

LICENCIEMENT



367-6 Tromperie du salarié : l'employeur peut-il invoquer la perte de confiance ?

Philippe Pacotte
Avocat associé

Joan Bloch
Avocat

Cass. soc., 9 avr. 2014, pourvoi n° 13-14.129, arrêt n° 780 F-D

La tromperie d'une salariée, directrice des ressources humaines, ayant gonflé ses demandes de remboursement de frais, est de nature à rompre la confiance tant à l'égard de l'employeur que du personnel placé sous sa responsabilité et constitue une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

En l'espèce, une salariée occupant les fonctions de directrice des ressources humaines a été licenciée pour faute grave. Son employeur lui reproche notamment de l'avoir trompé sur des demandes de remboursement de frais à deux reprises sur un même mois. Il estime en effet que ces faits le conduisent à perdre toute confiance dans la salariée alors même qu'une telle confiance est indispensable entre un employeur et un cadre de haut niveau compte tenu du degré d'autonomie qui lui est laissé, ce qui rend par conséquent impossible son maintien dans l'entreprise.

La Cour d'appel de Colmar a considéré, par une appréciation souveraine des éléments soumis à son examen, que la salariée avait bien trompé son employeur sur des demandes de remboursement de frais à deux reprises sur un mois, ce qui justifie la qualification de la faute grave. Décision suivie par la Cour de cassation, qui reprenant l'argumentation des juges du fond, a considéré que « ces seuls faits, de la part d'une salariée occupant les fonctions de directrice des 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 ».

Initialement, les juges admettaient le bien-fondé des licenciements motivés par des motifs subjectifs, tels que la perte de confiance, la mésentente ou l'incompatibilité d'humeur. Au début des années 1990, la Cour de cassation a opéré un premier revirement de jurisprudence en posant le principe selon lequel « un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs ; la perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement » (Cass. soc., 29 nov. 1990, n° 87-40.184 ; Cass. soc., 20 févr. 1992, n° 89-40.745). Le licenciement d'un salarié doit reposer sur des éléments objectifs et matériellement vérifiables. Il en résulte que la seule allégation dans la lettre de licenciement d'une perte de confiance ne pouvait plus constituer l'énoncé d'un motif de licenciement (Cass. soc., 26 janv. 2000, n° 97-463.047). En revanche, si la perte de confiance était fondée sur des faits objectifs et avérés, imputables au salarié et figurant expressément dans la lettre de licenciement, elle pouvait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La jurisprudence de la Cour de cassation a évolué au début des années 2000. La Haute Juridiction considère désormais que « la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement, même si elle repose sur des éléments objectifs ; seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur » (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-46.341 ; Cass. soc., 31 mars 2004, n° 02-40.993 ; Cass. soc., 30 mars 2005, n° 03-41.380). Ainsi, les juges ne doivent plus tenir compte de cette qualification purement subjective qu'est la perte de confiance, pour apprécier la réalité et le sérieux du motif invoqué par l'employeur. Seuls comptent désormais, les griefs reprochés au salarié. Et pourtant, après avoir éliminé la perte de confiance comme cause possible de licenciement, la Cour de cassation, dans l'arrêt du 9 avril 2014, y fait expressément référence. En l'espèce, la salariée a trompé son employeur à deux reprises en augmentant frauduleusement ses demandes de remboursement de frais. L'attitude de la salariée aurait permis de caractériser un délit d'escroquerie. Ce grief, à lui seul, est d'une telle gravité que la Cour de cassation aurait pu s'en contenter pour juger bien fondé, le licenciement de la salariée pour faute grave.

La référence à la notion de perte de confiance se justifie vraisemblablement en l'espèce en raison des fonctions de directrice des ressources humaines exercées par la salariée, cadre de haut niveau ayant un degré d'autonomie élevé. L'employeur est en effet amené à lui déléguer d'importantes responsabilités. La confiance qu'il lui porte est un élément indispensable à la relation de travail et le respect de l'obligation de loyauté revêt donc une grande importance. Or, la salariée a violé son obligation de loyauté pour des motifs mercantiles, ce qui est par conséquent, de nature à rompre la confiance tant à l'égard de l'employeur que du personnel placé sous sa responsabilité. La perte de confiance à l'égard du directeur des ressources humaines rend donc impossible son maintien dans l'entreprise.

Cependant, il n'est pas possible de considérer que la Cour de cassation serait revenue sur sa dernière jurisprudence. Les termes de l'arrêt montrent qu'il s'agit en effet d'un arrêt d'espèce, qui de surcroît n'a pas été publié au bulletin.