

## Cour de cassation, 6 juin 2012, n°10-28.199

06/06/2012

En l'espèce, la Cour de cassation retient qu'une dénonciation mensongère d'une salariée, s'insérant dans une campagne de calomnie, et qui procède d'une volonté de nuire à des membres du personnel d'encadrement, constitue une faute grave rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise.

Elle relève également que "le fait de sanctionner différemment des salariés ne constitue pas en soi une discrimination au sens de la loi, dès lors que le salarié n'invoque ni détournement de pouvoir ni discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail".

Les faits étaient les suivants : Madame X employée en qualité d'éducatrice spécialisée en internat avait été licenciée pour faute grave par lettre en date du 5 septembre 2008 pour avoir porté des accusations de maltraitance non fondées à l'encontre de responsables d'un centre éducatif et manipulé des jeunes pour crédibiliser ces accusations.

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 6 juin 2012**  
**N° de pourvoi: 10-28199**

Publié au bulletin

**M. Lacabarats (président), président**  
Me Balat, SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 19 octobre 2010), que Mme X..., qui était employée en qualité d'éducatrice spécialisée en internat depuis le 21 novembre 1991 par l'association Sauvegarde 71, a été licenciée pour faute grave par lettre du 5 septembre 2008 pour avoir porté des accusations de maltraitance non fondées à l'encontre de responsables du centre éducatif et manipulé des jeunes pour crédibiliser ces accusations ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 18 septembre 2008 notamment pour obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; que la lettre de licenciement du 5 septembre 2008 indique que la faute grave qui aurait été commise par Mme X... consisterait à avoir usé de son influence auprès de certains pensionnaires afin d'obtenir de leur part des déclarations infondées imputant aux membres de l'encadrement des faits de maltraitance imaginaires afin de provoquer leur renvoi ; qu'en relevant que les déclarations litigieuses faisaient état d'actes de maltraitance qui n'étaient pas avérés, puis en affirmant l'existence à cet égard d'une « manipulation » imputable à la salariée, au seul motif que « ce comportement de Marie-Thérèse X... a été mis en évidence dans le rapport rédigé dans le cadre de la procédure d'investigation qui a été conduite par les services de la gendarmerie de Chatenoy-le-Royal qui a conclu au caractère non fondé des accusations de maltraitance portées à l'encontre de MM. Z..., A...et B...et à une éventuelle tentative de règlement de compte initiée par M. C..., Mme C...et Marie-Thérèse X... visant les nouveaux responsables de l'établissement », sans que soit caractérisée avec certitude la manipulation imputée à Mme X..., puisque le rapport de gendarmerie se bornait à faire état d'une « éventuelle tentative de règlement de comptes », la cour d'appel a

privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ que la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs allégués et dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; qu'en estimant que le licenciement pour faute grave de Mme X... était fondé, cependant qu'il résultait de la lettre de licenciement que les conclusions de l'enquête pénale étaient connues de l'employeur à la date du 4 juillet 2008, que l'entretien préalable s'est tenu le 20 août 2008 et que le licenciement est en date du 5 septembre 2008, ce dont il résultait que la salariée, qui n'avait fait l'objet d'aucune mesure conservatoire, avait continué à travailler dans l'entreprise pendant deux mois, la cour d'appel, qui n'a pas recherché la date à laquelle l'employeur avait mis en oeuvre la procédure disciplinaire, et qui n'a pas recherché si cette mise en oeuvre s'était réalisée dans un délai restreint après connaissance prise par l'employeur de la faute prétendument commise par la salariée, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°/ que dans ses conclusions d'appel Mme X... indiquait qu'elle avait « en toute hypothèse fait l'objet d'une sanction discriminatoire dans la mesure où Mme C...(qui a été mise en cause strictement dans les mêmes conditions (...)) et qui a été signataire des mêmes documents ...) a pour sa part fait l'objet d'une simple sanction de trois jours de mise à pied disciplinaire » ; qu'en constatant effectivement que M. et Mme C...étaient également à l'origine de la prétendue « manoeuvre » litigieuse, tout en laissant sans réponse les conclusions susvisées de Mme X..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel qui, appréciant les éléments de fait qui lui étaient soumis, a retenu, par motifs propres et adoptés, que la dénonciation de la salariée était mensongère, s'insérant dans une campagne de calomnie, et procédait d'une volonté de nuire à des membres du personnel d'encadrement, a pu en déduire, sans modifier l'objet du litige, que cette dénonciation, faite de mauvaise foi, constituait une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise ;

