du matériel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Sur le second moyen :

Vu les articles L. 122-35 et L. 122-40 du code du travail, devenus les articles L. 1321-3 et L. 1333-1 ;

Attendu que pour annuler le rappel au règlement intérieur notifié le 9 janvier 2006, l'arrêt retient que les faits reprochés au salarié, qui relevaient de sa vie personnelle, ne pouvaient constituer une faute ;

Attendu cependant que si l'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée, des restrictions sont susceptibles de lui être apportées par l'employeur à condition qu'elles soient justifiées par la nature du travail à accomplir et qu'elles soient proportionnées au but recherché ;

Qu'en statuant ainsi alors, d'une part, que, s'agissant d'un établissement spécialisé dans l'accueil des mineurs en difficulté, l'interdiction faite aux membres du personnel éducatif de recevoir à leur domicile des mineurs placés dans l'établissement était une sujétion professionnelle pouvant figurer dans le règlement intérieur, et alors, d'autre part, que cette restriction à la liberté du salarié, justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché, était légitime, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 mai 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Besançon ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour l'association Sauvegarde 71

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR annulé la mise à pied disciplinaire du 7 octobre 2005 et d'AVOIR en conséquence condamné l'exposante au paiement de 172,99 euros à ce titre, ainsi qu'à celui des frais irrépétibles.

AUX MOTIFS QU'"aux termes de la lettre du 7 octobre 2005, l'association SAUVEGARDE 71 a infligé à M. X... une mise à pied disciplinaire de trois jours prenant effet le 12 octobre 2005 ayant pour cause un "emprunt de matériel de l'établissement sans autorisation, étant précisé que ce matériel (unité centrale de marque IBM) est toujours absent à ce jour"; que selon l'article L. 122-44 du Code du Travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance; qu'en l'espèce, il est mentionné dans la lettre susvisée que, le 28 juin 2005, M. Y..., directeur du ventre Educatif "LE VILLAGE" où travaille M. X..., a interrogé ce dernier sur la disparition de l'ordinateur litigieux, que, par attestation rédigée le 3 octobre 2005, M. Y... a confirmé avoir ainsi agi le 28 juin 2005; qu'il est, dès lors, établi que l'employeur était informé des faits reprochés au salarié à la date susvisée; que cependant, il n'a adressé une lettre de convocation à l'entretien préalable à la sanction envisagée que le 15 septembre 2005 soit après le délai de deux mois prévu par l'article L. 122-44 du Code du Travail, en conséquence, les faits ayant motivé la mise à pied sont prescrits et cette sanction doit être annulée".

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE "la sanction disciplinaire de la mise à pied est disproportionnée au regard des arguments de chacune des parties quand bien même il peut être noté une maladresse de la part du salarié",

1. ALORS QUE le fait, pour un employeur, d'interroger un salarié sur des faits survenus dans l'entreprise, n'implique pas qu'il a connaissance de la responsabilité de ce salarié dans la survenance desdits faits; qu'en l'espèce, en déduisant du seul fait que le salarié avait été interrogé le 28 juin 2005 sur la disparition d'un ordinateur la conclusion que l'employeur savait, dès cette même date, que le salarié était responsable de cette disparition, en sorte que les faits reprochés, postulés connus à la date du 28 juin 2005, auraient été prescrits, alors surtout que l'employeur reprochait au salarié de lui avoir menti lors dudit entretien, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-44 du Code du Travail ;

2. ET ALORS QU'en n'examinant pas si, ainsi que le reprochait l'employeur au salarié, ce dernier n'était pas responsable de la non-restitution du matériel à l'entreprise qui demeurait toujours manquant au jour de la sanction, en sorte qu'un tel grief ne pouvait se trouver atteint par la prescription, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-43 du Code du Travail;

3. ET ALORS QUE dans l'hypothèse où la Cour d'appel aurait adopté les motifs des premiers juges, elle aurait également privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-43 du Code du Travail en s'abstenant de préciser en quoi la sanction aurait été disproportionnée par rapport à la faute commise.

SECOND MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR annulé l' «observation et rappel du

règlement intérieur» notifié le 9 janvier 2006, et d'AVOIR condamné l'exposante paiement des frais irrépétibles.

