

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 juin 2009, 08-40.272, Inédit

Abus de faiblesse et Emprise mentale

Jurisprudence judiciaire

Date 24/06/2009**Juridiction / Nature** Cour de cassation (Paris)**Formation** civile, Chambre sociale**URL Légifrance** <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020806698>**Préjudices :**

Préjudice économique ou patrimonial (dons, travail gratuit, spoliation)

Préjudice lié à la non-reconnaissance et au non-accompagnement du handicap en contexte sectaire

RÉSUMÉ AUTOMATIQUE

Cette affaire concerne une gouvernante licenciée, les employeurs ayant fait l'objet d'une procédure de sauvegarde de justice, un abus de faiblesse étant allégué en défense. La Cour de cassation, chambre sociale, statue sur ce pourvoi.

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] ... fait grief à l'arrêt d'avoir dit son licenciement fondé sur une faute grave, alors, selon le moyen, que l'exposante faisait valoir dans ses conclusions d'appel qu'une procédure pénale pour abus de faiblesse [...] relativement aux faits constatés qui constituent le soutien nécessaire de la condamnation pénale ; Et attendu que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du débat, invoquait non des faits d'abus de faiblesse [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en Provence, 19 novembre 2007), que Mme X... a été engagée en qualité de gouvernante par M. et Mme Y... le 31 mars 1999 ; que le 27 mai 1999, le juge des tutelles a ouvert à leur égard une procédure de sauvegarde de justice et désigné Mme Z... en qualité de mandataire spécial ; que M. Y... est décédé le 29 juillet 1999 ; que le 22 septembre 1999, le juge des tutelles a ouvert une tutelle au profit de Mme Y... et désigné Mme Z..., gérante de tutelles ; que, par lettre du 28 septembre 1999, Mme Z... a notifié à Mme X... son licenciement pour faute grave ; Sur le premier moyen : Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré régulière la procédure de la licenciement alors, selon le moyen : 1°) qu'il résulte des articles L. 122-14, L. 122-14-5 et L. 122-43 du code du travail que seul l'employeur peut mettre en oeuvre la procédure de licenciement en adressant au salarié une convocation à un entretien préalable ; qu'à défaut, lorsque la procédure est initiée par une personne qui n'est pas l'employeur du salarié, la procédure est entachée d'une irrégularité de fond entraînant la nullité du licenciement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui a refusé d'annuler le licenciement de la salariée, tout en relevant qu'elle avait été mise à pied et convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement par une personne qui n'avait pas le pouvoir d'engager la procédure de licenciement, ni de représenter l'employeur, a violé les textes susvisés ; 2°) que la convocation du salarié à un entretien préalable à son licenciement ne peut lui être adressée que par son employeur ; qu'à défaut la procédure est entachée d'une irrégularité de fond entraînant la nullité du licenciement qui ne peut être couverte que par l'envoi d'une nouvelle convocation à un entretien préalable par l'employeur ou son représentant ; qu'en l'espèce, en décidant que Mme Z... a régularisé la procédure initiée le 3 septembre 1999 en procédant à l'entretien préalable le 24 septembre suivant, puis en adressant la lettre de licenciement le 28 septembre, sans relever que Mme Z..., une fois investie du pouvoir de représentation de l'employeur, avait adressé une nouvelle convocation pour un entretien à la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14, L. 122-14-5 et L. 122-43 du code du travail ; 3°) qu'au surplus, selon l'article 491-4 du code civil, les règles de la gestion d'affaires en l'absence de mandat trouvent uniquement à s'appliquer dans le cadre d'une mesure de sauvegarde de justice ; qu'en décidant que Mme Z..., désignée en qualité de mandataire de l'employeur, qui avait été placé sous tutelle par une ordonnance du 22 septembre 1999, n'a fait que suivre les règles de la gestion d'affaires

