

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

27 mars 2012
n° 10-19.915

Sommaire :

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. Dès lors doit être approuvé l'arrêt qui relevant que le salarié appartenant au "personnel critique de sécurité" avait consommé des drogues dures pendant ses escales entre deux vols et qui se trouvant sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions, n'avait pas respecté les obligations prévues par son contrat de travail et avait fait courir un risque aux passagers, en a déduit qu'il avait ainsi commis une faute grave justifiant la rupture immédiate de son contrat de travail

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 27 mars 2012 N° 10-19.915

République française

Au nom du peuple français

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Papeete, 1er avril 2010), que M. X..., engagé le 30 avril 2003 par la société Air Tahiti Nui en qualité de personnel navigant commercial, a été licencié pour faute grave, le 30 juillet 2007, une consommation de produits stupéfiants lui étant reprochée ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur les deuxième, troisième et quatrième moyens réunis :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une faute grave, alors, selon les moyens :

1°/ qu'un fait de la vie personnelle ne peut, à lui seul, constituer une faute du salarié dans la relation de travail ; que le temps d'escale entre deux vols longs courriers constitue un temps de repos relevant de la vie personnelle du salarié ; que dès lors, la consommation de stupéfiants par un personnel navigant commercial pendant un temps d'escale entre deux vols longs courriers ne constitue pas une faute professionnelle justifiant son licenciement disciplinaire ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 9 du code civil, et les articles L. 1221-1, L. 1232-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

2°/ que seul un manquement du salarié à ses obligations professionnelles, dont le juge doit vérifier l'existence, peut justifier son licenciement disciplinaire ; qu'en se déterminant par des motifs généraux et hypothétiques pris du temps parfois très court des escales et de la durée d'élimination des stupéfiants dans le corps, sans rechercher concrètement quelle avait été la durée des escales au cours desquelles le salarié avait consommé des stupéfiants et partant, sans vérifier que le salarié avait effectivement manqué à ses obligations professionnelles interdisant la prise de service sous l'emprise de stupéfiants, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'avait jamais été identifié par des tiers ou par ses supérieurs hiérarchiques comme étant dans un état

anormal, a privé sa décision de base légale au regard des mêmes textes ;

3° que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, fût-ce pendant la durée limitée du préavis ; qu'en ne constatant pas que la faute commise par le salarié à la supposer exister, et qui résultait d'un fait très ancien et non réitéré justifiait la cessation immédiate du contrat de travail sans préavis, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

4° que ne constitue pas une faute grave une faute ancienne, non réitérée, et qui n'a pas nui à la bonne exécution du travail ; qu'ayant constaté que les seuls faits reprochés au salarié s'étaient déroulés au début de sa carrière et étaient restés sans aucune conséquence effective sur la qualité de son travail, la cour d'appel, en décidant que ces faits constituaient une faute grave, a violé les mêmes textes ;

5° que le trouble objectif dans l'entreprise provoqué par un comportement du salarié étranger à l'exécution du contrat de travail ne constitue pas une faute pouvant justifier un licenciement disciplinaire ; qu'en retenant que le licenciement pour faute grave de l'exposant était justifié par le trouble causé à la société par le salarié résultant de la consommation de drogues dures lors d'escales, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, et excédé ses pouvoirs ;

Mais attendu qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que le salarié, qui appartenait au "personnel critique pour la sécurité", avait consommé des drogues dures pendant des escales entre deux vols et retenu que se trouvant sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions, il n'avait pas respecté les obligations prévues par son contrat de travail et avait ainsi fait courir un risque aux passagers, la cour d'appel a pu en déduire qu'il avait commis une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail ;

