

JURISPRUDENCE

Amnistie

AMNISTIE – Lettre de licenciement – Mention d'une sanction amnistiée – Production en justice par l'employeur de la lettre d'avertissement – Condamnation de l'employeur pour rappel d'une sanction amnistiée.

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.)
21 mars 2000.

Grunenwald, Gubita et Société Picard Surgelés

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué que, le 2 février 1996, Francis Gubita et Georges Grunenwald, respectivement "responsable du home service" et directeur commercial au sein de la société Picard Surgelés ont, au nom de cette société, adressé à une salariée, Jeanine Desbourdieu, une lettre de licenciement faisant état de ce qu'elle avait déjà été "sanctionnée par un avertissement pour manque de rigueur, manque d'implication personnelle et manque de discernement dans la gestion", cette sanction lui ayant été notifiée par une lettre en date du 3 février 1995 ; que, la salariée ayant introduit une instance prud'homale à l'encontre de la société Picard Surgelés, celle-ci a produit la lettre d'avertissement au cours de cette instance ; qu'à la suite de ces faits, Jeanine Desbourdieu a fait citer devant le tribunal correctionnel Francis Gubita, Georges Grunenwald et la société Picard Surgelés, pour infraction à l'article 23 de la loi du 3 août 1995 portant amnistie, leur reprochant d'avoir rappelé dans la lettre de licenciement l'existence d'une sanction disciplinaire amnistiée et, en ce qui concerne la société, d'avoir laissé subsister la mention de la sanction et d'en avoir fait état devant le conseil de prud'hommes ; que le tribunal a relaxé les prévenus ; que, sur l'appel de la salariée constituée partie civile, la cour d'appel a, par l'arrêt attaqué, infirmé cette décision, et condamné les intimés à des réparations civiles ;

En cet état :

Sur le premier moyen de cassation, pris de la violation des articles 16 de la loi du 3 août 1995 portant amnistie et 384 du Code de procédure pénale, excès de pouvoir ;

"En ce que la Cour d'Appel s'est déclarée compétente pour statuer sur une contestation relative à l'existence prétendue d'une sanction disciplinaire définitive en date du 3 février 1995 amnistiée par la loi du 3 août 1995 ;

"Aux motifs que l'article 16 prévoit que "les contestations relatives au bénéfice de l'amnistie des sanctions disciplinaires ou professionnelles définitives sont portées devant autorité ou la juridiction qui a rendu la décision ; cependant, en vertu de l'article 384 du Code de procédure pénale, le tribunal saisi de l'action publique est compétent pour statuer sur toutes les exceptions proposées par le prévenu pour sa défense, à moins que la loi n'en dispose autrement ; si la loi a donné compétence à l'inspection du travail pour s'assurer du retrait des mentions relatives aux sanctions amnistiées et si le conseil de prud'hommes a vocation à statuer sur le contentieux de l'amnistie, aucun texte n'interdit au tribunal correctionnel, saisi d'une poursuite pour violation de l'article 23 de la loi d'amnistie, de constater l'existence d'une sanction amnistiée" (à rapprocher, Cass. Crim. 26 juillet 1988, bulletin n° 308) ;

"Alors que, s'il résulte des dispositions de l'article 384 du Code de procédure pénale que les juges répressifs sont tenus de statuer sur toute question dont dépend l'application de la loi

pénale, ce principe reçoit exception lorsque la loi en dispose autrement ; que l'article 16 de la loi du 3 août 1995 réserve expressément, en son alinéa 1, le contentieux des contestations relayés au bénéfice de l'amnistie des sanctions disciplinaires ou professionnelles définitives à l'autorité ou à la juridiction qui a rendu la décision ; que la partie civile soutenait que la lettre du 3 février 1995 contenait une sanction disciplinaire qui revêtait un caractère définitif et qui était amnistiée tandis que les demandeurs soutenaient, quant à eux, que les termes de cette lettre excluaient formellement qu'il s'agisse d'une sanction disciplinaire, dès lors, la Cour d'Appel qui constatait qu'il existait une contestation sur ce point, ne pouvait, sans méconnaître les dispositions précitées de la loi d'amnistie et sans excéder ses pouvoirs, se déclarer compétente pour constater l'existence d'une sanction disciplinaire définitive" ;

Sur le deuxième moyen de cassation, pris de la violation des articles 14 et 23 de la loi du 3 août 1995 portant amnistie, 591 et 593 du Code de procédure pénale, défaut et contradiction de motifs, manque de base légale ;

