



Données quantifiées

ATELIER RÉGIONAL DE JURISPRUDENCE

DIVORCE

768

Des effets de l'oisiveté du mari

CA Paris, pôle 3, ch. 3, 14 avr. 2016, n° 14/15188 : JurisData n° 2016-007169
www.contentieuxindemnisation.fr

Benoit CASSOWITZ, rédacteur-analyste
JurisData, membre de l'ARJ de Colmar

La question de l'oisiveté du mari constitue le thème central de cette décision rendue par la cour d'appel de Paris, en date du 14 avril 2016. En l'espèce, le divorce est prononcé aux torts partagés des époux. Le mari a prouvé l'adultère de son épouse en produisant les courriels de réservation de chambres d'hôtel qu'elle avait eu la malencontreuse maladresse de conserver sur l'ordinateur familial qui mémorisait le mot de passe de sa messagerie, accessible sans effraction. Pour sa part, le mari s'est complu dans l'oisiveté pendant la vie commune, et s'est abstenu, sans motif légitime, de toute participation aux charges du mariage. Si cette oisiveté résulte du choix personnel de l'intéressé qui ne peut soutenir avoir sacrifié sa carrière personnelle pour favoriser celle de son épouse et se consacrer à l'éducation des deux enfants communs, l'épouse ne peut cependant arguer que la disparité existante dans la situation des conjoints résulte uniquement du choix personnel du mari de cesser de travailler deux ans après la célébration du mariage. Une importante disparité de revenus existait en effet déjà alors que le mari gérait encore une société de courtage. C'est compte tenu de la durée du mariage (14 ans), de l'âge des époux (53 et 47 ans), de leurs ressources mensuelles (RSA d'un montant de 509 € pour le mari, salaire de 10191 € pour

l'épouse) et de leurs charges mensuelles respectives (193 € pour le mari, 6 035 € pour l'épouse), que la cour alloue au mari une prestation compensatoire d'un montant de 30 000 €. L'épouse n'ayant pu inclure dans ses charges la mensualité de 2 574 € due au titre d'un redressement fiscal de 39 000 € consécutif à l'établissement d'une déclaration de revenus conjointe avec son mari après l'ordonnance de non-conciliation, cette charge étant uniquement imputable à sa fraude. Si le mari bénéficie de la jouissance du pavillon familial en exécution de l'ordonnance de non-conciliation, et peut donc y héberger actuellement ses enfants, il va devoir le quitter alors qu'il ne dispose pas de ressources suffisantes pour louer un autre logement lui permettant de les accueillir. Le capital perçu au titre de la prestation compensatoire ne lui permettant pas non plus de les accueillir de façon pérenne, sa demande de transfert à son domicile de la résidence des enfants âgés de 16 et 13 ans est ainsi rejetée, même si ces derniers ont émis le souhait de vivre avec leur père. Enfin, l'impécuniosité du père est caractérisée, de sorte qu'il est dispensé du versement d'une contribution à leur entretien et à leur éducation.

La situation professionnelle et financière du mari ne résultant que de son propre comportement, l'équité consiste-t-elle à compenser l'inégalité économique entre les conjoints ou à faire supporter au mari les conséquences de son impéritie ?

CONTENTIEUX DE L'INDEMNISATION

Le salarié peut fumer tranquille...

Julien Marocchella, rédacteur-analyste
JurisData, membre de l'ARJ de Pau

CA Rennes, 11 mai 2016, n° 14/01929,
n° 14/01795

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise et peut, à ce titre, user de son pouvoir disciplinaire. Néanmoins, si le législateur a entendu bien encadrer la réglementation relative à l'interdiction de fumer dans l'entreprise, fumer au temps et lieu de travail peut ne pas constituer un motif réel et sérieux de licenciement. Tel est l'enseignement de cet arrêt qui juge que le fait de fumer dans la réserve d'une entreprise ne constitue pas un motif réel et sérieux de licenciement compte tenu de l'ancienneté du salarié et de l'absence d'observation antérieure et qui fixe l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 25 000 euros. La qualification du licenciement est ainsi soumise à une série de paramètres comme en témoigne le présent arrêt. De façon générale, les juges tiennent compte de l'environnement du salarié, c'est-à-dire de l'endroit précis où se trouve le fumeur (ici la réserve), et de manière plus large, des risques pouvant en résulter au regard de la nature de l'activité de l'entreprise. En l'espèce, l'activité pratiquée dans l'entreprise, soumise à la convention collective de la cordonnerie multiservice, n'était pas dangereuse. Les juges tiennent également compte de critères relatifs au salarié lui-même, à savoir l'importance de son ancienneté (26 ans, 6 mois et 11 jours) ainsi que de l'absence d'observation antérieure. En définitive, les licenciements prononcés pour ce motif sont plutôt rares. Prononcés soit pour faute grave, soit pour cause réelle et sérieuse, ils dépendent des circonstances de l'espèce. La motivation ayant conduit à cette décision illustre bien le principe de la proportionnalité de la sanction par rapport à la gravité de la faute. Le salarié peut donc fumer tranquille... mais pas à n'importe quelles conditions !

Atelier régional de jurisprudence

Sous la direction de Patrick Maistre du Chambon, président d'EdiData, doyen honoraire de la faculté de droit Pierre Mendès-France de Grenoble.

L'ARJ dédié aux données quantifiées est composé de : S. Maistre du Chambon (ARJ de Paris), B. Grégoire (ARJ de Paris), B. Cassowitz (ARJ de Colmar), J. Marocchella (ARJ de Pau) et Y. Zemrak (ARJ de Montpellier-Nîmes).