

**Cour de cassation**  
**Chambre sociale**

**2 juillet 2015**  
n° 14-15.829

**Sommaire :**

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale 2 juillet 2015 N° 14-15.829

Rejet

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Basse-Terre, 24 février 2014), que M. X..., exerçant les fonctions d'assistant de clientèle au sein de la caisse régionale du Crédit agricole mutuel de Guadeloupe (CRCAM), et membre élu du comité d'entreprise, après avoir été convoqué à un entretien préalable à une mesure disciplinaire fixé au 11 août 2009, a reçu le 10 septembre suivant la notification d'un blâme pour des faits de violence commis lors de la séance du comité d'entreprise du 16 juin 2009 ; qu'il a saisi le conseil de prud'hommes de Basse-Terre afin d'obtenir l'annulation de cette sanction et le paiement d'indemnités ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, alors, selon le moyen, que dans ses conclusions d'appel, il faisait valoir que M. Y... lui avait remis en main propre la convocation en l'avisant de ce que l'entretien était repoussé une demi-heure après l'heure qui était prévue dans la convocation, ce qui valait nouvelle convocation sous forme d'une remise contre décharge, et qu'ainsi un nouveau délai raisonnable devait être observé par l'employeur pour l'entretien ; qu'en ne répondant pas à ce moyen péremptoire, la cour d'appel a privé son arrêt de motif au regard de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que motivant sa décision, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait disposé entre la date de présentation de la lettre recommandée de convocation le 4 août 2009 et celle de l'entretien fixé au 11 août suivant à 11 heures d'un délai suffisant pour préparer sa défense, a satisfait aux exigences du texte susvisé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait encore grief à l'arrêt de statuer comme il l'a fait alors, selon le moyen, que le blâme est pris par la direction, après avis du responsable hiérarchique du salarié en cause ; qu'il résulte des pièces versées aux débats par la CRCAM que si l'huissier avait constaté qu'un message de sa supérieure hiérarchique en date du 10 septembre 2009 figurait sur la messagerie électronique du Crédit agricole avec pour heure de réception « 10 h 19 », le courriel de Mme Z... produit aux débats, qui n'était pas revêtu d'une force probante moindre que le constat, portait la date du 10 septembre 2009 avec pour heure de réception « 16 h 59 », c'est-à-dire postérieure à la collecte des plis du Crédit agricole par la Poste (16 h 20) ; qu'en l'absence de tout élément relevé par la cour d'appel permettant de déterminer avec certitude l'heure à laquelle le courriel avait été adressé par Mme Z... à la direction de la CRCAM, il en résultait que celle-ci ne rapportait pas la preuve lui incombant de ce que l'avis avait été adressé avant la prise de la sanction et qu'en statuant comme elle le fait, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 12 de la convention collective, ensemble l'article L. 1333-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que l'employeur avait sollicité, conformément à l'article 12 de la convention collective nationale applicable aux salariés de la caisse régionale de Crédit agricole, l'avis de la supérieure hiérarchique du salarié, laquelle avait répondu par un courriel adressé le 10 septembre 2009 dans la matinée, préalablement à la notification de la sanction à l'intéressé, la cour d'appel a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait enfin grief à l'arrêt de statuer comme il l'a fait, alors, selon le moyen, que sauf abus, une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur ; que, dans ses conclusions d'appel, il faisait valoir que le procès-verbal du comité d'entreprise précisait que « Mme E... n'avait jamais été ni collée ni touchée » ; qu'en ne s'expliquant pas sur la matérialité de la prétendue agression physique, contestée, pourtant retenue pour justifier le prononcé du blâme, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 2143-13 et L. 1332-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, qu'il résultait du procès-verbal du comité d'entreprise du 16 juin 2009 approuvé lors de la séance plénière du comité du 30 juillet 2009, corroboré par des documents médicaux, que M. X... avait eu lors de cette séance un comportement violent en s'en prenant de façon agressive et réitérée à la directrice des ressources humaines qu'il avait empêchée de présenter les dossiers à l'ordre du jour en éteignant de force le rétro-projecteur à plusieurs reprises, en lui arrachant ses dossiers des mains et en lui hurlant aux oreilles, la cour d'appel, qui a ainsi caractérisé l'abus commis par le salarié dans l'exercice de son mandat et le manquement de celui-ci à ses obligations professionnelles a estimé, exerçant les pouvoirs qu'elle tient des articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail, que la sanction de blâme n'était pas disproportionnée au regard de la gravité des faits reprochés ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux juillet deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boutet-Hourdeaux, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR confirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Basse-Terre du 27 janvier 2012 ayant rejeté l'ensemble des demandes de Monsieur Élie X... ;