Attendu, ensuite, que le fait de sanctionner différemment des salariés ne constitue pas en soi une discrimination au sens de la loi, dès lors que le salarié n'invoque ni détournement de pouvoir ni discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable comme nouveau et mélangé de fait et de droit en sa deuxième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

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 six juin deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Balat, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme Marie-Thérèse X... de ses demandes dirigées contre l'association Sauvegarde 71 ;

AUX MOTIFS QUE Marie-Thérèse X... a été licenciée pour faute grave par lettre du 5 septembre 2008 libellée de la manière

suivante : « Madame, Le 26 mars 2008, vous avez déposé aux membres de la délégation unique et au Président, un dossier que vous avez instruit à l'encontre de Messieurs Jean-Yves B...- Directeur du Centre éducatif Le Village - Dominique A...- Directeur adjoint - et Cédric Z...- Chef de service - les accusant nommément d'avoir commis des actes de maltraitance à l'égard des personnes accueillies dans la structure. Le 29 mars, nous avons déposé ce dossier auprès des services de gendarmerie afin que la vérité soit faite sur les accusations que vous portiez. Le 4 juillet, nous avons reçu au siège de la part de Monsieur le Procureur de la République les conclusions de l'enquête pénale qui a invalidé vos accusations et qui, de surcroît, nous a fait connaître que votre démarche relevait d'une volonté de « règlement de comptes » vis-à-vis de l'équipe de direction de l'établissement et vous exposait à l'infraction pénale de diffamation non publique. Nous avons appris que, parce que vous étiez en désaccord avec l'organisation mise en place par les Cadres du Centre éducatif Le Village, vous avez tenté d'obtenir leur départ en suscitant, de la part de ces pensionnaires ou anciens pensionnaires, des dénonciations non fondées, graves, inexactes et que vous n'avez pas constatées vous-même. Vous avez ainsi personnellement sollicité Melle Roseline F...pour qu'elle écrive un courrier lui donnant la possibilité de se venger de son renvoi de l'institution qu'elle estimait injustifié. Il s'avère, en conséquence, que vous avez, dans le cadre de votre mission d'éducatrice, usé de votre influence auprès des jeunes qui vous étaient confiés afin d'obtenir de leur part des déclarations dont vous n'aviez aucunement vérifié la véracité, portant des accusations infondées à l'égard des membres de l'encadrement, et ce afin de provoquer leur renvoi, cherchant à régler par là même « vos comptes » avec la nouvelle organisation mise en place par ces encadrants, et ce au mépris de vos obligations. Les explications que vous nous avez fournies au cours de notre entretien préalable du 20 août 2008 ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation des faits. Dans ces conditions, nous sommes au regret de vous informer de notre décision de procéder à votre licenciement pour faute grave eu égard aux fonctions que vous occupez. Ce licenciement prendra effet dès expédition de la présente. Nous établirons les documents afférents à la rupture » ; que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'il appartient à l'employeur de l'établir ; que le 3 mars 2008, une lettre a été adressée à la délégation unique du personnel et au président de l'association Sauvegarde 71, qui l'ont reçue le 26 mars 2008, signée par Marie-Thérèse X..., M. C...et Mme C..., indiquant que M. Z... avait maltraité Adrien G..., Edouard H..., Michel I..., Florian J..., Cindy K...; que M. B...avait giflé Jonathan L...et que M. A...avait bousculé et giflé deux fois Adrien G...devant les éducatrices ; que cette lettre était accompagnée de déclarations écrites de jeunes dénonçant le comportement de MM. Z..., B...et A...; que le 29 mars 2008, M. Philippe M..., directeur de la Sauvegarde 71 a saisi les services de gendarmerie de Chalon-sur-Saône afin qu'une enquête soit effectuée ; que dans le cadre de cette enquête, ont été entendus les jeunes auteurs des lettres jointes au courrier adressé le 29 mars 2008 à M. M...ainsi que Mme C..., M. C...et Marie-Thérèse X..., les secrétaires, les éducateurs, le personnel soignant, M. B..., alors directeur du foyer de Lux, M. Z... et M. A...; que lors de son audition, Roseline F...a déclaré avoir vu M. Z... s'enfermer dans son bureau avec Adrien G..., lequel lui a dit, en sortant de la pièce, que M. Z... lui avait secoué les oreilles, avoir vu M. A...