11 décembre 2015
Cour de cassation
Pourvoi nº 14-29.284

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2015:SO02169

Texte de la **décision**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 23 janvier 2014), que M. De X..., engagé à compter du 3 janvier 2005 par la société THK Manufacturing of Europe en qualité d'opérateur et qui exerçait en dernier lieu les fonctions de régleur, a été licencié pour faute grave par lettre du 16 novembre 2010 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une faute grave, de le débouter de toutes ses prétentions pour licenciement abusif, alors, selon le moyen :

1°/ que l'attestation de M. Y...ne se bornait pas à relater les propos tenus par M. De X..., mais exposait également la reconnaissance par M. Z..., lors d'une réunion dans le bureau des ressources humaines, de ce qu'il avait précédemment qualifié M. De X...de « parano » lorsque celui-ci lui avait fait part des propos injurieux tenus par son collègue, M. A...; qu'en affirmant pourtant, pour l'écarter des débats, que cette attestation ne faisait que rapporter les seuls propos de M. De X..., la cour d'appel en a dénaturé le contenu, violant ainsi l'article 4 du code de procédure civile ;

2°/ qu'en considérant, d'une part, que les propos injurieux prêtés à M. A...n'étaient pas établis, tout en affirmant, d'autre part, que M. De X...avait vécu l'attitude de M. A...comme un manque de respect à son égard, la cour d'appel a entaché son arrêt d'une contradiction de motifs, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que les faits invoqués au soutien d'un licenciement doivent être la véritable raison de ce licenciement et ne doivent pas constituer un prétexte pour dissimuler une cause inavouable ; qu'un licenciement pour faute grave, dissimulant en réalité un licenciement à raison de l'activité syndicale du salarié, est illégitime ; qu'en jugeant que le licenciement de M. De X...reposait sur une faute grave, sans avoir répondu aux conclusions de ce dernier faisant valoir que la cause réelle du licenciement était liée à l'appartenance de M. De X...à la section syndicale CGT de l'entreprise, la cour d'appel a méconnu l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que cette définition prétorienne nouvelle a pour but de réduire le champ large des qualifications de faute grave qu'autorisait l'ancienne définition ; qu'en jugeant que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la cour d'appel s'est fondée sur une définition révolue de la faute lourde, violant ainsi l'article L. 1234-1 du code du travail, ensemble l'article L. 1234-5 du même code ;

5°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que la provocation est

constitutive d'une excuse de nature à atténuer le caractère grave des injures et menaces proférées par le salarié inquiété ; qu'en jugeant que le licenciement de M. De X...reposait sur une faute grave, tout en relevant que l'altercation, purement verbale, n'était survenue qu'une fois, dans un contexte où M. De X..., qui avait alors près de six années d'ancienneté, avait pu se sentir provoqué par son collègue qui lui avait manqué de respect, et en considération du fait que M. De X...n'avait pas reçu le soutien escompté de sa hiérarchie, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a ainsi violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

6°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, d'une part, et le comportement de l'employeur, d'autre part, constituent les deux critères prétoriens d'appréciation du caractère grave de la faute reprochée à un salarié ; qu'en retenant l'existence d'une faute grave imputable à M. De X..., tout en ayant constaté que ce dernier avait près de six ans d'ancienneté au sein de la société THK Manufacturing of Europe et qu'en outre il n'avait pas reçu le soutien légitimement attendu de sa hiérarchie pour mettre fin à l'incident naissant, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi l'article L. 1234-1 du code du travail, ensemble l'article L. 1234-5 du même code ;

7°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le doute profite au salarié ; qu'en jugeant que le licenciement de M. De X...reposait sur une faute grave, tout en retenant l'attestation de M. B...aux termes de laquelle M. A...aurait répondu sous forme de défi « colle m'en une » à M. De X..., ce dont il résultait qu'un doute existait quant au caractère grave de la faute reprochée à ce dernier, des menaces de violence ayant été proférées par les deux parties, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

Mais attendu, qu'appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, sans les dénaturer, la cour d'appel a retenu, sans se contredire, que si le salarié a pu se sentir provoqué, il a adopté une attitude menaçante et disproportionnée à la suite d'un incident sans importance l'opposant à un autre salarié plus jeune que lui et qu'il avait lui-même formé ; qu'elle a pu en déduire, écartant par là-même toute autre cause de licenciement, que son comportement rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave ; 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 la demande ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Odent et Poulet, avocat aux Conseils, pour M. De X....

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR infirmé le jugement déféré en toutes ses dispositions et, statuant à nouveau, jugé que le licenciement de M. DE X...reposait sur une faute grave, débouté ce dernier de toutes prétentions pour licenciement abusif ou liées au paiement du 13ème mois ;

AUX MOTIFS QUE

Sur le licenciement :

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans

l'entreprise pendant la durée du préavis.

L'employeur supporte la charge de la preuve de la faute grave et son imputation certaine au salarié.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

En l'espèce, M. DE X...a été mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable au licenciement fixé le 9 novembre 2010.