AUX MOTIFS QU'en ce qui concerne la régularité de la procédure, le premier juge rappelle que la loi ne fixe pas de délai minimum entre la date de convocation et celle de l'entretien préalable à la mesure disciplinaire, le salarié devant être averti suffisamment à l'avance afin de préparer son entretien ; que l'examen des pièces versées aux débats montre que le courrier recommandé portant convocation à l'entretien préalable, a été présenté par les services de la Poste le 4 août 2009 au domicile de Monsieur X..., celui-ci ne l'ayant retiré que le 13 août 2009 (pièce 3 de l'intimée) ; que dans la mesure où il peut être constaté que Monsieur X... a été convoqué par lettre recommandée avec avis de réception présentée le 4 août 2009 pour un entretien fixé au 11 août suivant à 11 heures aucun grief ne peut être retenu à l'encontre de l'employeur, le délai laissé au salarié étant suffisant pour préparer sa défense ; le fait que le salarié n'est allé chercher ce courrier que le 13 août est sans incidence sur la régularité de la procédure ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE s'il n'y a pas de délai minimum entre la date de convocation et celle de l'entretien, le salarié doit être averti suffisamment à l'avance afin de préparer son entretien ; qu'en l'espèce, Monsieur X... a été convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception présentée le 4 août 2009 pour un entretien fixé au 11 août suivant à 11 heures ; que le fait qu'il ait été chercher ce courrier après cette date (le 13 août) est sans incidence sur la régularité de la procédure ; qu'ayant été mis en mesure de préparer son entretien, aucun grief ne peut être retenu contre l'employeur sur ce point ;

ALORS QUE dans ses conclusions d'appel, Monsieur X... faisait valoir (p. 7) que Monsieur Y... lui avait remis en main propre la convocation en l'avisant de ce que l'entretien était repoussé une demi-heure après l'heure qui était prévue dans la convocation, ce qui valait nouvelle convocation sous forme d'une remise contre décharge, et qu'ainsi un nouveau délai raisonnable devait être observé par l'employeur pour l'entretien ; qu'en ne répondant pas à ce moyen préemptoire, la Cour d'appel a privé son arrêt de motif au regard de l'article 455 du Code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR confirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Basse-Terre du 27 janvier 2012 ayant rejeté l'ensemble des demandes de Monsieur Élie X... ;

AUX MOTIFS QUE par ailleurs aux termes de l'article 12 de la convention collective nationale, applicable aux salariés de la Caisse Régionale de Crédit Agricole, l'avertissement et le blâme sont pris par la direction après avis du responsable hiérarchique du salarié en cause ; que, contrairement à ce que soutient Monsieur X..., il résulte de l'examen des pièces versées, que le directeur général adjoint a bien sollicité, préalablement à la sanction notifiée par courriel du 10 septembre 2009, l'avis de Madame Z..., directrice de l'agence de Capesterre Belle Eau, supérieure hiérarchique de Monsieur X..., d'une part par courriel du 7 septembre, et d'autre part par courriel de la même date adressé à 15 heures 35, auquel Madame Z... a répondu par courriel du 10 septembre 2009 adressé au directeur général adjoint à 10 h 19 (pièces 4, 5, 26 et 27 de l'intimée) ; que la trace de ces messages horodatés a été constatée dans le cadre des recherches effectuées sur la messagerie du directeur général adjoint, le 1er octobre 2010, par Monsieur Thierry A..., responsable technologique informatique de la Caisse Régionale de Crédit Agricole, en présence de Maître Valérie F..., huissier de justice à Pointe-A-Pitre, le serveur de la messagerie examinée étant géré par le groupement informatique ATLANTICA, à Gradignan en Gironde, et les collaborateurs de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Régionale n'ayant pas d'habilitation d'administration de ce serveur ; qu'à la suite de la réception de l'avis de Madame Z..., supérieure hiérarchique de Monsieur X..., le directeur général adjoint a notifié un blâme à Monsieur X... le 10 septembre 2009 ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'aux termes de l'article 12 de la Convention collective nationale applicable aux salariés du Crédit Agricole, l'avertissement et le blâme sont pris par la Direction après avis du responsable hiérarchique du salarié en cause ; qu'en l'espèce, la Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutual de la Guadeloupe verse aux débats :