Que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. 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 vingt-sept mars deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur Nicolas X... par la société Air Tahiti Nui reposait sur une faute grave et de l'avoir débouté de ses demandes en paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE l'article 38 du règlement intérieur de la société Air Tahiti Nui dispose que « la saisine du conseil de discipline intervient après l'entretien préalable et avant toute notification de sanction » ; qu'en l'espèce, la lettre du 13 juillet 2007 prévoyait un entretien préalable le matin et la tenue d'un conseil de discipline l'après-midi ; que bien qu'en appel Nicolas X... ne conteste plus la régularité de la procédure disciplinaire, il doit être souligné que, si pour des raisons d'organisation, la société Air Tahiti Nui avait l'obligation d'envisager la date et l'heure d'une éventuelle réunion du conseil de discipline, il n'en demeure pas moins qu'elle ne l'avait pas saisi lors de l'envoi de la lettre (qui emploie le futur «un conseil de discipline sera saisi») et qu'elle avait la possibilité de ne pas le saisir si elle renonçait à une sanction après l'entretien préalable ; que le conseil de discipline ayant eu lieu postérieurement à l'entretien préalable et avant le licenciement, la procédure disciplinaire est donc régulière ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE s'il est vrai que la consultation d'un organisme, chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle, de donner un avis sur une mesure disciplinaire envisagée par l'employeur, constitue une garantie de fond et que le licenciement prononcé sans que le conseil ait rendu son avis selon une procédure régulière, ne peut avoir de cause réelle et sérieuse, force est de constater qu'en l'espèce, la procédure a été régulièrement menée ; qu'en effet, l'article 38 du règlement intérieur prévoit que la saisine du conseil de discipline intervient après l'entretien préalable et avant la notification de la sanction ; qu'en l'espèce, il n'est nullement démontré que le conseil de discipline a été saisi avant l'entretien préalable au licenciement ; qu'en effet, le fait que la convocation à l'entretien mentionne que l'entretien se déroulera le matin et le conseil l'après midi n'implique nullement que ce dernier ait été, à cette date, déjà saisi ; qu'au demeurant, la lettre précise bien qu'un conseil de discipline sera saisi en utilisant le futur ; que dès lors, l'employeur pouvait aisément, à l'issue de l'entretien préalable, et au vu des déclarations du salarié, renoncer à la sanction et ne pas saisir le conseil ; que dès lors que la réunion a bien été postérieure à l'entretien préalable de plusieurs heures, les prescriptions de l'article 38 du règlement intérieur doivent être regardées comme respectées ;

1°. ALORS QU'en vertu de l'article 38 du règlement intérieur de la société Air Tahiti Nui, la saisine du conseil de discipline, c'est à dire sa convocation en vue de statuer sur le dossier disciplinaire d'un salarié, intervient après l'entretien préalable ; qu'en l'espèce, la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par hypothèse antérieure à la tenue de cet entretien, énonce qu'«un conseil de discipline (...) se tiendra mardi 24 juillet à 14 h. 15», ce dont il résulte sans aucune ambiguïté qu'en violation de l'article 38 du règlement intérieur, le conseil de discipline était d'ores et déjà saisi avant l'entretien préalable ; qu'en retenant le contraire, la Cour d'appel a dénaturé cette lettre et violé l'article 1134 du Code civil ;

2°. ALORS QUE la Cour d'appel a ainsi violé l'article 38 du règlement intérieur et la garantie substantielle qu'il édicté dont la méconnaissance privait le licenciement de toute cause réelle et sérieuse, ensemble l'article 1232-1 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur Nicolas X... par la société Air Tahiti Nui reposait sur une faute grave et de l'avoir débouté de ses demandes en paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QU'il est établi que Nicolas X... a consommé des produits stupéfiants dans le cadre de son activité professionnelle puisque, durant les escales à Los Angeles, le personnel navigant commercial, logé par la compagnie aérienne, est soumis à certaines contraintes concernant notamment ses déplacements et ses temps de repos et qu'en raison des délais d'élimination des drogues dures, il se trouvait nécessairement sous l'influence de produits stupéfiants lors de certains vols ; qu'or, Nicolas X... faisait partie du «personnel critique pour la sécurité» défini par les règles de l'Air comme les «personnes qui pourraient compromettre la sécurité aérienne en s'acquittant inadéquatement de leurs devoirs et fonctions» ; que l'article 2.5 de ces règles interdisent au personnel critique pour la sécurité d'exercer leurs fonctions s'il se trouve «sous l'influence de quelque substance psychoactive que ce soit qui altère ses performances humaines» ; qu'en outre, le manuel «généralités» de la SA Air Tahiti Nui, l'arrêté du 12 mai 1997, et le règlement intérieur de la SA Air Tahiti Nui applicable au moment du licenciement interdisent à un membre d'équipage d'exercer ses fonctions sous l'influence de drogues ; que Nicolas X... ne conteste pas sérieusement avoir eu connaissance de ces textes et de ces prohibitions ; que par ailleurs, les pièces produites par la SA Air Tahiti Nui font apparaître que le personnel navigant commercial suit une formation commerciale durant laquelle il est question de sécurité en vol et de toxicomanie ; qu'enfin aucun adulte ne peut ignorer les effets des drogues dures sur la maîtrise de soi, la concentration et la vigilance, ni le fait qu'elles altèrent l'état de santé physique et mental et qu'elles ne s'éliminent pas immédiatement ; qu'ainsi, alors qu'il appartenait au personnel critique pour la sécurité, Nicolas X... n'a pas respecté les obligations nées de son contrat de travail lui interdisant l'usage de drogues et a fait courir un risque aux passagers, son état lors de certains vols ne lui permettant pas de fournir une réponse adéquate à une situation de danger ; que dans ces conditions, la SA Air Tahiti Nui était fondée à sanctionner un comportement particulièrement préoccupant pour la sécurité en vol et à y mettre fin rapidement dans la mesure où il était susceptible de se renouveler ; que ce comportement était d'autant plus grave qu'il portait atteinte à la crédibilité de la compagnie aérienne tant vis à vis des autorités aéronautiques que des éventuels ou habituels usagers ;