Par lettre du 16 novembre 2010, il a été licencié pour faute grave dans les termes suivants :

« Nous avons eu à déplorer de votre part un agissement constitutif d'une faute grave. En effet, le 29 octobre 2010 vous avez eu une violente altercation avec votre collègue de travail M. François A.... Vous avez proféré à son encontre des insultes et des menaces devant témoins. Vous lui avez notamment dit qu'il allait se prendre votre main dans la figure et que vous alliez régler vos différends à l'extérieur du site. Suite à cela, M. Fabrice Z..., Team Leader, est intervenu pour vous calmer et éviter que la situation ne s'aggrave. Alors qu'il vous parlait, vous avez rompu la conversation en disant " vous me faites tous chier ".

Nous ne pouvons pas accepter un tel comportement de la part d'un de nos collaborateurs (¿).

Ce n'est pas la première fois que vous perdez votre sang froid. En effet, en décembre 2009, vous discutiez avec M. Michel D..., Directeur de production, au sujet du nombre insuffisant de blocs que vous traitiez. Vous vous étiez énervé sans raison et étiez parti alors qu'il était en train de vous parler.

Par ailleurs, vos relations avec votre collègue, M. Boris C..., sont également très tendues et prouvent bien vos difficultés à avoir de bons rapports avec vos collègues.

Cette conduite met en cause la bonne marche de votre secteur. Lors de l'entretien du 9 novembre 2010 vous avez reconnu vos propos envers M. François A.... Vous avez indiqué qu'il ne s'agissait que d'une façon de parler et que vous ne seriez jamais passé à l'acte. (¿) Nous avons décidé de vous licencier pour faute grave ».

Il est établi que le principal grief fait à M. DE X...tourne autour de l'altercation qui est survenue en date du 29 octobre 2010 entre ce dernier et son collègue de travail plus jeune, M. François A....

Il est acquis aux débats que l'incident a débuté alors que M. DE X...se rendant aux toilettes a demandé à son collègue de lui signaler tout appel en son absence et qu'à ce stade il n'y a eu aucun témoin, de sorte que l'attestation de M. Y...sur cet événement, qui ne fait que rapporter les propos de M. DE X..., est sans emport.

Les versions des protagonistes divergent sur la réponse apportée par ledit collègue, ce dernier prétendant avoir répondu (à la deuxième fois) qu'il n'était pas son team manager, lequel devait être avisé, M. DE X...affirmant, quant à lui, que ce dernier aurait eu pour toute réponse « Va te faire foutre » qui lui a manqué de respect.

M. DE X...fait valoir s'en être ouvert à son team leader, M. Z..., qui lui aurait dit qu'il était « parano », ce qui n'a pas eu pour conséquence de le calmer.

Ce dernier ne reprend pas ces propos à son compte mais explique dans l'attestation versée au dossier que M. A...serait venu se plaindre de l'attitude menaçante de M. DE X...et qu'il serait alors allé voir ce dernier pour qu'il s'explique. Celui-ci lui aurait en effet dit qu'il estimait que M. A...lui avait manqué de respect et qu'il n'hésiterait pas à lui mettre un coup.

Il ressort du témoignage de M. Z...qu'il n'a pas été possible de discuter avec M. DE X...à ce moment là et qu'il est parti énervé en disant « vous me faites chier ».

Il ressort également de l'attestation de M. B..., autre salarié, que ce dernier a assisté à une nouvelle entrevue entre M.

A...et M. DE X...au cours de laquelle ce dernier lui aurait dit « ce n'est plus la peine de demander quoi que ce soit à partir de maintenant », lequel aurait répondu « OK ça marche ».

Cette réponse a eu pour effet de provoquer M. DE X...qui lui a alors rappelé que le respect lui était dû et que c'est lui qui l'avait formé et devant la nouvelle réponse de ce dernier l'aurait menacé de lui en « coller une ».

Toujours selon le témoin, M. A..., ne se laissant pas démonter, lui aurait alors répondu sous forme de défi « Colle moi en une », ce à quoi M. DE X...lui aurait rétorqué « attends-moi sur le parking du Norma on va régler ça ».

Il convient de s'accorder pour dire que cet incident est parti d'une broutille suite à une réponse de M. A..., peu appréciée par M. DE X..., mais que les propos injurieux prêtés à M. A...ne sont pas établis.

Il résulte des différents témoignages versés au dossier que M. DE X..., qui a formé M. A...lorsqu'il est entré dans l'entreprise, s'est senti provoqué par l'attitude de ce dernier.

S'il peut être admis dans une certaine mesure que M. DE X...ait vécu cette attitude comme un manque de respect à son égard, d'autant qu'il ne s'est pas senti soutenu par sa hiérarchie, il n'en reste pas moins qu'il a eu une attitude menaçante et disproportionnée suite à cet incident, contraignant l'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés à réagir.