« mettre une claque de cow-boy » à Adrien et avoir vu M. Z... pousser violemment Delphine ; qu'elle a ajouté avoir écrit sa lettre à la demande de Marie-Thérèse X... pour l'aider dans son action entreprise avec M. C...souhaitant par là se venger de la manière dont elle avait été mise à la porte du foyer ; que ces violences ne sont pas établies ; que lors de son audition, Adrien G...a déclaré que, avant les vacances de 2007, après une fugue, M. Z... l'avait emmené dans son bureau, qu'il l'avait sermonné pendant au moins une demi-heure, mais ne l'avait pas frappé, ajoutant qu'il ne se souvenait pas que celui-ci « lui ait fait quelque chose aux oreilles » ; qu'il a précisé que M. Z... criait souvent, mais qu'il ne l'avait jamais vu frapper des jeunes ni même exercer aucune violence sur eux ; que Mme N..., infirmière, qui avait emmené Adrien G...qui se plaignait d'avoir mal à la tête en sortant du bureau de M. Z..., a indiqué que « ses oreilles n'étaient pas violettes », qu'il n'était pas choqué ni prostré, mais plutôt dans la provocation, comme il avait l'habitude de le faire ; que Mme O..., secrétaire, déclare avoir vu M. Z... rentrer dans le bureau avec Adrien G..., avoir entendu des éclats de voix de la part de chacun mais que, à sa sortie, Adrien G...lui avait dit qu'il n'avait pas été frappé ; qu'elle a précisé n'avoir jamais vu M. Z... porter le moindre coup à quiconque ni entendu parler de ce genre de faits ; que Mme P..., qui intervient au Centre en qualité de psychologue, a déclaré n'avoir jamais été témoin de scènes de violences ou de crises de colère de la part d'éducateurs ou de cadres, le seul fait de violence lui ayant été rapporté intervenu depuis l'arrivée de la nouvelle équipe de direction consistant en deux claques données à un jeune par une éducatrice ; qu'il ne résulte pas de la déclaration de Mme Q...que M. A...ait frappé et malmené Adrien G...lequel ne mentionne pas ce fait aux termes de sa déclaration ; qu'il n'est justifié par aucun document que M. B...aurait giflé Jonathan L...au cours d'un repas du soir ; que Mme P...précise qu'aucun fait de violence commis par M. B...ne lui a été rapporté ; qu'aucune des personnes entendues n'a rapporté ce fait ; qu'en ce qui concerne le fait de violence qu'aurait commis M. Z... sur Edouard H..., Mme S..., éducatrice, dont le témoignage est invoqué par Marie-Thérèse X... et M. et Mme C..., déclare se souvenir « d'une situation entre M. Z... et Edouard H... » ; qu'elle indique que M. Z... est entré dans la cuisine où se trouvaient des jeunes, qu'il est intervenu vers Edouard mais « qu'elle ne peut pas dire s'il l'a attrapé par un bras, par le col ou s'il ne l'a pas touché, mais ce qui est sûr c'est qu'il l'a fait lever », puis l'a accompagné vers la porte et l'a fait sortir et qu'à aucun moment, il n'a frappé Edouard, qu'il ne l'a pas bousculé pour le faire sortir ; que Mme Q..., présente lors de ces faits, indique que M. Z... a poussé Edouard H...dehors mais n'évoque pas un fait de violence caractérisé et indique qu'aucun coup n'a été porté par M. Z... ; qu'il n'est justifié d'aucun coup porté par M. Z... sur Michel I..., Florian J...et Cindy K...; que Marie-Thérèse X..., qui déclare avoir vu M. Z... pousser violemment Edouard H...pour le faire sortir, ce qui est contredit par Mme S..., indique qu'elle n'a assisté à aucune autre scène de ce genre et « qu'elle base ses dénonciations de maltraitance sur les dires des gamins, ceux qui ont rédigé les lettres » ; que toutefois, alors que Marie-Thérèse X... a précisé, lors de sa déclaration, que Roseline F...avait spontanément rédigé, lors d'une rencontre, la lettre qu'elle lui avait envoyée, cette dernière a, pour sa part, déclaré avoir écrit sa lettre à la demande de Marie-Thérèse X... ; qu'en outre, la lettre écrite par Laetitia T...sur laquelle se fonde Marie-Thérèse X... pour dénoncer des faits de maltraitance, ne fait état d'aucun de ces faits, celle-ci déclarant seulement qu'elle s'était retrouvée à la porte du foyer le 31 août 2007 alors qu'elle indique par ailleurs qu'elle avait un projet de départ définitif du foyer et qu'elle avait, pour cela, entamé ses démarches pour louer un studio ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments la preuve que Marie-Thérèse X... a usé de son influence

