

# Lorsqu'une infraction pénale interfère avec un licenciement disciplinaire : vigilance !

Le licenciement disciplinaire est encadré par différentes règles : obligation de convocation à un entretien préalable ; droit du salarié à être assisté ; délai de prescription des faits fautifs de deux mois ; etc. Ces règles sont connues des professionnels des ressources humaines, tout comme les principes généraux de procédure applicables en cas de contestation, par le salarié, de la rupture de son contrat, devant les juridictions prud'hommales et en appel. Mais comment réagir lorsque les faits reprochés au salarié constituent non seulement une faute au sens du droit du travail, mais également une infraction pénale (vol, abus de confiance, violence, harcèlement moral ou sexuel, etc.) ?

Cette particularité doit conduire à se poser différentes questions et à prendre un certain nombre de précautions.

## I- La date de rupture

Lorsque les faits reprochés au salarié paraissent caractériser une infraction pénale et que des poursuites pénales sont engagées, l'employeur doit-il attendre l'issue de l'instance pénale pour rompre le contrat de travail ?

La réponse est non. **L'employeur peut parfaitement licencier le salarié dès lors qu'il a connaissance des faits fautifs** (Cass. Soc.26/01/2012 n° 11-10479) et le salarié saisir le Conseil de prud'hommes d'une contestation de son licenciement, quand bien même une procédure pénale serait en cours. En effet, il convient de distinguer :

- d'une part, la sanction disciplinaire justifiée par la ou les fautes commises par le salarié dans l'exécution de son contrat de travail lesquelles peuvent justifier un licenciement dont la contestation relèvera de la juridiction prud'hommale ;
- d'autre part, l'infraction pénale relevant de la compétence des juridictions répressives.

**L'employeur peut toutefois choisir de différer la rupture du contrat de travail dans l'attente de la décision du juge pénal.** Dans ce cas et sous réserve que des poursuites pénales aient bien été engagées (par une plainte avec constitution de partie civile, une citation ou un réquisitoire introductif) dans le délai de prescription des faits fautifs de deux mois, l'article L.1332-4 du Code du travail prévoit que ce délai est suspendu.

**Cette option sera notamment privilégiée lorsque l'employeur ne dispose pas des éléments permettant de prouver les faits reprochés au salarié,** lesquels pourront être établis dans le cadre de la procédure pénale.

## II- L'incidence de la décision pénale sur le motif de rupture

Depuis la loi du 05 mars 2007, l'engagement de poursuites pénales n'impose plus que les juridictions civiles, et notamment prud'hommales, sursoient à statuer dans l'attente de la décision à intervenir au pénal et ce peu important que ladite décision soit susceptible d'exercer, directement



ou indirectement, une influence sur la solution du procès prud'hommal. Ainsi, un Conseil de prud'hommes saisi de la contestation d'un licenciement reposant sur des faits faisant par ailleurs l'objet d'une procédure pénale, peut parfaitement choisir de statuer sur la contestation de ce licenciement sans attendre la décision de la juridiction répressive, peu important le risque de décisions contradictoires.

En revanche, si une décision pénale est rendue préalablement au jugement du Conseil de prud'hommes, celle-ci a autorité de la chose jugée : elle s'impose au juge prud'hommal. Cette autorité de la chose jugée s'attache à l'existence du ou des faits incriminés et à la culpabilité de celui auquel le ou les faits étaient imputés. Précisons que l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil ne s'applique qu'aux décisions des juridictions de jugement étant définitives et statuant sur le fond. Ainsi, les classements sans suite, ordonnances de non-lieu ou encore rappels à la loi sont dépourvus de l'autorité de la chose jugée. A l'inverse, un jugement de relaxe ou de condamnation s'imposera au juge civil.

**En conséquence, si la juridiction répressive rend une décision de relaxe au motif que les faits invoqués au soutien du licenciement ne sont pas établis, le Conseil de prud'hommes n'aura d'autre choix que de juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse.** Ainsi, dans un arrêt du 18 novembre 2020 (n° 19-12566), la Chambre sociale de la Cour de cassation a approuvé

la Cour d'appel ayant constaté que, dans la mesure où seuls étaient reprochés dans la lettre de licenciement des faits de harcèlement moral dont la juridiction pénale avait jugé qu'ils n'étaient pas établis, en a déduit que cette relaxe s'imposait à elle et que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

**A l'inverse, si la juridiction pénale rend un jugement de condamnation en constatant que les faits reprochés au salarié sont matériellement établis, le Conseil de prud'hommes ne pourra pas remettre en cause l'existence desdits faits.** L'autorité de la chose jugée au pénal s'imposera au juge prud'hommal, lequel conservera toutefois son pouvoir d'appréciation quant à la gravité de la faute reprochée. Ainsi, le juge prud'hommal pourra toujours considérer au regard de divers critères (fonctions, pouvoir hiérarchique, ancienneté, modicité du produit volé, caractère isolé ou répété des faits, sanctions antérieures, etc.) que la faute reprochée ne constitue pas une faute grave mais seulement une cause réelle et sérieuse de licenciement, quand bien même une infraction pénale a été caractérisée.

Compte tenu de l'incidence de la décision de la juridiction pénale sur le jugement prud'hommal, **il paraît prudent de ne pas lier le motif de rupture à une qualification pénale,** mais plutôt de caractériser le manquement aux obligations contractuelles et professionnelles du salarié qu'implique l'infraction pénale considérée. Il convient, par ailleurs,

d'invoquer dans la lettre de licenciement l'intégralité des griefs reprochés au salarié sans se limiter à ceux constituant une infraction pénale. La Cour de cassation a ainsi pu juger que, quand bien même le salarié a été relaxé du chef de vol, le juge civil doit apprécier la faute invoquée dans la lettre de licenciement s'agissant de la violation du règlement intérieur (Cass. Soc. 31/05/2006 n° 03-48224).

Rappelons qu'il convient bien entendu de traiter différemment l'infraction pénale commise dans le cadre de l'exécution du contrat de travail de celle commise par le salarié dans le cadre de sa vie personnelle. Cette dernière ne peut pas, par principe, donner lieu à une sanction disciplinaire. Il existe certes des tempéraments à ce principe (caractérisation d'un trouble objectif causé au fonctionnement de l'entreprise notamment), mais ceux-ci doivent être appréciés de manière restrictive.

## III- La preuve des faits fautifs

Comme évoqué plus haut, l'introduction de poursuites pénales peut présenter un grand intérêt pour l'employeur s'agissant de la récolte des éléments de preuve permettant d'établir la matérialité des faits reprochés au salarié.

L'obtention d'un jugement pénal présente un autre intérêt majeur en matière probatoire. Pour l'apprécier, il convient de rappeler que la recevabilité en justice des modes de preuve n'est pas appréciée de la

même manière selon que l'on se trouve devant une juridiction civile ou une juridiction pénale. Devant les juridictions civiles, dont font notamment partie les Conseils de prud'hommes, prédomine le principe de licéité et de loyauté de la preuve devant conduire à écarter les preuves collectées à l'insu des salariés (enregistrements audios ou vidéos notamment). A l'inverse, devant les juridictions pénales, tous les modes de preuve sont admis, le juge appréciant librement la valeur probante de chacune : il n'est pas possible d'écarter une preuve au seul motif qu'elle aurait été obtenue de manière déloyale ou illicite.

Or, dans un arrêt du 21 septembre 2022, la Chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que l'autorité de la chose jugée au pénal s'applique non seulement aux faits incriminés, à la qualification, à la culpabilité ou à l'innocence de ceux auxquels ces faits sont imputés, mais également « *aux motifs qui sont le soutien nécessaire du chef de dispositif prononçant la décision* ». La Haute juridiction en déduit que cette autorité de la chose jugée au pénal s'oppose à ce que le salarié puisse invoquer devant la juridiction prud'hommale l'illicéité du mode de preuve jugée probante par le juge pénal, à savoir, en l'espèce, l'enregistrement vidéo réalisé, à son insu, avec son téléphone portable par l'autre chauffeur avec lequel le salarié s'était battu. **Ainsi, le jugement obtenu devant la juridiction répressive peut permettre de rendre recevable devant la juridiction prud'hommale un mode de preuve initialement illicite ou déloyal.** Il s'agit d'un élément devant nécessairement être pris en considération lors de l'élaboration de la stratégie judiciaire à mettre en œuvre dans les dossiers articulant licenciement disciplinaire et infraction pénale.

Il résulte de ces quelques développements que l'interférence d'une procédure disciplinaire avec des poursuites pénales présente des spécificités devant donc conduire à une grande vigilance et à la détermination d'une stratégie adaptée.

M<sup>e</sup> Sophie WATTEL,  
avocat spécialiste  
en droit du travail

CADRA,  
Cabinet d'Avocats  
en Droit des Affaires