"En ce que la Cour d'Appel a dit que les éléments constitutifs du délit prévu et réprimé par l'article 23 de la loi d'amnistie du 3 août 1995 étaient réunis à l'encontre de Georges Grunenwald et Francis Gubita pour avoir rappelé, dans une lettre de licenciement du 3 février 1996, l'existence d'une sanction disciplinaire amnistiée, en conservant une lettre d'avertissement, en date du 3 février 1995, adressée à Jeanine Desbourdieu et en faisant procéder à la communication de cette lettre dans l'instance opposant cette dernière à la société Picard Surgelés ;

"Aux motifs que la lettre du 3 février 1995 fait expressément référence à l'entretien du 27 janvier et à la décision de Francis Gubita de "sanctionner par un avertissement" Jeanine Desbourdieu ; qu'ainsi Jeanine Desbourdieu a, conformément à l'article L. 122-41 du Code du Travail édictant les règles de la procédure disciplinaire applicable aux salariés, été convoquée, la convocation précisant son objet et la possibilité pour elle de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, et a été, à la suite de l'entretien avec le représentant de l'employeur "sanctionnée" par un "avertissement" ; que de jurisprudence bien établie, un avertissement est une sanction disciplinaire ; que la société Picard Surgelés ne peut sérieusement prétendre, après avoir infligé une sanction disciplinaire pour des faits commis par Jeanine Desbourdieu, que ces faits ne constituaient pas des fautes passibles d'une telle sanction" ;

"Alors qu'il résulte des dispositions combinées des articles 14 et 23 de la loi du 3 août 1995 que ne sont susceptibles d'être amnistiés que les faits constitutifs de fautes passibles de sanction disciplinaire et professionnelle ; que l'inaptitude et les insuffisances professionnelles ne constituent pas, par elles-mêmes des fautes et que, dès lors, la lettre du 3 février 1995 adressée par Francis Gubita à Jeanine Desbourdieu n'imputant, ainsi que la Cour de Cassation est en mesure de s'en assurer, à la salariée ? que des insuffisances professionnelles sans qu'aucun comportement fautif de sa part soit allégué, elle ne pouvait légalement servir de soutien à la condamnation du chef de violation de la loi d'amnistie et qu'en refusant de le constater, la Cour d'Appel a privé sa décision de base légale" ;

Les moyens étant réunis ;

Attendu qu'en écartant l'argumentation des intimés qui soutenaient que le bénéfice de l'amnistie ne pouvait être accordé à la salariée, les juges ont fait l'exacte application de la loi ;

Que, d'une part, il résulte de l'article 384 du Code de procédure pénale qu'il appartient au juge répressif, saisi d'une poursuite engagée sur le fondement de l'article 23 de la loi du 3 août 1995 portant amnistie, de trancher les contestations relatives à l'existence de fautes ou de sanctions disciplinaires, dès lors que la solution du procès pénal en dépend ;

Que, d'autre part, l'avertissement constituant une sanction disciplinaire au sens de l'article L. 122-40 du Code du Travail, les demandeurs ne sauraient prétendre qu'il échapperait à l'amnistie au motif qu'il aurait été infligé pour des faits n'appelant pas une telle sanction ;

D'où il suit que les moyens doivent être écartés ;

Sur le troisième moyen de cassation, pris de la violation des articles 23, alinéa 1er et 3 de la loi du 3 août 1995 portant amnistie, 121-2 du Code pénal, de la circulaire du 14 mai 1993, des articles 591 et 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale ;

" En ce que l'arrêt attaqué a déclaré la société Picard Surgelés coupable d'infractions aux dispositions de l'article 23 de la loi d'amnistie du 3 août 1995 ;

" Aux motifs qu'il est constant que la société Picard Surgelés a laissé subsister dans le dossier de Jeanine Desbourdieu la mention de l'avertissement amnistié et a donc contrevenu sciemment à l'article 23 de la loi d'amnistie; que, de même, la société Picard Surgelés, atraite devant le conseil de prud'hommes par Jeanine Desbourdieu, a volontairement contrevenu à cet article en produisant devant cette juridiction, la lettre d'avertissement du 3 février 1995 ;