après de jeunes qui avaient été ou étaient encore sous sa responsabilité pour obtenir les courriers de dénonciations de faits de maltraitance qui auraient été commis par M. Z..., M. A...ou M. B..., dont elle n'a pas été témoin, afin de mettre ceux-ci en difficulté ; que cette manipulation a été particulièrement évidente, ainsi que le prouvent les éléments fournis aux débats, en ce qui concerne Roseline F...; que ce comportement de Marie-Thérèse X... a été mis en évidence dans le rapport rédigé dans le cadre de la procédure d'investigation qui a été conduite par les services de la gendarmerie de Chatenoy-le-Royal qui a conclu au caractère non fondé des accusations de maltraitance portées à l'encontre de MM. Z..., A...et B...et à une éventuelle tentative de règlement de compte initiée par M. C..., Mme C...et Marie-Thérèse X... visant les nouveaux responsables de l'établissement ; que la gravité des faits reprochés et établis à l'encontre de Marie-Thérèse X... justifiait que soit prononcé son licenciement pour faute grave ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; que la lettre de licenciement du 5 septembre 2008 indique que la faute grave qui aurait été commise par Mme X... consisterait à avoir usé de son influence auprès de certains pensionnaires afin d'obtenir de leur part des déclarations infondées imputant aux membres de l'encadrement des faits de maltraitance imaginaires afin de provoquer leur renvoi ; qu'en relevant que les déclarations litigieuses faisaient état d'actes de maltraitance qui n'étaient pas avérés, puis en affirmant l'existence à cet égard d'une « manipulation » imputable à la salariée, au seul motif que « ce comportement de Marie-Thérèse X... a été mis en évidence dans le rapport rédigé dans le cadre de la procédure d'investigation qui a été conduite par les services de la gendarmerie de Chatenoy-le-Royal qui a conclu au caractère non fondé des accusations de maltraitance portées à l'encontre de MM. Z..., A...et B...et à une éventuelle tentative de règlement de compte initiée par M. C..., Mme C...et Marie-Thérèse X... visant les nouveaux responsables de l'établissement » (arrêt attaqué, p. 5 § 1), sans que soit caractérisée avec certitude la manipulation imputée à Mme X..., puisque le rapport de gendarmerie se bornait à faire état d'une « éventuelle tentative de règlement de comptes », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs allégués et dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; qu'en estimant que le licenciement pour faute grave de Mme X... était fondé, cependant qu'il résultait de la lettre de licenciement que les conclusions de l'enquête pénale étaient connues de l'employeur à la date du 4 juillet 2008, que l'entretien préalable s'est tenu le 20 août 2008 et que le licenciement est en date du 5 septembre 2008, ce dont il résultait que la salariée, qui n'avait fait l'objet d'aucune mesure conservatoire, avait continué à travailler dans l'entreprise pendant deux mois, la cour d'appel, qui n'a pas recherché la date à laquelle l'employeur avait mis en oeuvre la procédure disciplinaire, et qui n'a pas recherché si cette mise en oeuvre s'était réalisée dans un délai restreint après connaissance prise par l'employeur de la faute prétendument commise par la salariée, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

ALORS, ENFIN, QUE dans ses conclusions d'appel (p. 10 § 4 et 5), Mme X... indiquait qu'elle avait « en toute hypothèse fait l'objet d'une sanction discriminatoire dans la mesure où Madame C...(qui a été mise en cause strictement dans les mêmes conditions (...)) et qui a été signataire des mêmes documents ...) a pour sa part fait l'objet d'une simple sanction de trois jours de mise à pied disciplinaire » ; qu'en constatant effectivement que M. et Mme C...étaient également à l'origine de la prétendue « manoeuvre » litigieuse (cf. arrêt attaqué, p. 5 § 1), tout en laissant sans réponse les conclusions susvisées de Mme X..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

---

## Analyse

### Publication :

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Dijon du 19 octobre 2010