

25 septembre 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-20.672

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00949

Titres et sommaires

- CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Faute du salarié - Faute grave - Caractérisation - Cas - Agissements du salarié dans sa vie personnelle - Conditions - Manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail - Applications diverses - Portée
- Il résulte, d'une part, des articles L. 1235-1, L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail que la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur n'ouvre droit pour le salarié qu'à des réparations de nature indemnitaire et que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement, d'autre part, de la jurisprudence du Conseil constitutionnel que la liberté proclamée par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen implique le droit au respect de la vie privée. Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui prononce la nullité de la révocation d'un salarié, ordonne sa réintégration et condamne l'employeur à payer une indemnité d'éviction, alors que le motif de cette sanction fondée sur des faits de détention et de consommation de produits stupéfiants à bord de son véhicule, constatés par un service de police sur la voie publique et étrangers aux obligations découlant du contrat de travail, tiré de la vie personnelle du salarié, ne relevait toutefois pas de l'intimité de sa vie privée, de sorte que, si le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, il n'était pas atteint de nullité en l'absence de violation d'une liberté fondamentale
- CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Faute du salarié - Faute grave - Caractérisation - Cas - Agissements du salarié dans sa vie personnelle - Nullité du licenciement (non) - Exclusion du champ de l'intimité de la vie privée - Caractérisation de l'absence de violation d'une liberté fondamentale - Office du juge - Détermination - Portée
- PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE - Respect de la vie privée - Domaine d'application - Contrat de travail - Droit du salarié au respect de l'intimité de sa vie privée - Etendue - Nullité du licenciement - Exclusion - Motifs tirés de la vie personnelle du salarié - Applications diverses
- PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Faute du salarié - Faute grave - Cas - Détention et consommation de produits stupéfiants - Constatation sur la voie publique - Portée

Texte de la décision

Entête

CZ

COUR DE CASSATION

Audience publique du 25 septembre 2024

Cassation partielle sans renvoi

M. SOMMER, président

Arrêt n° 949 FS-B

Pourvoi n° Z 22-20.672

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 25 SEPTEMBRE 2024

La Régie autonome des transports parisiens, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège est [Adresse 2], [Localité 3], a formé le pourvoi n° Z 22-20.672 contre l'arrêt rendu le 23 juin 2022 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 5), dans le litige l'opposant à M. [M] [T] [X], domicilié [Adresse 1], [Localité 4], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la Régie autonome des transports parisiens, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [T] [X], et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 9 juillet 2024 où étaient présents M. Sommer, président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Mariette conseiller doyen, MM. Pietton, Seguy, Mmes Douxami, Brinet, conseillers, Mme Prieur, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation

judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 juin 2022), M. [T] [X] a été engagé, en qualité de machiniste receveur, par la Régie autonome des transports parisiens (RATP) à compter du 11 août 2014.
2. Par lettre du 29 juin 2018, la RATP lui a notifié sa révocation, pour faute grave.
3. Contestant la validité et le bien-fondé de cette rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Sur le premier moyen

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité de la révocation, d'ordonner la réintégration du salarié, de le condamner à lui payer une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait dû percevoir depuis son éviction jusqu'à sa réintégration effective, outre les accessoires et compléments de salaire, et les indemnités de congés payés afférentes, avec intérêts au taux légal et de lui ordonner de remettre au salarié un bulletin de salaire de régularisation reprenant l'ensemble des mois concernés, alors « que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, ni annuler un licenciement, ni prononcer la réintégration du salarié dans l'entreprise ; que la catégorie des libertés fondamentales n'englobe pas l'ensemble des droits et libertés du salarié, de sorte qu'un comportement du salarié sans rapport avec l'exécution de son contrat de travail, s'il relève de la vie personnelle du salarié, ne relève pas nécessairement de sa vie privée ; qu'il en résulte que lorsqu'un licenciement a été fondé sur la détention et la consommation de produits stupéfiants par le salarié en dehors de son temps de travail, dont l'autorité de police judiciaire a néanmoins estimé nécessaire d'avertir l'employeur en raison des risques générés pour la sécurité des voyageurs, le licenciement prononcé peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse s'il n'est pas justifié, mais n'encourt pas la nullité ; que si le juge considère que ce fait tiré de la vie personnelle du salarié invoqué au soutien du licenciement ne constitue pas un manquement à ses obligations contractuelles et/ou n'a pas engendré un trouble objectif dans l'entreprise, il doit alors déclarer le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse et lui allouer une indemnité à ce titre, mais il ne peut pas ordonner la réintégration du salarié au sein de l'entreprise ; qu'au cas présent, par lettre du 29 juin 2018 la RATP a notifié au salarié sa révocation pour "propos et comportement portant gravement atteinte à l'image de l'entreprise et incompatibles avec l'obligation de sécurité de résultat de la RATP tant à l'égard de ses salariés que des voyageurs qu'elle transporte" sur le fondement d'un signalement spontanément émis par l'autorité de police judiciaire faisant état d'un contrôle de police au cours duquel les forces de l'ordre ont notamment constaté la détention et la consommation de produits stupéfiants par le salarié, outre son comportement particulièrement irrespectueux ; qu'en considérant que "le licenciement est nul en raison de l'atteinte portée au droit fondamental de l'intéressé à sa vie privée" pour prononcer la nullité de la révocation et ordonner la réintégration du salarié au sein de la

RATP, cependant que la nullité du licenciement n'était pas encourue faute de texte le prévoyant et à défaut d'une violation d'une liberté fondamentale, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-1, L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

6. Le salarié conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que, pour s'opposer à la demande tendant à prononcer la nullité du licenciement, d'une part, l'employeur n'a pas soutenu, s'agissant de faits relevant de la vie privée, que la nullité du licenciement n'était pas encourue faute de texte le prévoyant et à défaut d'une violation d'une liberté fondamentale et, d'autre part, avait soutenu que les faits ne relevaient pas de la vie privée du salarié mais de sa vie professionnelle de sorte que le moyen est incompatible avec la thèse développée dans ses conclusions d'appel ainsi que nouvelle et mélangée de fait et de droit.

