

25 juin 2002

Cour de cassation

Pourvoi n° 00-44.001

Chambre sociale

Publié au Bulletin

## Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement - cause - cause réelle et sérieuse - faute du salarié - faute grave - applications diverses - manquement du salarié à son obligation de loyauté - contrat de travail, execution - obligations du salarié - délégation de loyauté - domaine d'application - suspension du contrat

Ayant constaté, par motifs propres et adoptés, qu'à l'occasion de sa visite à l'entreprise, le salarié avait eu des propos particulièrement insultants et injurieux consistant notamment dans le dénigrement des services et des membres du personnel de l'entreprise et entendus en dehors du bureau où ils étaient tenus, la cour d'appel a pu décider qu'il avait ainsi manqué à son devoir de loyauté et commis une faute grave.

## Texte de la décision

Sur les deux moyens réunis :

Attendu que M. X..., embauché le 2 janvier 1985 en qualité de vendeur par la société Manson, a été licencié pour faute lourde le 3 avril 1996 à la suite d'une visite qu'il avait faite à l'entreprise pendant un arrêt de travail et du comportement violent et injurieux manifesté au cours de cette visite ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué (Caen, 10 mai 1999) d'avoir rejeté ses demandes alors, selon le premier moyen, que les juges du fond ont omis de rechercher si les faits qui lui étaient imputés ne se rattachaient pas à sa vie privée et si dès lors ils n'étaient pas insusceptibles d'être pris en considération à l'appui d'une décision de licenciement, d'où il suit que l'arrêt attaqué a été rendu en violation des articles L. 122-14-2 et L. 122-14-3 du Code du travail, et alors, selon le second moyen, que même si le contrat a fait l'objet d'une suspension, les faits qui sont reprochés au salarié ne peuvent être invoqués à l'appui d'une décision de licenciement, dès lors qu'eu égard notamment au laps de temps qui s'est écoulé, l'employeur peut être regardé comme ayant renoncé à s'en prévaloir, que faute d'avoir recherché si tel était le cas en l'espèce, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard des articles L. 122-14-2 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, qu'à l'occasion de sa visite à l'entreprise, le salarié avait eu des propos particulièrement insultants et injurieux consistant notamment dans le dénigrement des services et des membres du personnel de l'entreprise et entendus en dehors du bureau où ils étaient tenus, la cour d'appel a pu décider qu'il avait ainsi manqué à son devoir de loyauté et commis une faute grave ;

Et attendu qu'ayant relevé que le contrat de travail du salarié était suspendu, la cour d'appel a pu décider que le fait pour l'employeur d'avoir laissé s'écouler un court délai avant de déclencher la procédure de licenciement ne pouvait avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité ;

Que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi.

## **Décision attaquée**

Cour d'appel de caen, 1999-05-10  
10 mai 1999