conformément à ce texte en décidant de la mise à pied de la salariée et de sa convocation à un entretien préalable à son licenciement, la cour d'appel a violé par fausse application l'article susvisé, ensemble les articles L. 122-14, L. 122-14-5 et L. 122-43 du code du travail ; Mais attendu que la cour d'appel a constaté que la convocation à l'entretien préalable au licenciement avait été envoyée par Mme Z..., désignée mandataire spécial dans le cadre de la mesure de sauvegarde de justice ouverte à l'égard des employeurs le 27 mai 1999, et que la procédure de licenciement s'était poursuivie après que Mme Z... ait été désignée gérante de tutelle de Mme Y... le 22 septembre 2008 ; qu'elle a ainsi exactement décidé que Mme Z... avait agi dans un premier temps selon les règles spécifiques de la gestion d'affaires prévues par l'article 491-4 du code civil, puis en qualité de représentant de l'employeur en vertu de la décision de tutelle ; que le moyen, qui manque en fait en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus ; Sur le second moyen : Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt d'avoir dit son licenciement fondé sur une faute grave, alors, selon le moyen, que l'exposante faisait valoir dans ses conclusions d'appel qu'une procédure pénale pour abus de faiblesse sur la personne des époux Y... avait été engagée à son encontre par Mme Z..., procédure qui avait abouti à une décision de relaxe par un arrêt définitif de la cour d'appel d'Aix-en-Provence du 11 janvier 2006, les éléments constitutifs de l'infraction n'étant pas réunis ; qu'il en résultait que le grief énoncé dans la lettre de licenciement et tenant à l'immixtion de la salariée dans la gestion du patrimoine de ses employeurs n'était pas établi ; qu'en retenant cependant que l'immixtion de la salariée dans la gestion du patrimoine des employeurs constituait une faute grave, sans répondre à ces conclusions péremptoires, la cour d'appel a privé sa décision de motifs en méconnaissance des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ; Mais attendu que la décision de relaxe prise au cours d'une procédure pénale ne peut avoir d'incidence sur la décision du juge civil que relativement aux faits constatés qui constituent le soutien nécessaire de la condamnation pénale ; Et attendu que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du débat, invoquait non des faits d'abus de faiblesse mais reprochait à Mme Z... d'être intervenue de manière intempestive dans la gestion du patrimoine des époux Y... ; Qu'il s'ensuit que la cour d'appel, qui a constaté qu'à compter de l'embauche de Mme Z... et sur son initiative les époux Y... avaient pris des décisions de gestion inhabituelles en réalisant leur patrimoine mobilier et immobilier, en modifiant leurs dispositions testamentaires et en résiliant les baux en cours, et que la salariée avait ainsi outrepassé ses fonctions de gouvernante a, sans violer le principe sus-

énoncé, pu décider que le licenciement était fondé sur une faute grave ; Et sur le troisième moyen : Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande en dommages-intérêts pour résiliation du bail d'habitation consenti par son employeur alors, selon le moyen : 1°) que le juge ne peut méconnaître le sens clair et précis d'un acte ; qu'en l'espèce, en relevant que le contrat de bail immobilier conclu par la salariée n'était pas l'accessoire de son contrat de travail pour décider qu'elle ne peut connaître de la demande en dommages-intérêts de la salariée ; quand le contrat de bail précise qu'il est conclu la condition que la salariée, employée en qualité de gouvernante, entre au service des bailleurs, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de cet acte, en violation de l'article 1134 du code civil ; 2°) que le juge ne peut méconnaître le sens clair et précis d'un acte ; qu'en l'espèce, en relevant que le contrat de bail immobilier conclu par la salariée n'était pas l'accessoire de son contrat de travail pour décider qu'elle ne peut connaître de la demande en dommages-intérêts de la salariée, quand le contrat de travail précise que, dès que possible la salariée, employée en qualité de gouvernante, quittera son habitation actuelle pour habiter chez ses employeurs, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de cet acte, en violation de l'article 1134 du code civil ; Mais attendu que la demande d'indemnisation au titre de la résiliation du bail, en tant qu'il serait accessoire du contrat de travail, était liée à la demande tendant à voir dire le licenciement abusif ; que le rejet des premier et deuxième moyens rend le troisième moyen inopérant ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; Condamne Mme X... aux dépens ; Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre juin deux mille neuf. Le conseiller référendaire rapporteur le président Le greffier de chambre MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par Me A..., avocat aux Conseils pour Mme X... ; PREMIER MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré régulière la procédure de licenciement de Mme X... et d'avoir en conséquence débouté cette dernière de ses demandes de dommages et intérêts pour irrégularité de la procédure et en nullité du licenciement ; Aux motifs que « Sur la régularité de la procédure de licenciement Attendu que Mme X... fait grief à Mme Z... d'avoir procédé à sa mise à pied et de l'avoir convoquée à un entretien préalable, par lettre du 3 septembre 1999, alors qu'elle n'avait pas qualité pour le faire, n'ayant été désignée en qualité de gérante tutelle que le 22 septembre 1999, lors de l'ouverture de la tutelle ; Mais attendu, d'une part, qu'en procédant à l'entretien préalable, le 24 septembre 1999,

