

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 7 décembre 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1311 F-D

Pourvoi n° R 21-19.280

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 7 DÉCEMBRE 2022

M. [F] [D], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° R 21-19.280 contre l'arrêt rendu le 2 juin 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 4), dans le litige l'opposant à l'établissement Régie autonome des transports parisiens, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège est [Adresse 2], défendeur à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Grandemange, conseiller, les observations de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de M. [D], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de l'établissement Régie autonome des transports parisiens, après débats en l'audience publique du 18 octobre 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Grandemange, conseiller rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 2 juin 2021), M. [D] a été engagé par l'établissement Régie autonome des transports parisiens (RATP) le 16 avril 1991. Il occupait au dernier état de la relation de travail un poste de conducteur de métro.
2. Par un arrêt définitif, du 18 décembre 2018, la cour d'appel de Paris a confirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 29 juillet 2016 ayant débouté le salarié de ses demandes en contestation de sanctions disciplinaires, en reconstitution de carrière et en réparation du harcèlement moral dont il s'estimait victime.
3. Révoqué, après réunion du conseil de discipline, pour faute grave le 23 janvier 2017, il a de nouveau saisi la juridiction prud'homale en annulation de sa révocation et en réintégration, subsidiairement en contestation de son bien-fondé.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, et sur le troisième moyen, ci-après annexés

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

Énoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter le moyen tiré de la nullité de sa révocation, alors « qu'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur ; que l'application de cette règle n'est pas subordonnée à la démonstration du bien-fondé ou de la pertinence de cette action en justice ; qu'en l'espèce, pour débouter l'exposant de sa demande, après avoir relevé qu'aux termes de la lettre de révocation, il était reproché au salarié d'avoir tenté d'intimider un supérieur en lui indiquant que s'il persistait dans cette idée, l'intéressé porterait plainte contre lui au commissariat de police, la cour d'appel a énoncé que l'expression par le salarié de son souhait de déposer plainte contre son employeur ne résulte pas d'une authentique volonté d'agir en justice mais illustre, dans un contexte global de menaces à l'endroit de ses collègues et supérieurs, une logique d'intimidation de son interlocuteur et qu'ainsi le salarié a fait preuve de mauvaise foi et d'un abus dans l'exercice de son droit d'agir en justice ; qu'en statuant ainsi, quand la nullité de la révocation ne pouvait dépendre du bien-fondé de l'action en justice envisagée par le salarié, la cour d'appel a violé l'article L 1121-1 du code du travail, ensemble l'alinéa premier du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789. »

Réponse de la Cour

6. Après avoir constaté que la lettre de révocation reprochait notamment au salarié d'avoir énoncé que si son supérieur persistait dans sa volonté de le recevoir dans le cadre d'un entretien disciplinaire, il déposerait plainte contre lui au commissariat de police et d'avoir déclaré le 17 octobre 2016 « si vous maintenez votre CRC, moi je vais aller porter plainte », la cour d'appel a estimé que la menace de déposer plainte auprès des services de police constituait une nouvelle illustration, dans un contexte global de menaces à l'endroit de ses collègues et supérieurs, de la logique d'intimidation dont le salarié avait déjà fait preuve par le passé, en relevant qu'il avait déjà précédemment usé de cette menace sans la mettre à exécution le 19 juin 2014 en disant à son supérieur « soit vous me faites le courrier, soit je vais

porter plainte pour harcèlement au commissariat » et que le 23 juin 2014, il avait affirmé « si demain vous me présentez une sanction, je me mets en maladie direct, et je vais à la police porter plainte ».

