

## Jurisprudence

Cour de cassation  
Chambre sociale

22 janvier 2014  
n° 12-26.206

**Sommaire :**

### Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 22 janvier 2014 N° 12-26.206

**République française**

## Au nom du peuple français

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 21 mars 2012), que M. X..., engagé selon contrat à durée indéterminée du 29 juin 2007 par la société Impérial sécurité avec reprise d'ancienneté au 15 octobre 1999, exerçant en dernier lieu les fonctions d'adjoint au chef de sécurité statut Etam, a été licencié après mise à pied conservatoire à compter du 3 novembre 2008, par lettre du 20 novembre suivant pour faute grave ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt confirmatif de le débouter de ses demandes en paiement de rappel de salaire, indemnités de rupture, congés payés afférents et dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis ; que la cour d'appel a retenu qu'il résulte de l'ensemble des pièces produites que le salarié a eu un comportement constitutif d'une faute grave en menaçant et insultant ses collègues ainsi que son supérieur hiérarchique ; qu'en se déterminant ainsi alors d'une part, qu'ayant une ancienneté de neuf années, le salarié n'avait jusqu'alors fait l'objet d'aucun reproche et au contraire avait été promu en 2004 et, d'autre part, que c'est postérieurement à la plainte déposée par lui contre son employeur en juin 2004, après que son nouvel employeur ait exercé sur lui des pressions afin de le conduire à la démission que, soudainement, il s'est vu reprocher des faits d'injures et d'agression, ce dont il résultait que les faits n'étaient pas de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ que pour dire que le licenciement repose sur une faute grave, la cour d'appel s'est fondée sur les attestations des collègues produites par l'employeur, faisant état de prétendues agressions et injures commises par le salarié entre juillet et octobre 2008 et sur un procès-verbal du CHSCT mettant en cause le comportement du salarié ; qu'en statuant ainsi, sans analyser les moyens et attestations qu'il produisait et qui contredisaient les allégations de l'employeur et auraient dû exclure la faute grave, ou en écartant certaines de ses attestations par des motifs inopérants ou erronés, la cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que les juges sont tenus de répondre aux moyens des parties ; que si l'employeur peut se faire représenter lors de l'entretien préalable au licenciement, c'est à la condition que ce représentant ait qualité dans l'entreprise pour licencier les salariés ; que pour contester son licenciement pour faute grave, le salarié faisait valoir l'absence de qualité de la personne ayant conduit l'entretien préalable ; qu'en déboutant le salarié sans avoir répondu à ce moyen déterminant, la cour d'appel a encore méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'avait pas à suivre le salarié en toutes ses allégations, a relevé les faits réitérés d'insultes, menaces des collègues de travail et du supérieur hiérarchique au point de provoquer la saisine du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société cliente, se plaignant du harcèlement provoqué par le salarié, et de mettre en péril les intérêts économiques de l'employeur ; qu'elle a ainsi caractérisé la faute grave du salarié rendant impossible son maintien dans l'entreprise ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

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 vingt-deux janvier deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de ses demandes de rappel de salaire au titre de la mise à pied, d'indemnités de licenciement et de préavis, ainsi que les congés payés afférents, et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS propres QUE les motifs invoqués aux termes du courrier de licenciement pour faute grave sont les suivants : «- le 30 septembre