7. Cependant, l'arrêt constate que l'employeur avait soutenu que la sanction encourue ne serait pas la nullité du licenciement mais l'absence de cause réelle et sérieuse et que la protection de la vie privée ne s'étendait pas au comportement d'un individu dans le cadre d'un contrôle de police justifié par la découverte d'un sac contenant du cannabis.

8. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu les articles L. 1235-1, L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail :

9. Il résulte de ces textes que la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur n'ouvre droit pour le salarié qu'à des réparations de nature indemnitaire et que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement.

10. Il résulte de la jurisprudence du Conseil constitutionnel que la liberté proclamée par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen implique le droit au respect de la vie privée.

11. Pour dire le licenciement nul, l'arrêt constate d'abord qu'il résulte des procès-verbaux de la procédure pénale communiquée par le salarié que celui-ci a fait l'objet d'un contrôle d'identité le 22 avril 2018 à 19h48, après sa journée de travail alors qu'il se trouvait sur la voie publique à bord de son véhicule en possession d'un sac contenant de l'herbe de cannabis et que cette procédure pénale a été classée sans suite par décision du procureur de la République, selon avis notifié à l'intéressé le 13 juin 2018, l'infraction n'étant pas suffisamment caractérisée.

12. Il relève ensuite que contrairement à ce que soutient la RATP, les faits reprochés au salarié ne se rattachent pas suffisamment à la vie professionnelle pour lui permettre de retenir une faute disciplinaire, dès lors que le simple fait de signaler sa profession et son appartenance à la RATP n'est qu'une réponse à la question relative à la profession qui a nécessairement été posée par le service interpellateur et que si le contrat de travail invoqué par l'employeur interdit la prise de stupéfiants avant ou pendant le service, il ne l'interdit pas après, étant observé que le contrôle a eu lieu après le service de l'intéressé et que la prise de stupéfiant n'a pas, en l'espèce, été caractérisée, les tests s'étant révélés négatifs.

13. Il en déduit que le licenciement est nul en raison de l'atteinte portée au droit fondamental de l'intéressé à sa vie privée.

14. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la révocation était fondée sur des faits de détention et de consommation de produits stupéfiants à bord de son véhicule, constatés par un service de police sur la voie publique, étrangers aux obligations découlant du contrat de travail, ce dont il résultait que le motif de la sanction était tiré de la vie personnelle du salarié sans toutefois relever de l'intimité de sa vie privée, de sorte que, si le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, il n'était pas atteint de nullité en l'absence de la violation d'une liberté fondamentale, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

15. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

16. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

17. Le licenciement disciplinaire étant fondé sur un motif tiré de la vie personnelle du salarié, sans toutefois relever de l'intimité de sa vie privée, et ne constituant pas un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail, il est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

18. Il convient de confirmer le jugement en ce qu'il alloue au salarié les sommes de 5 668 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de 566,80 euros au titre des congés payés afférents et de 2 834 euros à titre d'indemnité de licenciement.

19. En application de l'article L. 1235-3 du code du travail, compte tenu de l'ancienneté acquise par le salarié au terme du préavis de deux mois (quatre ans) et de son salaire brut (2 834 euros), la RATP sera condamnée à lui payer la somme de 14 170 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

20. L'employeur sera enfin condamné à payer la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il prononce la nullité de la révocation de M. [T] [X], ordonne sa réintégration, condamne la RATP à lui payer une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait dû percevoir depuis son éviction jusqu'à sa réintégration effective sur la base d'un salaire mensuel brut s'élevant en juin 2018 à la somme de 1 788,27 euros, outre les accessoires et compléments de salaire, et les indemnités de congés payés afférentes, avec intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et ordonne à la RATP de lui remettre un bulletin de salaire de régularisation reprenant l'ensemble des mois concernés et en ce qu'il statue sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 23 juin 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit la révocation sans cause réelle et sérieuse ;

Confirme le jugement en ce qu'il condamne la RATP à payer à M. [T] [X], les sommes de 5 668 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de 566,80 euros au titre des congés payés afférents et de 2 834 euros à titre d'indemnité de licenciement ;

Condamne la Régie autonome des transports parisiens à payer à M. [T] [X] la somme de 14 170 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Ordonne à la Régie autonome des transports parisiens de remettre à M. [T] [X] un bulletin de salaire conforme à la présente décision ;

Ordonne le remboursement par la Régie autonome des transports parisiens aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées à M. [T] [X], dans la limite de six mois d'indemnités de chômage ;

Condamne la Régie autonome des transports parisiens aux dépens de cassation et d'appel ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile rejette la demande formée par la Régie autonome des transports parisiens et la condamne à payer à M. [T] [X] la somme de 1 500 euros ;

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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq septembre deux mille vingt-quatre.

Travaux Préparatoires

Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(RAPPORT_RAPPORTCOMP_22-20.672.PDF - 432 KB\) >](#)

Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(AVIS_22-20.672.PDF - 289 KB\) >](#)

Décision attaquée

Cour d'appel de paris
23 juin 2022 (n°19/12365)

Textes appliqués

Articles L. [1235-1](#), L. [1235-2](#), L. [1235-3](#) et L. [1235-3-1](#) du code du travail.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 29 mai 2024, pourvoi n° 22-16.218, Bull., (rejet).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 25-09-2024
- Cour d'appel de Paris 23-06-2022