Il convient par conséquent d'estimer que M. DE X...a, de ce fait, eu un comportement d'une gravité telle qu'il ne permettait pas de le maintenir dans l'entreprise même durant la période de préavis, de sorte que la faute grave est caractérisée du fait de ce grief unique.

Le jugement du conseil de prud'hommes de Colmar ayant jugé que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse est donc infirmé.

M. DE X...doit être débouté de ses prétentions de ce chef.

Sur la demande concernant le paiement du 13ème mois :

L'article 10 de la Convention collective de la métallurgie du Haut-Rhin dispose que le 13ème mois ou les primes sont versées aux personnes ayant un an d'ancienneté et étant inscrits à l'effectif au moment du versement ou des paiements.

Le contrat de travail liant les parties prévoyait expressément le versement après un an d'ancienneté d'un 13ème mois calculé au prorata du temps de travail effectif si le salarié est toujours inscrit à l'effectif au moment du paiement.

Il doit être déduit de la demande même de M. DE X...qu'il n'avait pas reçu le paiement à la date de son licenciement et qu'il n'est donc plus en droit d'y prétendre n'étant plus présent dans l'entreprise au moment de son versement.

Le jugement du conseil de prud'hommes doit par conséquent être infirmé sur ce point.

1° ALORS QUE l'attestation de M. Y...ne se bornait pas à relater les propos tenus par M. DE X..., mais exposait également la reconnaissance par M. Z..., lors d'une réunion dans le bureau des ressources humaines, de ce qu'il avait précédemment qualifié M. DE X...de « parano » lorsque celui-ci lui avait fait part des propos injurieux tenus par son collègue, M. A...; qu'en affirmant pourtant, pour l'écarter des débats, que cette attestation ne faisait que rapporter les seuls propos de M. DE X..., la cour d'appel en a dénaturé le contenu, violant ainsi l'article 4 du code de procédure civile ;

2° ALORS QU'en considérant, d'une part, que les propos injurieux prêtés à M. A...n'étaient pas établis, tout en affirmant, d'autre part, que M. DE X...avait vécu l'attitude de M. A...comme un manque de respect à son égard, la cour d'appel a entaché son arrêt d'une contradiction de motifs, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

3° ALORS QUE les faits invoqués au soutien d'un licenciement doivent être la véritable raison de ce licenciement et ne

doivent pas constituer un prétexte pour dissimuler une cause inavouable ; qu'un licenciement pour faute grave, dissimulant en réalité un licenciement à raison de l'activité syndicale du salarié, est illégitime ; qu'en jugeant que le licenciement de M. DE X...reposait sur une faute grave, sans avoir répondu aux conclusions de ce dernier faisant valoir que la cause réelle du licenciement était liée à l'appartenance de M. DE X...à la section syndicale CGT de l'entreprise, la cour d'appel a méconnu l'article 455 du code de procédure civile ;

4° ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que cette définition prétorienne nouvelle a pour but de réduire le champ large des qualifications de faute grave qu'autorisait l'ancienne définition ; qu'en jugeant que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la cour d'appel s'est fondée sur une définition révolue de la faute lourde, violant ainsi l'article L. 1234-1 du code du travail, ensemble l'article L. 1234-5 du même code ;

5° ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que la provocation est constitutive d'une excuse de nature à atténuer le caractère grave des injures et menaces proférées par le salarié inquiété ; qu'en jugeant que le licenciement de M. DE X...reposait sur une faute grave, tout en relevant que l'altercation, purement verbale, n'était survenue qu'une fois, dans un contexte où M. DE X..., qui avait alors près de six années d'ancienneté, avait pu se sentir provoqué par son collègue qui lui avait manqué de respect, et en considération du fait que M. DE X...n'avait pas reçu le soutien escompté de sa hiérarchie, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a ainsi violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

6° ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, d'une part, et le comportement de l'employeur, d'autre part, constituent les deux critères prétoriens d'appréciation du caractère grave de la faute reprochée à un salarié ; qu'en retenant l'existence d'une faute grave imputable à M. DE X..., tout en ayant constaté que ce dernier avait près de six ans d'ancienneté au sein de la société THK MANUFACTURING OF EUROPE et qu'en outre il n'avait pas reçu le soutien légitimement attendu de sa hiérarchie pour mettre fin à l'incident naissant, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi l'article L. 1234-1 du code du travail, ensemble l'article L. 1234-5 du même code ;

7° ALORS QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le doute profite au salarié ; qu'en jugeant que le licenciement de M. DE X...reposait sur une faute grave, tout en retenant l'attestation de M. B...aux termes de laquelle M. A...aurait répondu sous forme de défi « colle m'en une » à M. DE X..., ce dont il résultait qu'un doute existait quant au caractère grave de la faute reprochée à ce dernier, des menaces de violence ayant été proférées par les deux parties, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

Décision **attaquée**

Cour d'appel de colmar
23 janvier 2014