2008 : harcelé et menacé Monsieur Adama Y..., agent de sécurité ; - courant septembre et octobre 2008 : harcelé et menacé, à plusieurs reprises, Monsieur C..., agent de sécurité ; - le 6 octobre 2008 : menacé, injurié et agressé devant le personnel de la société H & Met les clients de ladite entreprise M. Adama Y..., l'ayant contraint à quitter son poste ; - le 11 octobre 2008, injurié par téléphone Monsieur Jean-Luc Z..., directeur commercial de la SARL Impérial sécurité, devant témoin ; - le 11 octobre 2008, menacé et agressé Monsieur Adama Y... devant des clients de la société H & M ; le 22 octobre 2008 : a été très agressif à l'encontre de Monsieur C..., ce dernier ayant été contraint de faire appel au directeur du magasin H & M du forum des Halles (Paris) ; par ailleurs je vous rappelle que le 7 juillet 2008, vous avez menacé et insulté Monsieur A..., chef de poste au magasin H & M du forum des Halles, votre supérieur hiérarchique, en tenant des propos racistes ; qu'en outre, au cours du mois d'août 2008, vous avez harcelé, injurié et menacé Monsieur C..., agent de sécurité » ; que les faits du 30 septembre 2008, à savoir harcelé et menacé Monsieur Adama Y..., agent de sécurité, sont établis par lettre de Monsieur Y... du 30 septembre 2008 (pièce 7) et sa déclaration de main courante du 6 octobre 2008 ; que ceux du 6 octobre 2008, avoir « menacé, injurié et agressé devant le personnel de la société H & Met les clients de ladite entreprise M. Adama Y..., l'ayant contraint à quitter son poste » sont relatés dans l'attestation du 15 octobre 2008 établie par ce dernier (pièce 10) ; que l'attestation de M. B... (pièce 12) fait état des faits du 11 octobre 2008 à l'encontre de Monsieur Jean-Luc Z..., directeur commercial de la SARL Impérial sécurité, ainsi que ceux de la même date à l'encontre de Monsieur Adama Y..., ce dernier ayant déposé une déclaration de main courante du 13 octobre 2008 (pièce 13) ; que dans sa lettre à la direction du 19 septembre 2008 (pièce 8), Monsieur C... évoque ses difficultés avec l'appelant au mois d'août et dans celle du 23 octobre 2008 (pièce 14), Monsieur C... se plaint des faits du 22 octobre 2008, Monsieur X... ayant été très agressif à son encontre au point que Monsieur C... a été contraint de faire appel au directeur du magasin H & M du forum des Halles ; que pour contester l'ensemble de ces éléments, M. X... a produit des attestations de ses collègues Monsieur C... et M. B... aux termes desquelles ils ont de bonnes relations humaines et professionnelles avec M. X... ; qu'il convient de souligner que ces attestations sont en date du mois de juin 2008 et ne sont donc pas contradictoires avec les faits qui sont reprochés postérieurement à M. X... ; qu'en outre les attestations des vendeurs de H & M produites par M. X... faisant état de ce qu'il est apprécié dans son travail par ces derniers ne reflètent pas l'avis général du personnel de H & M dès lors que le procès-verbal du CHSCT de H & M du 14 octobre 2008 fait état de « problèmes de harcèlement envers les agents de sécurité par l'adjoint chef de poste, il s'agit de M. X... (.) ». Les vendeurs ne se sentent plus en sécurité » ; qu'à la suite de cette réunion du CHSCT, H & M a adressé un courriel du 30 octobre 2008 à la SARL Impérial sécurité pour se plaindre de cette situation en faisant état du comportement de M. X... et en écrivant, « je me vois dans l'obligation de vous demandé de bien vouloir faire le nécessaire au plus vite afin que la prestation soit réalisée dans de bonnes conditions et que la situation ne s'aggrave pas et cela aussi pour le bien de votre équipe » ; qu'H & M s'était déjà plaint par courrier du 29 septembre 2008 de difficultés avec M. X... ; qu'il résulte de l'ensemble des pièces produites que M. X... a eu un comportement constitutif d'une faute grave en menaçant, insultant ses collègues ainsi que son supérieur hiérarchique auquel il s'est adressé au téléphone le 11 octobre 2008 alors que M. Z... s'informait de ce qui se passait avec M. Adama Y... en ces termes « je fais ce que je veux, je vous emmerde, c'est pas à vous de me dire de me calmer, je n'ai pas d'ordre à recevoir, c'est pas toi mon patron, mon patron c'est H & M et tu perds le contrat quand je veux, alors ferme ta gueule connard » ; que la gravité de cette faute a rendu impossible tout maintien du salarié dans l'entreprise pendant le délai de préavis ; qu'en conséquence, le conseil de prud'hommes qui l'a débouté de l'intégralité de ses demandes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de préavis et de congés payés sur préavis, d'indemnité de licenciement et de rappel de salaires, doit être confirmé en toutes ses dispositions.