7. Elle a pu en déduire qu'il avait abusé de son droit d'agir en justice.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le deuxième moyen

Énoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de juger que sa révocation est justifiée par une faute grave, alors :

« 1°/ qu'en se bornant à énoncer que les faits des 17, 18, 24, 25 et 26 octobre et 17 novembre 2016 sont matériellement établis et caractérisent un abus de la liberté d'expression, révélateur de l'insubordination du salarié, pour en déduire que ces faits rendaient impossible le maintien de l'intéressé dans ses fonctions, sans répondre au moyen des conclusions d'appel de l'exposant faisant valoir, s'agissant des faits du 17 octobre 2016, que les propos tenus par le salarié ce jour-là ne faisaient que répondre à une menace de sanction parfaitement injustifiée, constitutive de harcèlement moral et caractérisant une provocation à laquelle le salarié s'est borné à répondre, de sorte qu'eu égard au contexte, le fait d'avoir dit à son supérieur que son attitude et ses propos étaient "bidon de chez bidon" ne pouvait caractériser une quelconque insubordination ni un abus du salarié de sa liberté d'expression, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, ce qu'il appartient au juge de caractériser, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement du salarié justifié par une faute grave, la cour d'appel a relevé que l'intéressé que les faits des 17, 18, 24, 25 et 26 octobre et 17 novembre 2016 sont constitutifs de manquements fautifs du salarié puisque ce dernier a abusé de sa liberté d'expression tenant de manière réitérée des propos ironiques révélateurs de son insubordination face à sa hiérarchie ; qu'en statuant ainsi, sans indiquer concrètement en quoi les propos litigieux auraient comporté des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, la cour d'appel, qui se détermine par une motivation insuffisante et inopérante, a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1121-1 et L. 1232-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

10. La cour d'appel qui, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté d'abord, que le salarié avait dit à son supérieur hiérarchique le 17 octobre 2016, devant témoins « Tout ce que vous dites ou faites est bidon de chez bidon », que le 18 octobre il a affirmé à un responsable « Moi quand je suis dans mon train je pense... Vous, dans votre bureau vous ne pensez pas », a pu en déduire, sans être tenue de répondre à un moyen inopérant, que ces propos ironiques tenus de manière réitérée et révélateurs de son insubordination face à sa hiérarchie, dans un contexte global de menaces à l'endroit de ses collègues, faisant ainsi ressortir leur caractère excessif, caractérisaient un abus de la liberté d'expression de l'intéressé.

11. Ayant ensuite constaté que les faits des 24, 25, 26 octobre et 17 novembre 2016 étaient matériellement établis et qu'ils démontraient une volonté réitérée du salarié d'insubordination et de désorganisation permanente du service, elle a pu en déduire qu'ils rendaient impossible son maintien dans l'entreprise.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [D] aux dépens ;

En application de 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 sept décembre deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour M. [D]

Premier moyen de cassation

M. [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté le moyen tiré de la nullité de la révocation du salarié ;

1°/ Alors qu'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur ;

Que l'application de cette règle n'est pas subordonnée à la démonstration du bien-fondé ou de la pertinence de cette action en justice ;

Qu'en l'espèce, pour débouter l'exposant de sa demande, après avoir relevé qu'aux termes de la lettre de révocation, il était reproché à M. [D] d'avoir tenté d'intimider un supérieur en lui indiquant que s'il persistait dans cette idée, l'intéressé porterait plainte contre lui au commissariat de police, la cour d'appel a énoncé que l'expression par le salarié de son souhait de déposer plainte contre son employeur ne résulte pas d'une authentique volonté d'agir en justice mais illustre, dans un contexte global de menaces à l'endroit de ses collègues et supérieurs, une logique d'intimidation de son interlocuteur et qu'ainsi le salarié a fait preuve de mauvaise foi et d'un abus dans l'exercice de son droit d'agir en justice ; Qu'en statuant ainsi, quand la nullité de la révocation ne pouvait dépendre du bien-fondé de l'action en justice envisagée par le salarié, la cour d'appel a violé l'article L 1121-1 du code du travail, ensemble l'alinéa premier du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ;

2°/ Alors qu'il n'appartient pas à la juridiction prud'homale d'apprécier, en lieu et place des juridictions répressives, la recevabilité ni le bien-fondé d'une action pénale envisagée par un salarié à l'encontre de son employeur ;