- un courrier daté du 7 septembre 2009 du directeur général adjoint adressé à Madame Z..., responsable hiérarchique de Monsieur X..., l'informant des faits reprochés à ce dernier et lui demandant son avis ;
- un constat d'huissier dont il ressort qu'un mail en date du 7 septembre 2009 à 15 h 35 a été envoyé à Madame Z..., directrice d'agence de Capesterre concernant une demande d'avis avant notification d'une sanction disciplinaire ;
- un courriel de Madame Z... approuvant la sanction envisagée datée du 10 septembre 2009 qui a été reçu à 10 h 19 bien que l'heure d'envoi indiquée, soit celle de 16 h 59 ;

qu'il ressort de ces éléments que la Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutual de la Guadeloupe a effectivement demandé au responsable hiérarchique de Monsieur X... son avis avant de lui notifier le blâme ; qu'en outre, les allégations de faux du requérant doivent être rejetées au motif qu'un huissier de justice a constaté que le courriel de Madame B... avait été reçue le 10 septembre 2009 dans la matinée ;

ALORS QUE le blâme est pris par la direction, après avis du responsable hiérarchique du salarié en cause ; qu'il résulte des pièces versées aux débats par la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutual de la Guadeloupe, numéros 5 et 27, que si l'huissier avait constaté qu'un message de la supérieure hiérarchique de Monsieur X... en date du 10 septembre 2009 figurait sur la messagerie électronique du Crédit Agricole avec pour heure de réception « 10 h 19 », le courriel de Madame Z... produit aux débats, qui n'était pas revêtu d'une force probante moindre que le constat, portait la date du 10 septembre 2009 avec pour heure de réception « 16 h 59 », c'est-à-dire postérieure à la collecte des plis du Crédit Agricole par la Poste (16 h 20) ; qu'en l'absence de tout élément relevé par la Cour d'appel permettant de déterminer avec certitude l'heure à laquelle le courriel avait été adressé par Madame Z..., supérieure hiérarchique de Monsieur X..., à la direction de la Caisse

Régionale de Crédit Agricole Mutuel de la Guadeloupe, il en résultait que celle-ci ne rapportait pas la preuve lui incombant de ce que l'avis avait été adressé avant la prise de la sanction et qu'en statuant comme elle le fait, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 12 de la Convention collective, ensemble l'article L. 1333-2 du Code du travail.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR confirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Basse-Terre du 27 janvier 2012 ayant rejeté l'ensemble des demandes de Monsieur Élie X... ;

AUX MOTIFS QUE, à la suite de la réception de l'avis de Madame Z..., supérieur hiérarchique de Monsieur X..., le directeur général adjoint a notifié un blâme à Monsieur X..., le 10 septembre 2009, pour les motifs suivants :

« Vous avez été l'auteur lors de la séance du comité d'entreprise du 16 juin 2009, d'un comportement totalement anormal. En effet, le 16 juin 2009, à l'occasion d'un comité d'entreprise, vous vous êtes livré à des violences sur la personne de Madame Marie-Christine E.... Refusant que soit examiné l'ordre du jour tel qu'il avait été élaboré conjointement avec le secrétaire du comité d'entreprise, vous avez tout d'abord éteint de force à plusieurs reprises le rétro projecteur aux fins d'empêcher tout examen des dossiers. Une collaboratrice choquée par votre comportement a quitté la séance du comité d'entreprise. Mme E... ayant tenté de poursuivre le débat à l'oral à l'aide de documents papiers malgré ces violences, vous lui avez alors arraché ses dossiers des mains. Me E... indique dans sa plainte à votre égard avoir été frappée au bras gauche. Cette dernière, se risquant à accéder de nouveau au rétroprojecteur aux fins de poursuivre sa mission sans lesdits dossiers, s'est alors vu interdire l'accès à l'appareil. Essayant alors de faire une présentation du sujet de l'ordre du jour sans support aucun, qu'il soit papier ou informatique, vous avez alors de nouveau agressé Madame Marie-Christine ; vous levant de votre siège, vous l'avez poursuivie de façon très rapprochée, lui hurlant aux oreilles. Mme E... tentant de se dégager et de faire cesser toute promiscuité, vous vous êtes rapproché au plus près d'elle et l'avez poursuivie de vos vociférations, lui disant "qu'elle allait avoir mal aux oreilles". D'autres élus ont déploré aussi votre comportement et le vacarme ambiant que vous avez généré pour empêcher cette présentation. Épuisée et très choquée, Mme E... a dû alors quitter la séance du comité d'entreprise. Elle s'est vue prescrire par le docteur D... Sandra un arrêt de travail du 17 au 26 juin 2009 inclus, prolongée jusqu'au 10 juillet 2009. Par ailleurs, la médecine du travail ayant été saisie, a conclu à une inaptitude temporaire. Lors du comité d'entreprise du 30 juillet 2009, vous m'avez indiqué, en ma qualité de président du comité, avoir bien été éteint le projecteur, avoir vociféré et hurlé au sein de l'enceinte. Ces faits tels que décrits ont été confirmés par le secrétaire adjoint du comité d'entreprise, présent lors de la séance du 16 juin 2009 avec le qualificatif suivant : " il s'agissait d'une situation insupportable, d'une véritable agression à l'encontre de Madame E... ". Ces comportements, ce niveau de violence, ne sont pas acceptables dans une entreprise. Ces faits constituent une faute professionnelle et nous amènent en conséquence à vous notifier un blâme » ;