AUX MOTIFS adoptés QUE le Conseil considère que les faits (injures, menaces, harcèlement) rapportés dans les nombreuses attestations fournies par des collègues de Monsieur Abdoulaye X..., par des membres de sa hiérarchie et par des salariés du client de la SARL IMPERIAL SÉCURITÉ (Magasin H & M Forum) constituent les faits générateurs du licenciement de Monsieur Abdoulaye X... pour faute grave ; que les faits en question, de par leur fréquence, ont été sanctionnés par une mise à pied conservatoire en date du 3 novembre 2008 mais n'ont pas cessé pour autant ; que les attestations en question sont valables, au sens des articles 199 et suivants du Code de Procédure Civile, quant à leur forme, aux faits qu'elles rapportent et aux dates qu'elles mentionnent avec précision ; qu'en revanche, les attestations fournies par Monsieur Abdoulaye X... ne sont pas recevables dans la mesure où elles concernent une période antérieure aux faits évoqués ou des personnes n'ayant pas travaillé avec lui ; que le Conseil estime que les faits reprochés à Monsieur Abdoulaye X... et confirmés par de nombreux témoignages concordants sont justificatifs d'un licenciement car de nature à porter gravement atteinte à l'image et à la réputation de la SARL IMPERIAL SÉCURITÉ et à ceux de ses salariés ; que, de surcroît, leur répétition, en dépit d'une mise à pied conservatoire, et leur gravité, sont constitutives d'une faute grave ; qu'enfin le Conseil constate que ces faits ont été clairement corroborés par les salariés et la direction du client de la SARL IMPERIAL SÉCURITÉ, le Magasin H & M Forum, dont les représentants syndicaux et les délégués du personnel, inquiets et excédés par les outrances verbales et physiques de Monsieur Abdoulaye X..., ont fini par saisir leur CHSCT pour qu'il intervienne auprès de leur direction et de la SARL IMPERIAL SÉCURITÉ afin que cessent ces agissements de Monsieur Abdoulaye X... ; que le Conseil estime, en conséquence, que les faits reprochés à Monsieur Abdoulaye X... par ses collègues, sa hiérarchie et les clients de son entreprise, de manière concordante, justifient un licenciement pour faute grave ; que le Conseil déboute, en conséquence, Monsieur Abdoulaye X... de l'ensemble de ses demandes.

ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis ; que la Cour d'appel a retenu qu'il résulte de l'ensemble des pièces produites que le salarié a eu un comportement constitutif d'une faute grave en menaçant et insultant ses collègues ainsi que son supérieur hiérarchique ; qu'en se déterminant ainsi alors d'une part, qu'ayant une ancienneté de 9 années, le salarié n'avait jusqu'alors fait l'objet d'aucun reproche et au contraire avait été promu en 2004 et, d'autre part, que c'est postérieurement à la plainte déposée par lui contre son employeur en juin 2004, après que son nouvel employeur ait exercé sur lui des pressions afin de le conduire à la démission que, soudainement, il s'est vu reprocher des faits d'injures et d'agression, ce dont il résultait que les faits n'étaient pas de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la Cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, violé les articles L 1234-1, L 1234-5 et L 1234-9 du Code du travail.

Et ALORS encore QUE pour dire que le licenciement repose sur une faute grave, la Cour d'appel s'est fondée sur les attestations des collègues produites par l'employeur, faisant état de prétendues agressions et injures commises par le salarié entre juillet et octobre 2008 et sur un procès-verbal du CHSCT mettant en cause le comportement du salarié ; qu'en statuant ainsi, sans analyser les moyens soutenus et attestations produites par l'exposant qui contredisaient les allégations de l'employeur et auraient dû exclure la faute grave, ou en écartant certaines attestations par des motifs inopérants ou erronés, la Cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

**Composition de la juridiction :** M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Paris 2012-03-21 (Rejet)