

**Décisions de jurisprudence 2003****1. CA Bourges 2 mai 2003 n° 02-1496, ch. soc., Association Gedhif c/ Mercier**

Sur quoi, la Cour

Sur l'existence d'un licenciement verbal :

Attendu qu'en vertu des dispositions des articles L 122-14 et suivants du Code du Travail, l'employeur, qui envisage de licencier un salarié, doit le convoquer à un entretien préalable, puis au cours de cet entretien, lui indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et recueillir ses explications, enfin lui notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; qu'il s'en déduit que tout licenciement, signifié avant la lettre de licenciement, est un licenciement verbal proscrit ;

Attendu que, selon une jurisprudence constante faisant application de l'article 1315 du Code Civil, il appartient au salarié qui prétend avoir fait l'objet d'un congédiement verbal d'en apporter la preuve ;

Attendu que la preuve d'une décision de licenciement antérieure à la procédure légale nécessite des actes ou des comportements de l'employeur démontrant que ce dernier ne considérait plus son salarié comme étant encore membre de son personnel lors de l'envoi de la lettre de licenciement ; qu'il en est ainsi notamment lorsque l'employeur, avant même l'envoi de cette lettre, a signifié oralement à son salarié qu'il était licencié ou lui a retiré des moyens matériels qui lui permettait d'exécuter son contrat de travail ;

Attendu qu'en l'espèce, Mlle Marie-Laurence Mercier verse aux débats une attestation émanant de la secrétaire du service titulaire du G.E.D.H.I.F. qui indique que M. Bonnet, chef de service, a dit à la salariée en cause " qu'elle pouvait commencer à préparer ses affaires " lorsque celle-ci lui a répondu qu'elle n'ouvrirait pas seule les mesures de tutelle qui lui seraient attribuées ; que le mot " commencer " indique en lui-même qu'aucune décision de licenciement n'était prise ; qu'en conséquence, un licenciement verbal n'est pas intervenu ;

Sur le motif du licenciement :

Attendu qu'en vertu de l'article L 231 - 8 - 1 du Code du Travail, aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ; que le danger dont il s'agit doit apparaître comme se situant au-delà du risque qui s'attache à l'exercice normal d'un travail qui peut impliquer, en soi, certaines contraintes ou insécurités ;

Attendu que Mlle Marie-Laurence Mercier énonce comme principe que toute ouverture de nouvelles mesures de tutelle doit s'effectuer par deux personnes ; que pour accréditer sa thèse, elle verse aux débats des extraits de revues professionnelles revendiquant un tel dispositif suite à l'agression mortelle dont a été victime une déléguée à la tutelle en 1995 ; que, cependant, aucun règlement administratif ou aucune disposition de la convention collective ne font une telle obligation aux employeurs sept ans après ce drame survenu dans le Nord de la France ;

Attendu que, par ailleurs, si le métier de délégué à la tutelle comporte des risques, il n'apparaît pas comme dangereux en soi à chaque instant, tout comme la plupart des emplois sociaux ou éducatifs ;

Attendu que de plus, en l'espèce, le G.E.D.H.I.F. avait analysé les situations concrètes des deux personnes protégées qui allaient être confiées à Mlle Marie-Laurence Mercier et qui ont entraîné sa volonté de retrait ; qu'aucun risque particulier ne pouvait faire redouter à la salariée une atteinte à sa vie ou à sa santé lors de sa première rencontre avec une personne âgée de 58 ans et une jeune femme, âgée de 23 ans, vivant avec sa grand-mère ;

Attendu qu'en conséquence, Mlle Marie-Laurence Mercier ne pouvait pas craindre un danger grave et imminent ; que son retrait est alors sans motif raisonnable et justifie un licenciement pour refus d'obéissance, l'attitude de la salariée n'étant pas ponctuelle mais délibérée puisqu'elle ne veut en aucune manière débiter des mesures de tutelle seule ; qu'il convient alors de réformer le jugement déféré en toutes ses dispositions et de rejeter les demandes formées par la salariée ;

Sur les frais et les dépens :

Attendu qu'aux termes de l'article 696 du nouveau Code de procédure civile, la partie perdante est condamnée aux dépens, tant de première instance que d'appel ;

Attendu que, compte tenu de la situation économique de la partie perdante, il y a pas lieu de faire application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Par ces motifs

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

En la forme,

Déclare recevable tant l'appel principal que l'appel incident ;

Au fond,

Réforme le jugement déféré en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau,

Dit le licenciement de Mlle Marie-Laurence Mercier justifié par une cause réelle et sérieuse et rejette les demandes formées par cette dernière ;

Condamne Mlle Marie-Laurence Mercier aux dépens de première instance et d'appel.