

SOC.

HA

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 13 avril 2023

Rejet

Mme CAPITAINÉ, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 448 F-D

Pourvoi n° S 22-10.476

Aide juridictionnelle totale en demande  
au profit de M. [P]  
Admission du bureau d'aide juridictionnelle  
près la Cour de cassation  
en date du 14 octobre 2021

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 13 AVRIL 2023

M. [W] [P], domicilié [2], [Adresse 4], a formé le pourvoi n° S 22-10.476 contre l'arrêt rendu le 16 décembre 2020 par la cour d'appel de Reims (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société MHCS, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Salomon, conseiller, les observations de la SCP Doumic-Seiller, avocat de M. [P], de la SCP Célice,

Texidor, Périer, avocat de la société MHCS, après débats en l'audience publique du 14 mars 2023 où étaient présents Mme Capitaine, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Salomon, conseiller rapporteur, Mme Lacquemant, 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 (Reims, 16 décembre 2020), M. [P], engagé en 1990 par une société de champagne aux droits de laquelle se trouve la société MHCS, exerçait en dernier lieu les fonctions de vigneron tractoriste à [Localité 3].
2. Incarcéré du 25 octobre 2013 au 10 novembre 2016 pour des faits de nature pénale commis dans sa vie privée, le salarié s'est présenté à son poste de travail le 14 novembre 2016. Il a été en arrêt de travail du 15 novembre 2016 au 27 mars 2017, date à laquelle il a passé une visite de reprise.
3. Le salarié a été licencié par lettre du 7 avril 2017, avec dispense de préavis, pour trouble objectif causé au bon fonctionnement de la société.

## Examen du moyen

### Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1° / qu'il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie privée ; qu'il n'en est autrement que lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière ; qu'en l'espèce, après avoir relevé qu'il était constant que M. [P] avait été déclaré coupable de faits d'agression sexuelle sur mineurs commis, à l'occasion de ses activités d'entraîneur de football, dans un club d'[Localité 3], ville où il exerçait, par ailleurs, ses fonctions de vigneron tractoriste, la cour d'appel s'est bornée à retenir que des salariés ayant manifesté leur refus de travailler avec lui les 27 et 28 mars 2017, pour en déduire que le retour de l'intéressé dans ses fonctions initiales n'était plus possible compte tenu du trouble objectif causé au bon fonctionnement de la société ; qu'en statuant de la sorte, sans tenir compte des fonctions exercées par M. [W] [P] et de la finalité propre de l'entreprise, pour apprécier si le comportement du salarié avait créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ que dans ses conclusions d'appelant n° , M. [P] faisait valoir que la manifestation des salariés à son encontre avait été orchestrée par l'employeur, la direction ayant informé le personnel de son retour dans l'entreprise et souhaitant que celui-ci se mette en grève ; qu'il soutenait ainsi que lors de sa reprise de travail le 14 novembre 2016, aucun salarié n'était venu manifester son mécontentement, et qu'il avait travaillé sans aucune difficulté tout au long de la journée, qu'à l'issue de son arrêt de travail, il avait informé sa direction de sa reprise de travail le lundi 27 mars 2017, que lorsqu'il était arrivé à 7h15 pour prendre son poste, des salariés étaient déjà présents pour manifester leur mécontentement, que l'huissier de justice mandaté par la société était arrivé sur les lieux à 7h24, soit seulement 9 minutes après lui, démontrant par la même que celui-ci avait déjà été mandaté par la société MHCS avant qu'il ne reprenne son poste et que le 28 mars 2017, lorsqu'il s'était à nouveau présenté sur son lieu de travail à 7 heures 15, le même comité d'accueil était présent ; qu'il ajoutait que l'huissier de justice mandaté par la société MHCS était déjà présent puisqu'il indiquait dans son procès-verbal de constat à 7h16, je constate l'arrivée d'un véhicule de gendarmerie avec deux gendarmes à bord" ; qu'en omettant de répondre à ces conclusions d'appel non inopérantes, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

### Réponse de la Cour

5. Si, en principe, il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée du salarié, il en va autrement lorsque le comportement de celui-ci a créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise.

6. L'arrêt relève, par motifs propres et adoptés, que le salarié, déclaré coupable de faits d'agression sexuelle sur mineurs commis à l'occasion de ses activités d'entraîneur de football dans un club d'[Localité 3], ville où il exerçait ses fonctions de vigneron tractoriste, n'a pu durablement reprendre son travail après son incarcération. La cour d'appel ajoute que, dès son retour dans l'entreprise le 27 mars 2017, après un arrêt maladie, une quarantaine de salariés a, sur le site d'[Localité 3], manifesté son refus de travailler avec lui et que le lendemain, les salariés ont à nouveau manifesté leur désaccord avec le retour de l'intéressé, n'hésitant pas à faire grève pour être entendus par leur employeur. L'arrêt constate que les faits ont suscité un émoi durable et légitime au sein de la ville d'[Localité 3].

7. La cour d'appel, sans être tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a pu en déduire que la condamnation pénale du salarié avait créé un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise et justifié le licenciement pour cause réelle et sérieuse.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [P] 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 treize avril deux mille vingt-trois.