puis en adressant la lettre de licenciement, le 28 septembre 1999, Mme Z... a ratifié les actes susvisés et régularisé la procédure initiée le 3 septembre 1999 ; Que, d'autre part, depuis le 17 mai 1999, Mme Z... avait été désignée en qualité de mandataire spécial de Mme Y... dans le cadre du placement sous sauvegarde de justice de cette dernière ; qu'en prenant une mesure de mise à pied et en engageant une procédure de licenciement à l'encontre de Mme X..., qui excédait les limites de son mandat, elle n'a fait que suivre les règles de la gestion d'affaires, conformément aux dispositions de l'article 491-4 du code civil ; Qu'il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a déclaré régulière la procédure de licenciement » ; 1 / Alors, d'une part, qu'il résulte des articles L. 122-14, L. 122-14-5 et L. 122-43 du code du travail que seul l'employeur peut mettre en oeuvre la procédure de licenciement en adressant au salarié une convocation à un entretien préalable ; qu'à défaut, lorsque la procédure est initiée par une personne qui n'est pas l'employeur du salarié, la procédure est entachée d'une irrégularité de fond entraînant la nullité du licenciement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui a refusé d'annuler le licenciement de la salariée, tout en relevant qu'elle avait été mise à pied et convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement par une personne qui n'avait pas le pouvoir d'engager la procédure de licenciement, ni de représenter l'employeur, a violé les textes susvisés ; 2 / Alors, d'autre part, que la convocation du salarié à un entretien préalable à son licenciement ne peut lui être adressée que par son employeur ; qu'à défaut la procédure est entachée d'une irrégularité de fond entraînant la nullité du licenciement qui ne peut être couverte que par l'envoi d'une nouvelle convocation à un entretien préalable par l'employeur ou son représentant ; qu'en l'espèce, en décidant que Mme Z... a régularisé la procédure initiée le 3 septembre 1999 en procédant à l'entretien préalable le 24 septembre suivant, puis en adressant la lettre de licenciement le 28 septembre, sans relever que Mme Z..., une fois investie du pouvoir de représentation de l'employeur, avait adressé une nouvelle convocation pour un entretien à la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14, L. 122-14-5 et L. 122-43 du code du travail ; 3 / Alors, au surplus, que, selon l'article 491-4 du code civil, les règles de la gestion d'affaires en l'absence de mandat trouvent uniquement à s'appliquer dans le cadre d'une mesure de sauvegarde de justice ; qu'en décidant que Mme Z..., désignée en qualité de mandataire de l'employeur, qui avait été placé sous tutelle par une ordonnance du 22 septembre 1999, n'a fait que suivre les règles de la gestion d'affaires conformément à ce texte en décidant de la mise à pied de la salariée et de sa convocation à un entretien préalable à son licenciement, la