" Alors qu'il résulte des termes de l'article 121-2 du Code pénal que la responsabilité pénale d'une personne morale ne peut être engagée que par les organes ou représentants de celle-ci et que l'arrêt, qui a omis de constater la réalisation par les organes ou représentants de la société Picard Surgelés des éléments matériel et moral des deux infractions à la loi d'amnistie retenues à son encontre, a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé" ;

Attendu qu'en déclarant les faits constitués à l'égard de la société Picard Surgelés, la cour d'appel n'a pas méconnu l'article 121-2 du Code pénal, dès lors que la lettre d'avertissement avait nécessairement été produite par le représentant de cette société devant le conseil de prud'hommes et qu'une telle production, effectuée en connaissance de cause, caractérisait l'infraction en tous ses éléments en la personne de ce représentant ;

D'où il suit que le moyen doit être écarté ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

REJETTE le pourvoi ;

(MM. Gomez Prés. – Desportes, Rapp. – Launay, Av. Gén. – SCP Pivnicia et Molinié, SCP Barid)

NOTE. – La décision rapportée de la Cour de Cassation rappelle fermement l'interdiction d'évoquer et même de garder trace des sanctions disciplinaires amnistiées.

Une salariée, licenciée par son employeur, contestait les motifs de ce licenciement devant le Conseil de Prud'hommes.

L'employeur, pour tenter de renforcer le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, avait rappelé dans

sa lettre de licenciement, datée du 2 février 1996, un avertissement notifié le 3 février 1995. Lors de l'instance prud'homale, l'employeur a produit cette lettre d'avertissement.

Cette sanction ayant été manifestement amnistiée par la loi du 3 août 1995, la salariée a fait citer les responsables de l'entreprise et la société elle-même devant le Tribunal Correctionnel.

Les prévenus ont été relaxés en première instance. Sur l'appel de la partie civile, la Cour d'Appel a infirmé ce jugement et reconnu les prévenus coupables de rappel d'une sanction disciplinaire amnistiée, fait prévu et sanctionné par l'article 23 de la loi du 3 août 1995.

La Cour de Cassation a validé la condamnation prononcée par la Cour d'Appel.

Les moyens présentés par les demandeurs au pourvoi n'ont pas grands intérêts.

Ils prétendaient d'abord que l'avertissement prononcé n'était pas une sanction disciplinaire puisqu'il visait l'insuffisance professionnelle de la salariée. Faisant une exacte application de l'article L 122-40 du Code du Travail, la Cour a écarté ce moyen en constatant qu'un avertissement était une sanction disciplinaire et qu'il était donc touché par l'amnistie, peu importait la validité du motif de la sanction.

Les demandeurs affirmaient ensuite que les conditions de mise en cause de la responsabilité pénale de la société, personne morale, n'avaient pas été caractérisées par la Cour d'Appel. Là encore la Cour de Cassation a constaté que toutes ces conditions étaient réunies.

Cet arrêt invite à rappeler les grandes lignes du régime de l'amnistie des sanctions disciplinaires (I) et à réfléchir sur la production en justice d'élément de preuve obtenu ou conservé de façon illicite (II).

1) Les effets de l'amnistie des sanctions disciplinaires.

Depuis 1981, les lois d'amnistie visent systématiquement certaines sanctions disciplinaires et professionnelles (1).

Ce changement radical dans la portée de ce type de loi n'a pas connu une traduction complète dans la pratique. En effet, la destruction des dossiers disciplinaires dans les entreprises n'est pas réellement mise en œuvre. Le droit à l'oubli n'est pas entré dans les mœurs.

L'arrêt rapporté est à cet égard important. Il n'est pas rare que, lors de procès prud'homaux, des sanctions disciplinaires soient évoquées bien qu'elles soient amnistiées.

Ces comportements, totalement illicites, et même pénalement sanctionnés, ne sont quasiment jamais poursuivis.

Pourtant l'article 23 de la loi de 1995 (comme l'article 26 de la loi du 20 juillet 1988 et l'article 25 de la loi du 4 août 1981) dispose que :

(1) cf. le n° spécial du DO de septembre 1981 et spécialement l'article de P. Bouaziz, "La loi d'amnistie et le pouvoir disciplinaire patronal", p. 320 ; pour une analyse complète de la dernière loi d'amnis-

tie : G. Dedessus-Le-Moustier, "La loi n° 95-884 du 3 août 1995 portant amnistie et le droit du travail", Dr. Social 1995, p. 861.