ET AUX MOTIFS, A LES SUPPOSER ADOPTES. QU'il importe peu que le salarié n'ait pas été identifié par des tiers ou ses supérieurs hiérarchiques comme étant dans un état manifestement anormal susceptible de donner lieu à un contrôle ; qu'il ne peut être valablement soutenu que les consommations sont intervenues dans un cadre strictement privé alors que les faits ont été commis lors d'escales, soit dans un temps de repos, réglementé, et qui doit être consacré à la récupération en vue d'assurer le vol suivant, et parfois à l'hôtel alors que les frais d'hôtellerie incombent à l'employeur et que le salarié, identifié au sein de ce lieu public, comme personnel d'Air Tahiti Nui, représente la société ;

1°. ALORS QU'un fait de la vie personnelle ne peut, à lui seul, constituer une faute du salarié dans la relation de travail ; que le temps d'escale entre deux vols longs courriers constitue un temps de repos relevant de la vie personnelle du salarié ; que dès lors, la consommation de stupéfiants par un personnel navigant commercial pendant un temps d'escale entre deux vols longs courriers ne constitue pas une faute professionnelle justifiant son licenciement disciplinaire ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé

l'article 9 du Code civil, et les articles L1221-1, L. 1232-1 et L1331-1 du Code du travail ;

2°. ALORS QUE seul un manquement du salarié à ses obligations professionnelles, dont le juge doit vérifier l'existence, peut justifier son licenciement disciplinaire ; qu'en se déterminant par des motifs généraux et hypothétiques pris du temps parfois très court des escales et de la durée d'élimination des stupéfiants dans le corps, sans rechercher concrètement quelle avait été la durée des escales au cours desquelles le salarié avait consommé des stupéfiants et partant, sans vérifier que le salarié avait effectivement manqué à ses obligations professionnelles interdisant la prise de service sous l'emprise de stupéfiants, la Cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'avait jamais été identifié par des tiers ou par ses supérieurs hiérarchiques comme étant dans un état anormal, a privé sa décision de base légale au regard des mêmes textes ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur Nicolas X... par la société Air Tahiti Nui reposait sur une faute grave et de l'avoir débouté de ses demandes en paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QU'il est établi que Nicolas X... a consommé des produits stupéfiants dans le cadre de son activité professionnelle puisque, durant les escales à Los Angeles, le personnel navigant commercial, logé par la compagnie aérienne, est soumis à certaines contraintes concernant notamment ses déplacements et ses temps de repos et qu'en raison des délais d'élimination des drogues dures, il se trouvait nécessairement sous l'influence de produits stupéfiants lors de certains vols ; qu'or, Nicolas X... faisait partie du «personnel critique pour la sécurité» défini par les règles de l'Air comme les «personnes qui pourraient compromettre la sécurité aérienne en s'acquittant inadéquatement de leurs devoirs et fonctions» ; que l'article 2.5 de ces règles interdisent au personnel critique pour la sécurité d'exercer leurs fonctions s'il se trouve «sous l'influence de quelque substance psychoactive que ce soit qui altère ses performances humaines» ; qu'en outre, le manuel «généralités» de la SA Air Tahiti Nui, l'arrêté du 12 mai 1997, et le règlement intérieur de la SA Air Tahiti Nui applicable au moment du licenciement interdisent à un membre d'équipage d'exercer ses fonctions sous l'influence de drogues ; que Nicolas X... ne conteste pas sérieusement avoir eu connaissance de ces textes et de ces prohibitions ; que par ailleurs, les pièces produites par la SA Air Tahiti Nui font apparaître que le personnel navigant commercial suit une formation commerciale durant laquelle il est question de sécurité en vol et de toxicomanie ; qu'enfin aucun adulte ne peut ignorer les effets des drogues dures sur la maîtrise de soi, la concentration et la vigilance, ni le fait qu'elles altèrent l'état de santé physique et mental et qu'elles ne s'éliminent pas immédiatement ; qu'ainsi, alors qu'il appartenait au personnel critique pour la sécurité, Nicolas X... n'a pas respecté les obligations nées de son contrat de travail lui interdisant l'usage de drogues et a fait courir un risque aux passagers, son état lors de certains vols ne lui permettant pas de fournir une réponse adéquate à une situation de danger ; que dans ces conditions, la SA Air Tahiti Nui était fondée à sanctionner un comportement particulièrement préoccupant pour la sécurité en vol et à y mettre fin rapidement dans la mesure où il était susceptible de se renouveler ; que ce comportement était d'autant plus grave qu'il portait atteinte à la crédibilité de la compagnie aérienne tant vis à vis des autorités aéronautiques que des éventuels ou habituels usagers ;