cour d'appel a violé par fausse application l'article susvisé, ensemble les articles L. 122-14, L. 122-14-5 et L. 122-43 du code du travail. DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire) Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que le licenciement de Mme X... est fondé sur une faute grave et de l'avoir en conséquence déboutée de ses demandes ; Aux motifs que « Sur la cause du licenciement Attendu qu'aux termes de la lettre de licenciement, il était reproché à Mme X... : 1. L'embauche de personnel sans mandat aux lieu et place des époux Y... ; 2. L'immixtion dans la gestion de leur patrimoine ; 3. L'utilisation de leur véhicule sans assurance ; 4. La mise en oeuvre de dépenses somptuaires à leur charge et dans son seul intérêt. Attendu, sur le premier point, que Mme Z... a fait grief à Mme X... d'avoir embauché Mme B... au service des époux Y..., au cours du mois de juillet 1999, outrepassant ses attributions de gouvernante, qui se limitaient à « surveiller » le personnel de maison ; Mais attendu que la preuve n'est pas rapportée que Mme X... ait procédé elle-même à ce recrutement ; qu'au contraire, Mme B... atteste qu'elle a été embauchée par M. Michel Y... ; que le grief n'est pas fondé ; Attendu, sur le deuxième grief, qu'il est reproché à Mme X... d'être intervenue de manière intempestive et en outrepassant ses attributions de gouvernante dans la gestion du patrimoine des époux Y... : résiliation du mandat de gestion du portefeuille de titres et liquidation progressive de ce portefeuille, mise en vente de l'immobilier de rapport, au fur et à mesure de la libération des appartements, et résiliation immédiate des polices d'assurance de copropriétaire non occupant afférentes à ces immeubles ; Que Mme X... fait valoir que c'est M. Y... lui-même qui a donné des instructions en ce sens à sa banque, à son agence immobilière et à son courtier d'assurance ; Mais attendu que les décisions susvisées, qui auraient dû aboutir à la réalisation rapide de tout le patrimoine mobilier et immobilier des époux Y..., ont été prises en l'espace de quelques semaines, entre le 14 avril et le 17 mai 1999, par un couple de nonagénaires qui vivait jusque là paisiblement de ses rentes ; que la raison invoquée dans les différents courriers de M. Y..., un rapport capitalistique insuffisant, ne correspond à aucun besoin de liquidités ou de trésorerie qui auraient pu rendre nécessaires les mesures mises en oeuvre ; Que ces dates sont à rapprocher de l'embauche de Mme X..., le 1er avril 1999, et du placement sous sauvegarde de justice des époux Y..., le 17 mai 1999 ; qu'un rapprochement doit également être opéré avec la modification des dispositions testamentaires des époux Y..., intervenue le 16 avril 1999, attribuant un legs particulier d'environ 650. 000 euros à Mme X... au détriment des légataires universels institués par un précédent testament, le CCAS de Vence et l'association diocésaine de Nice ; Qu'il

ressort d'une lettre de l'agent immobilier, M. C..., que le rendez-vous de son prédécesseur, M. D..., avec M. Y..., au cours duquel ce dernier a décidé de résilier les baux de ses locataires et de vendre ses appartements, a été organisé à l'initiative de Mme X... ; Qu'enfin, M. Y... était accompagné, lors de ses rendez-vous avec les responsables de la BNP, par un conseiller nommé Luc E..., qui, selon Mme Z..., lui avait été présenté par Mme X... ; Qu'il résulte de ces circonstances qu'outrepassant ses fonctions de gouvernante et mettant à profit l'influence qu'elle exerçait sur M. Y..., Mme X... s'est immiscée dans la gestion du patrimoine de ses employeurs ; Attendu, sur le troisième grief, qu'il n'est pas établi que Mme X... ait conduit le véhicule des époux Y... à leur insu ; qu'il appartenait à ces derniers et non à leur employée de faire assurer à cet effet ledit véhicule ; que le grief n'est pas fondé ; Attendu, sur le dernier point, qu'il était reproché à Mme X... d'avoir fait réaliser des travaux somptuaires dans le logement qu'elle devait occuper, au rez-de-chaussée de la maison des époux Y..., et d'avoir conduit ces derniers à commander des travaux de jardinage excessifs à son fils ; Attendu qu'il était prévu, au contrat de bail établi le 17 mars 1999 entre les époux Y... et F... X..., que des travaux de réfection seraient effectués, aux frais des propriétaires, dans le logement mis à la disposition de cette dernière ; que les travaux engagés n'apparaissent pas disproportionnés par rapport aux prévisions détaillés du contrat : Attendu, enfin, que les intimés font état du montant des factures adressées par M. G... à Mme Z..., pour les travaux de jardinage réalisés entre le 30 juin et le 27 juillet 1999, qui s'élève à la somme de 53. 665, 34 Frs ; qu'ils jugent cette somme excessive, faisant observer que M. G... a été recommandé par Mme X..., alors qu'il s'agit de son propre fils ; que, toutefois, la somme susvisée correspond à des travaux de jardinage pour 21. 000 Frs environ et à des travaux de second oeuvre dans l'appartement de la gouvernante pour 32. 000 Frs environ ; que le fait que Mme X... n'ait pas informé Mme Z... de son lien de parenté avec M. G... ne constitue qu'une indécatesse et non une faute disciplinaire susceptible de justifier son licenciement. Attendu, en définitive, que, parmi l'ensemble des griefs formulés à l'encontre Mme X... dans sa lettre de licenciement, l'immixtion dans la gestion du patrimoine de ses employeurs est le seul qui soit constitutif d'une faute de sa part ; Qu'en revanche, eu égard à la situation créée par le comportement de Mme X..., son maintien au domicile de son employeur pendant la durée du préavis était devenu impossible ; qu'ainsi, c'est à juste titre que son employeur l'a licenciée pour faute grave » ; Alors que l'exposante faisait valoir dans ses conclusions d'appel qu'une procédure pénale pour abus de faiblesse sur la personne des époux Y...