“Il est interdit à toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, a connaissance de condamnations pénales, de sanctions disciplinaires ou professionnelles (...) effacées par l'amnistie, d'en rappeler l'existence sous quelque forme que ce soit ou d'en laisser subsister la mention dans un document quelconque. (...)

Toute référence à une sanction ou à une condamnation amnistiée sur le fondement de la présente loi sera punie d'une amende de 25 000 francs”.

L'originalité de la loi de 1995 a été d'étendre la responsabilité pénale de ce délit aux personnes morales.

En l'espèce, la salariée ayant poursuivi son employeur sur le fondement de ces dispositions a obtenu (sans aucune aide du Ministère public) la condamnation de son ancien employeur sur deux fondements.

L'employeur a été condamné d'une part pour avoir laissé subsister dans le dossier de la salariée la mention de l'avertissement amnistié et d'autre part pour avoir produit devant le conseil de prud'hommes la lettre d'avertissement.

L'une et l'autre de ces violations de l'article 23 de la loi de 1995 constituaient à elle seule le délit prévu à cet article.

(2) Soc. 4 février 1998, Bull. Civ. V n°58

2) Un moyen de preuve illicite

La production d'une lettre notifiant une sanction amnistiée devant le conseil de prud'hommes est un délit.

La conséquence de cette incrimination pénale est que cette lettre doit être écartée des débats lors de l'instance prud'homale.

L'article 9 du Nouveau Code de Procédure Civile dispose que :

“Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention”.

En visant ce texte, la Cour de Cassation a nettement affirmé que tout moyen de preuve illicite doit être rejeté des débats (2).

Un moyen de preuve obtenu ou conservé par la commission d'un délit est manifestement illicite.

Alors que le débat sur ce sujet se focalise sur la production en justice par le salarié de document appartenant à l'entreprise (3), il est important de souligner.

Emmanuel Gayat

(3) cf. R. Marié, “La production en justice des documents appartenant à l'employeur”, DO 2000, p. 13.

Contrat de travail

CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Refus par le salarié d'une modification de ses conditions de travail – Exercice par l'employeur de son pouvoir de direction rendant fautive l'attitude du salarié (trois espèces) – Toutefois refus d'un horaire de travail apportant une perturbation certaine dans la vie personnelle de l'intéressé non constitutif d'une faute grave (première et deuxième espèces) – Refus d'accepter de nouvelles tâches en raison de son état de santé – Compétence du juge des référés pour apprécier la compatibilité de la modification des conditions de travail avec les droits fondamentaux énoncés à l'article L. 122-45 (troisième espèce).

PREMIÈRE ESPÈCE :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
17 octobre 2000

Mme Durandal contre Association Ladapt

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du Travail ;

Attendu que Mme Durandal, au service de l'association Ladapt depuis le 25 octobre 1989 en qualité de secrétaire à temps partiel, a été licenciée le 20 septembre 1994 pour faute grave, motifs pris de son refus des nouveaux horaires et d'une rétention d'information ;

Attendu que, pour rejeter la demande de la salariée tendant au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis,

d'une indemnité de licenciement et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'Appel a énoncé que l'horaire de travail et notamment la pause du midi n'étaient pas un élément du contrat de travail et que le refus de la salariée de poursuivre l'exécution du contrat, aux conditions décidées par l'employeur dans l'exercice du pouvoir de direction de l'entreprise, constituait une faute grave ;

Attendu, cependant, d'une part, qu'en l'état du texte applicable, à défaut d'une clause contractuelle expresse prévoyant l'horaire quotidien et le bénéfice de la pause de midi, l'employeur en changeant l'horaire et en demandant aux salariés de travailler pendant l'heure du déjeuner fait usage de son pouvoir de direction ;

Attendu, d'autre part, que, si le refus de la salariée de poursuivre l'exécution du contrat en raison, non d'une modification du contrat mais d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice du pouvoir de direction est fautif et rend la salariée responsable de l'inexécution du préavis qu'elle refuse d'exécuter aux nouvelles conditions, le refus n'est pas constitutif d'une faute grave alors que le nouvel horaire imposait à la salariée d'être, présente à l'heure du déjeuner dont elle pouvait disposer précédemment, ce qui lui permettait de s'occuper de ses enfants d'âge scolaire ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(M. Gélinau-Larrivet, Prés. – Mme Lemoine-Jeanjean, Cons. réf. rapp. – MM. de Caigny, Av. gén. – Brouchet, Av.)