ET AUX MOTIFS. A LES SUPPOSER ADOPTES, QU'il importe peu que le salarié n'ait pas été identifié par des tiers ou ses supérieurs hiérarchiques comme étant dans un état manifestement anormal susceptible de donner lieu à un contrôle ; qu'il ne peut être valablement soutenu que les consommations sont intervenues dans un cadre strictement privé alors que les faits ont été commis lors d'escales, soit dans un temps de repos, réglementé, et qui doit être consacré à la récupération en vue d'assurer le vol suivant, et parfois à l'hôtel alors que les frais d'hôtellerie incombent à l'employeur et que le salarié, identifié au sein de ce lieu public, comme personnel d'Air Tahiti Nui, représente la société ;

1°. ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, fût-ce pendant la durée limitée du préavis ; qu'en ne constatant pas que la faute commise par le salarié à la supposer exister, et qui résultait d'un fait très ancien et non réitéré justifiait la cessation immédiate du contrat de travail sans préavis, la Cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail ;

2°. ALORS QUE ne constitue pas une faute grave une faute ancienne, non réitérée, et qui n'a pas nui à la bonne exécution du travail ; qu'ayant constaté que les seuls faits reprochés au salarié s'étaient déroulés au début de sa carrière et étaient restés sans aucune conséquence effective sur la qualité de son travail, la Cour d'appel, en décidant que ces faits constituaient une faute grave, a violé les mêmes textes

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur Nicolas X... par la société Air Tahiti Nui reposait sur une faute grave et de l'avoir débouté de ses demandes en paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail ;

AUX MOTIFS. A LES SUPPOSER ADOPTES. QU'un fait de la vie privée peut justifier un licenciement, s'il crée un trouble, caractérisé par des éléments objectifs, au sein de l'entreprise ; qu'en l'espèce, le trouble causé à la société par le salarié, du seul fait qu'il a reconnu devant un officier de police judiciaire, comme une trentaine d'autres agents (soit plus de 8% des effectifs des personnels navigants commerciaux) la consommation de drogues dures lors d'escale, est patent ; que d'une part, ces faits ont jeté un lourd discrédit sur la société et étaient de nature à inquiéter une partie de la clientèle ; qu'à cet égard, il ne saurait être reproché à la société d'avoir contribué à la médiatisation des faits, alors qu'il lui appartenait de communiquer sur les faits, connus du public, pour montrer qu'elle prenait les mesures idoines ; qu'il ressort du dossier que les autorités américaines avaient connaissance de l'enquête en cours sur les personnels navigants commerciaux et que la mise en cause de ces personnels, dans une affaire de consommation et trafic de stupéfiants sur le sol américain, même en l'absence de condamnation pénale, était de nature à entraver pour le personnel de la société, la délivrance rapide de visas et des certificats nécessaires, voir de remettre en cause l'autorisation pour la compagnie d'opérer sur le sol américain délivrée par le département aux transports et la fédération air administration ; qu'en conséquence, la société Air Tahiti Nui se trouvait dans l'obligation de réagir très rapidement pour préserver sa crédibilité, soit dès qu'elle a eu une connaissance suffisamment précise des pièces de la procédure pour déterminer quels étaient les personnels en cause dont les contrats, dans ce contexte, ne pouvaient être maintenus ; que dès lors le licenciement de Nicolas X... pour faute grave apparaît légitime ;

ALORS QUE le trouble objectif dans l'entreprise provoqué par un comportement du salarié étranger à l'exécution du contrat de travail ne constitue pas une faute pouvant justifier un licenciement disciplinaire ; qu'en retenant que le licenciement pour faute grave de l'exposant était justifié par le trouble causé à la société par le salarié résultant de la consommation de drogues dures lors d'escales, la Cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail, et excédé ses pouvoirs.

Composition de la juridiction : M. Lacabarats, M. Legoux (premier avocat), M. Mansion, SCP Waquet, Farge et Hazan, SCP de Chaisemartin et Courjon

Décision attaquée : Cour d'appel Papeete 2010-04-01 (Rejet)

Texte(s) appliqué(s) : Sur la possibilité pour un motif tiré de la vie personnelle de justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail, à rapprocher : Soc., 3 mai 2011, pourvoi n° 09-67.464, Bull. 2011, V, n° 105 (rejet)