avait été engagée à son encontre par Mme Z..., procédure qui avait abouti à une décision de relaxe par un arrêt définitif de la cour d'appel d'Aix-en-Provence du 11 janvier 2006, les éléments constitutifs de l'infraction n'étant pas réunis ; qu'il en résultait que le grief énoncé dans la lettre de licenciement et tenant à l'immixtion de la salariée dans la gestion du patrimoine de ses employeurs n'était pas établi ; qu'en retenant cependant que l'immixtion de la salariée dans la gestion du patrimoine des employeurs constituait une faute grave, sans répondre à ces conclusions péremptoires, la cour d'appel a privé sa décision de motifs en méconnaissance des dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile. TROISIEME MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme X... de sa demande en dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la privation du bail d'habitation consenti par son employeur ; Aux motifs que « Sur la privation du logement Attendu que le logement occupé par Mme X... appartenait à ses employeurs ; que, cependant, il n'était pas mis à sa disposition à titre d'accessoire du contrat de travail, comme elle le prétend, mais donné à bail suivant contrat de location distinct, conclu le 17 mars 1999 ; Que Mme X... n'a pas été évincée de son logement le jour de sa mise à pied ou de son licenciement, mais au terme d'une procédure séparée de résiliation de bail, soumise au juge civil ; Qu'elle ne peut, dans ces conditions, solliciter aucun dédommagement à ce titre devant le juge prud'homal » ; 1 / Alors, d'une part, que le juge ne peut méconnaître le sens clair et précis d'un acte ; qu'en l'espèce, en relevant que le contrat de bail immobilier conclu par la salariée n'était pas l'accessoire de son contrat de travail pour décider qu'elle ne peut connaître de la demande en dommages et intérêts de la salariée, quand le contrat de bail précise qu'il est conclu à la condition que la salariée, employée en qualité de gouvernante, entre au service des bailleurs, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de cet acte, en violation de l'article 1134 du code civil ; 2 / Alors, d'autre part, que le juge ne peut méconnaître le sens clair et précis d'un acte ; qu'en l'espèce, en relevant que le contrat de bail immobilier conclu par la salariée n'était pas l'accessoire de son contrat de travail pour décider qu'elle ne peut connaître de la demande en dommages et intérêts de la salariée, quand le contrat de travail précise que, dès que, possible la salariée, employée en qualité de gouvernante, quittera son habitation actuelle pour habiter chez ses employeurs, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de cet acte, en violation de l'article 1134 du code civil. Le greffier de chambre

RÉFÉRENCE

Cour de cassation (Paris), civile, Chambre sociale, 24 juin 2009. Base open data des décisions de justice de l'ordre judiciaire, tenue par la Cour de cassation. Diffusée via Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020806698>. Données sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour de cette fiche le 4 septembre 2026.

Reproduction non opposable : seule la décision notifiée par la juridiction fait foi.