Ecrit par Echo du Mardi le 10 juin 2021

Licencier sans humilier



Denis Alliaume du cabinet d'avocat avignonnais Axio rappelle que la Cour de Cassation distingue les motifs d'un licenciement et les circonstances entourant celui-ci. Il est donc logique que les Magistrats puissent valider le licenciement, tout en condamnant l'employeur au regard de circonstances vexatoires.

Si des manquements graves d'un salarié permettent à l'employeur de le licencier pour faute grave, cette rupture ne doit pas intervenir dans des circonstances vexatoires, c'est ce que vient de rappeler la Chambre Sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt du 16 décembre 2020 (Cass.Soc. 16 déc. 2020, n° 18-23.966).
En l'espèce, un salarié travaillait dans un bar depuis le 1er janvier 2010, en premier lieu en tant que serveur puis de responsable. L'employeur a découvert que son salarié avait réalisé de nombreux vols de marchandises, de matériels et d'argent dans la caisse du bar ainsi que la consommation de drogues sur son lieu de travail.

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Ecrit par Echo du Mardi le 10 juin 2021

Pour ces motifs, l'employeur a notifié un licenciement pour faute grave le 16 septembre 2016. L'ancien responsable de bar a contesté cette mesure considérant qu'il avait été licencié sans motif réel et sérieux mais également que son employeur avait dévoilé au public les motifs de son licenciement.
L'employeur justifiait ce licenciement par plusieurs témoignages d'autres employés ainsi que par des images de vidéo-surveillance.

> *« Il est indispensable pour l'employeur de préserver la stricte confidentialité des motifs d'un licenciement, sous peine de porter atteinte à la dignité du salarié licencié, et de s'exposer à la réparation du préjudice de circonstances vexatoires. »*

La Cour d'Appel a estimé que le licenciement pour faute grave était fondé et a rejeté tant les demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que les dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail dans des circonstances vexatoires.

Le salarié a formé un pourvoi devant la Cour de Cassation. La Haute Cour a confirmé la validité du licenciement pour faute grave mais a par contre relevé que le licenciement avait été entouré de circonstances vexatoires tenant au fait que l'employeur s'était répandu en public sur les motifs du licenciement du salarié en prétendant qu'il prenait de la drogue et qu'il était un voleur, de nature à lui causer un préjudice distinct de celui de la perte de son emploi.

La Cour de Cassation distingue donc clairement les motifs du licenciement et les circonstances ayant entouré celui-ci. Les Magistrats ont manifestement relevé que le licenciement avait été entouré de circonstances vexatoires conduisant à la condamnation à des dommages et intérêts spécifiques.
L'employeur doit donc, quel que soit le bien fondé des motifs du licenciement intervenu, être particulièrement vigilant sur la 'publicité' donné à ce licenciement.
En effet, si la communication de l'employeur porte atteinte à la dignité du salarié, l'employeur s'expose à un risque de dommages et intérêts au titre des circonstances vexatoires entourant ce licenciement.

Par Denis Alliaume

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !