

La violation des règles éthiques internes peut justifier un licenciement pour faute grave

Dans un arrêt du 29 mai 2020, la Cour d'appel d'Angers, infirmant le jugement de première instance, rappelle que la violation des règles éthiques internes à l'entreprise, notamment en matière de cadeaux, par une salariée, justifie son licenciement pour faute grave, nonobstant son ancienneté et la qualité de son évaluation professionnelle (CA Angers, 29 mai 2020, RG n°18/00395).

En l'espèce, une salariée avait accepté et commandé deux *IPad mini* auprès d'un fournisseur, qui en faisait cadeau à la suite d'une commande passée au nom de la société. La salariée avait effectué cette commande sans en informer sa hiérarchie et avait sollicité qu'elle soit livrée directement à son domicile personnel, plutôt qu'au siège de la société.

Son licenciement pour faute grave était ainsi prononcé par son employeur, aux motifs, notamment que « *de tels manquements sont totalement inacceptables en ce qu'ils contreviennent aux règles internes en vigueur au sein de la Société et du Groupe (Code de conduite professionnelle, Politique de conduite en Affaires, Politique en matière de cadeaux et marques de courtoisie, Politique relative aux lois anti-corruption), ce dont vous aviez parfaitement conscience* ».

Pour mémoire, ainsi que le rappelle la Cour d'appel, la faute grave est « *celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* ».

Pour infirmer le jugement de première instance et juger caractérisée la faute grave, la Cour d'appel relève que la réglementation interne en matière de cadeaux d'affaires et plus spécifiquement, le Code de conduite professionnelle interne prévoyait que toute marque de courtoisie ou cadeaux ne pouvaient être offerts et acceptés par les employés dans le cadre des activités de la société, uniquement sous réserve de certains critères énumérés. Or, en l'espèce la salariée n'avait pas respecté ces critères, et en particulier :

- Le caractère raisonnable de la valeur du cadeau, dont l'indication faite lors de la formation interne était de 20 euros environ ;
- Le caractère non habituel de l'acceptation de cadeau, la salariée ayant reconnu avoir déjà accepté précédemment la livraison chez elle d'une tablette *Samsung Galaxy* de la part du même fournisseur ;
- La non-validation par la hiérarchie du principe de livraison à domicile et plus largement, la dissimulation à sa hiérarchie des faits litigieux.

Dans ces conditions, la Cour d'appel relève que les faits litigieux ont pu perturber les règles encadrant le choix du fournisseur et ternir l'image de son employeur, qu'ils ont privé la société de gratification qu'elle entendait utiliser pour son compte, qu'elle a fait peser sur la société un risque de redressement eu égard à l'avantage en nature indument octroyé, et que la salariée a manqué à son obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur.

Malgré l'évaluation professionnelle « *globalement positive* » de la salariée et ses 18 années d'ancienneté dans l'entreprise, la Cour juge en conséquence le licenciement pour faute grave « *parfaitement justifié* ».

Cette solution n'est pas nouvelle. Par un arrêt du 4 décembre 2019, la Cour d'appel de Versailles avait déjà eu l'occasion de juger par exemple que la violation du code de conduite interne par le directeur général d'un grand groupe, aux fins de bénéficier d'avantages personnels indus, était susceptible de justifier un licenciement pour faute grave. Dans cet arrêt, la Cour avait notamment relevé que les

hautes responsabilités exercées par le dirigeant supposaient, de sa part, un devoir d'exemplarité (CA Versailles, 4 décembre 2019, RG n°17/01989 ; v. également CA Paris, 21 février 2018, RG n°15/01893).

La Cour d'appel d'Angers confirme ici l'application de ce principe pour un salarié, au titre de son obligation de loyauté envers son employeur (v. également déjà, en matière administrative, CE, 11 juin 1999, n°195706).

L'arrêt illustre ainsi à nouveau l'importance croissante de la conformité en entreprise et l'enjeu, tant pour les employeurs que pour les salariés, de se saisir de cette question. La décision scelle en outre le caractère juridiquement contraignant des règles déontologiques internes, et en particulier des politiques cadeaux et invitations dont le non-respect peut pleinement justifier un licenciement pour faute grave.

Rappelons enfin à cet égard que si la violation des règles de conduite interne à l'entreprise par un salarié peut justifier le licenciement pour faute grave de ce salarié, à l'inverse également, la violation des règles de conduite interne à l'entreprise par l'employeur lui-même est peut justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse par le salarié.

La Cour de cassation a en effet déjà eu l'occasion de confirmer la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, dans une situation où en raison « *de pratiques commerciales peu scrupuleuses de l'employeur destinées à développer le chiffre d'affaires, contraires au code d'éthique établi par la société, (...) le salarié avait subi les répercussions de ces pratiques auxquelles il avait été contraint de participer, lesquelles avaient engendré des relations conflictuelles avec les clients mécontents et provoqué un réel malaise résultant non seulement de l'écart entre le travail demandé et ce qu'il considérait comme étant un travail de qualité mais également du risque de licenciement pour faute grave fondé sur la violation du code d'éthique à laquelle il était contraint* ». Elle a ainsi confirmé l'arrêt d'appel qui jugeait que ces manquements de l'employeur étaient suffisamment graves pour justifier la prise d'acte de la rupture.

La définition et le respect de règles éthiques internes claires, notamment en matière de corruption, est ainsi déterminante et devient un enjeu à part entière pour les entreprises et leurs collaborateurs.

Marine DOISY, Avocate au barreau de Paris, collaboratrice du cabinet Vigo, membre du réseau international d'avocats GESICA.

Emmanuel DAOUD, Avocat au barreau de Paris, associé du cabinet Vigo, membre du réseau international d'avocats GESICA.