AUX MOTIFS QUE le 9 janvier 2006, l'association SAUVEGARDE 71 a adressé à M. X... une lettre rédigée comme suit : "par lettre du 2 décembre 2005, nous vous avons convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire au motif que vous avez, à deux reprises, invité à votre domicile, sans information et autorisation de la direction de l'établissement et qui plus est dans le cadre d'un projet non validé par la SAUVEGARDE, Mlle Paméla Z..., mineure confiée au centre éducatif "LE VILLAGE" sur ordonnance de placement de Mme le Juge des enfants de CHALON-SUR-SAÔNE par l'intermédiaire de l'aide sociale à l'enfance; vous avez, au cours de notre entretien, reconnu sans équivoque, en présence de M. A..., délégué du personnel, la transgression d'une disposition du règlement intérieur, en l'occurrence l'article 3, qui interdit à tout salarié de laisser pénétrer tout enfant ou adolescent, en séjour dans l'établissement ou pris en charge, dans son appartement; le bon sens aurait dû vous conduire à demander l'autorisation expresse de la direction de l'établissement, cet article ayant vocation non seulement à protéger les mineurs, mais également les salariés; toutefois, compte tenu de la reconnaissance de votre faute, et des explications que vous nous avez fournies au cours de notre entretien, nous limiterons en raison de votre bonne foi supposée, notre sanction à une simple observation et à un rappel du règlement intérieur. Nous vous demandons de veiller scrupuleusement à ce que de tels faits ne se reproduisent pas"; que cette missive précise que son objet est une sanction, et comporte in fine la mention suivante "nous limiterons en raison de votre bonne foi supposée, notre sanction à une simple observation et à un rappel à l'ordre du règlement intérieur"; qu'il résulte, ainsi, des propres termes choisis par l'employeur que l'observation et le rappel du règlement intérieur présentaient le caractère d'une sanction; qu'eu égard à l'article 9 du Code civil, selon lequel chacun a droit au respect de sa vie privée, un fait imputé au salarié relevant de sa vie personnelle ne peut constituer une faute, que l'accueil d'une mineure confiée au centre éducatif "LE VILLAGE" au domicile de M. X..., afin de préparer un spectacle dans le cadre du téléthon, projet étranger à l'association SAUVEGARDE 71, ainsi qu'il est indiqué dans la lettre du 9 janvier 2006, constitue un fait de vie personnelle ne se rattachant pas à la vie professionnelle et à l'association SAUVEGARDE 71; que de plus, celle-ci ne justifie pas d'un trouble causé dans son fonctionnement".

1. ALORS QUE l'employeur peut apporter aux libertés individuelles des salariés des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché; qu'en l'espèce, l'employeur, association ayant pour objet d'accueillir les enfants et adolescents en difficulté placés en son sein, avait, dans son règlement intérieur, interdit aux éducateurs de "laisser les enfants ou adolescents en séjour dans l'établissement ou pris en charge, pénétrer dans leur appartement", ce dans le but de protéger tant les pensionnaires que les éducateurs; qu'en affirmant péremptoirement que les faits reprochés relevant de la vie personnelle du salarié, ils n'étaient par principe pas susceptibles de sanction, sans constater que les règles issues dudit règlement n'étaient pas justifiées par les fonctions d'éducateur et proportionnées au but de protection des mineurs et des éducateurs recherché par l'association, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 120-2 du Code du Travail;

2. ET ALORS en tout état de cause QUE si le comportement adopté par un salarié en dehors de son temps de travail relève de la vie personnelle et n'est pas susceptible de constituer une faute sauf à causer un trouble caractérisé au fonctionnement de l'entreprise, il en va différemment lorsque ledit comportement présente un lien avec l'activité professionnelle du salarié; que le fait, pour un éducateur, de faire venir à son domicile une mineure placée par le juge des enfants dans le centre d'éducation spécialisé qui emploie ledit éducateur, présente un lien l'activité professionnelle du salarié; que dès lors, en considérant que cet agissement relevait de la vie personnelle de M. X... et se trouvait, faute pour l'employeur d'avoir démontré un préjudice causé à l'établissement, en dehors du champ disciplinaire, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-43 du Code du Travail ensemble l'article 9 du Code civil.

Fattaccini

Décision attaquée : Cour d'appel de Dijon 15 mai 2007 (Cassation)

Dalloz jurisprudence © Editions Dalloz 2012