que les agissements de Monsieur X... ainsi évoqués, sont décrits dans le procès-verbal de la séance du 16 juin 2009 du comité d'entreprise ; que ce procès-verbal a été approuvé par un vote constaté lors de la séance plénière du 30 juillet 2009 du comité d'entreprise, lui-même approuvé le 24 septembre 2009, étant relevé que sur six votants, deux syndicalistes ont voté pour, deux se sont abstenus, et deux n'ont pas pris part au vote ; que par ailleurs les faits tels que relaté dans la lettre du 10 septembre 2009, sont corroborés par les certificats médicaux et l'avis d'inaptitude temporaire qui ont été établis à la suite du comité d'entreprise du 16 septembre 2009, ces documents médicaux faisant état de choc émotionnel, d'anxiété et de douleurs au bras gauche ; que les constatations qui précèdent suffisent à établir la violence du comportement de Monsieur X... qui empêchait le déroulement de la réunion de la séance du comité d'entreprise, en s'en prenant de façon agressive et réitérée à la personne de Madame E..., directrice des ressources humaines, pour laquelle il est résulté des préjudices psychologiques ; que, comme l'a indiqué le premier juge, qui a relevé que les faits reprochés à Monsieur X... étaient constitutifs d'un abus dans l'exercice de son mandat, le comportement de ce dernier ne saurait s'inscrire dans le cadre normal de l'exercice de ses fonctions de membre élu du comité d'entreprise ; qu'en toute état de cause, les violences illégitimes exercées à l'encontre de la directrice des ressources humaines, constituent une faute professionnelle, possible des dispositions de l'article 12 de la convention collective applicable à l'entreprise, laquelle prévoit notamment la sanction de blâme à titre disciplinaire, cette sanction étant justifiée au regard de la gravité des faits reprochés ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE, sur l'existence d'un abus de mandat, les représentants du personnel, qu'ils soient élus ou désignés, ne sont soumis au pouvoir disciplinaire de leur employeur que pour les fautes qu'ils ont commises en exécution de leur contrat de travail et non pour celles qu'ils ont commises dans l'exercice de leur mandat, sauf abus de celui-ci ; qu'en l'espèce, Monsieur X... a empêché la tenue normale de la réunion du comité d'entreprise du 16 juin 2009 en s'opposant violemment et par la force à la présentation par Madame E... des sujets prévus par l'ordre du jour ; que ce comportement ne saurait s'inscrire dans le cadre normal de l'exercice de ses fonctions de membre élu du comité d'entreprise ; que, dès lors, les faits reprochés à Monsieur X... sont constitutifs d'un abus dans l'exercice de son mandat et il appartient à l'employeur de les sanctionner dans le cadre de son pouvoir disciplinaire ; qu'enfin l'article 12 de la Convention collective dispose que des mesures disciplinaires peuvent être prises par la direction en cas notamment de manquement à la discipline ; que la Caisse régionale du Crédit Agricole Mutuel de la Guadeloupe pouvait donc parfaitement sanctionner Monsieur X... pour avoir dépassé les prérogatives de ses fonctions ; que par conséquent, la demande tendant à voir annuler le blâme infligé à la suite des faits survenus lors du comité d'entreprise du 16 juin 2009 sera r

ALORS QUE, sauf abus, une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur ; que, dans ses conclusions d'appel, Monsieur X... faisait valoir que le procès-verbal du comité d'entreprise précisait que « Mme E... n'avait jamais été ni collée ni touchée » ; qu'en ne s'expliquant pas sur la matérialité de la prétendue agression physique, contestée, pourtant retenue pour justifier le prononcé du blâme, la Cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 2143-13 et L. 1332-2 du Code du travail.

**Composition de la juridiction :** M. Huglo (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Boutet-Hourdeaux, SCP Gatineau et Fattaccini  
**Décision attaquée :** Cour d'appel de Basse-Terre 2014-02-24 (Rejet)