Que, dès lors, en relevant, pour débouter l'exposant de sa demande, que si, aux termes de la lettre de révocation, il était reproché à M. [D] d'avoir tenté d'intimider un supérieur en lui indiquant que s'il persistait dans cette idée, l'intéressé porterait plainte contre lui au commissariat de police, l'expression par le salarié de son souhait de déposer plainte contre son employeur ne résulte pas d'une authentique volonté d'agir en justice mais illustre, dans un contexte global de menaces à l'endroit de ses collègues et supérieurs, une logique d'intimidation de son interlocuteur et qu'ainsi le salarié a fait preuve de mauvaise foi et d'un abus dans l'exercice de son droit d'agir en justice, la cour d'appel, qui s'est substituée à la juridiction répressive pour apprécier la pertinence de la démarche de l'exposant, a entaché sa décision d'un excès de pouvoir ;

3°/ Alors que le juge est tenu d'examiner l'ensemble des éléments produits par le salarié au soutien de sa demande d'annulation du licenciement, fondée sur l'existence de faits constitutifs d'un harcèlement moral au sens de l'article L 1152-1 du code du travail ;

Qu'en l'espèce, pour débouter l'exposant de sa demande d'annulation de sa révocation au regard des faits de harcèlement moral dont il se disait victime, la cour d'appel a énoncé, d'une part, que si le salarié ne caractérise pas l'agressivité de son supérieur à son endroit ou son isolement, il établit avoir fait l'objet de plusieurs incidents disciplinaires ainsi que d'une modification de ses tâches, d'autre part que les faits qu'elle retient comme étant de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Qu'en statuant ainsi, sans examiner les autres griefs articulés par l'exposant, notamment celui tiré de ce que le salarié

faisait l'objet d'une surveillance tatillonne de la part de son supérieur, celui tiré du caractère irritable dudit supérieur générant des conflits permanents, ainsi que celui tiré des reproches et menaces de sanctions régulièrement adressés à l'intéressé, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard du texte susvisé.

Deuxième moyen de cassation

M. [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que la révocation du salarié était justifiée par une faute grave ;

1°/ Alors qu'en se bornant à énoncer que les faits des 17, 18, 24, 25 et 26 octobre et 17 novembre 2016 sont matériellement établis et caractérisent un abus de la liberté d'expression, révélateur de l'insubordination du salarié, pour en déduire que ces faits rendaient impossible le maintien de l'intéressé dans ses fonctions, sans répondre au moyen des conclusions d'appel de l'exposant (pages 33 et 34) faisant valoir, s'agissant des faits du 17 octobre 2016, que les propos tenus par M. [D] ce jour-là ne faisaient que répondre à une menace de sanction parfaitement injustifiée, constitutive de harcèlement moral et caractérisant une provocation à laquelle le salarié s'est borné à répondre, de sorte qu'eu égard au contexte, le fait d'avoir dit à son supérieur que son attitude et ses propos étaient « bidon de chez bidon » ne pouvait caractériser une quelconque insubordination ni un abus du salarié de sa liberté d'expression, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ Alors que sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, ce qu'il appartient au juge de caractériser, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; Qu'en l'espèce, pour dire le licenciement de M. [D] justifié par une faute grave, la cour d'appel a relevé que l'intéressé que les faits des 17, 18, 24, 25 et 26 octobre et 17 novembre 2016 sont constitutifs de manquements fautifs du salarié puisque ce dernier a abusé de sa liberté d'expression tenant de manière réitérée des propos ironiques révélateurs de son insubordination face à sa hiérarchie ;

Qu'en statuant ainsi, sans indiquer concrètement en quoi les propos litigieux auraient comporté des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, la cour d'appel, qui se détermine par une motivation insuffisante et inopérante, a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L 1121-1 et L 1232-1 du code du travail.

Troisième moyen de cassation

M. [D] reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la remise tardive des documents de rupture ;

Alors que la délivrance tardive des documents de rupture cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit réparer ;

Qu'en l'espèce, pour débouter l'exposant de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la remise tardive des documents de rupture, la cour d'appel a relevé que le salarié n'établit pas le préjudice que lui aurait causé une éventuelle remise tardive des documents de rupture en sorte que sa demande de dommages-intérêts de ce chef sera rejetée ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article R 1234-9 du code du travail.