

# Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 2 juillet 2014, 13-12.561, Inédit

Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

<b>Date</b>	02/07/2014
<b>Juridiction / Nature</b>	JURI
<b>ECLI</b>	ECLI:FR:CCASS:2014:S001341
<b>URL Légifrance</b>	<a href="https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029200112">https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029200112</a>

## RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] QU'il s'agit des faits de séquestration de M. [...] Z...et que celui-ci appelle les gendarmes pour signaler la séquestration de M. Y...dans son bureau ; que vers 13h30, M. [...]

## SOLUTION / CONCLUSION

Cassation

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X...a été engagé par la société Finimétal le 21 décembre 1998 en qualité d'agent de fabrication ; qu'à la suite de l'échec de la réunion du 17 février 2010 relative à la négociation salariale, un mouvement de grève s'est déclenché qui s'est terminé par la signature d'un protocole de fin de grève conclu le 1er mars 2010 ; que M. X...a été convoqué le 2 mars 2010 à un entretien préalable à un éventuel licenciement, avec mise à pied conservatoire, pour des faits commis pendant le mouvement de grève ; qu'un second arrêt collectif du travail a eu lieu le 12 mars 2010 en soutien aux salariés de l'entreprise menacés de sanctions disciplinaires pour des faits commis pendant le premier mouvement de grève ; que M. X...a reçu une nouvelle convocation à un entretien préalable le 19 mars visant sa participation à la séquestration d'un membre de l'entreprise le 12 mars 2010 ; que le salarié a été licencié pour faute lourde par lettre du 7 avril 2010 ; qu'il a saisi, avec le syndicat CGT Finimétal, la juridiction prud'homale de demandes tendant à l'annulation de son licenciement et au paiement de diverses sommes ; Sur le moyen unique pris en sa première branche : Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt, pour annuler le licenciement, de dire que le mouvement de grève du 12 mars 2010 est licite, alors, selon le moyen, qu'est illicite le mouvement de grève déclenché par solidarité avec un salarié sanctionné pour un motif strictement personnel ; que le juge devant qui l'employeur conteste pour ce motif la légitimité de la grève, doit rechercher pour quel motif les salariés bénéficiant du mouvement de solidarité étaient objectivement sanctionnés ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de la cour d'appel qu'en ce qui concerne, à tout le moins, M. X..., la sanction disciplinaire dont il était menacé à la date du 12 mars 2010 concernait des menaces de mort formulées à l'encontre d'un dirigeant de l'entreprise, faits qui n'étaient pas susceptibles de se rattacher à l'exercice légitime du droit de grève, mais caractérisaient une faute personnelle ; qu'en jugeant cependant, en termes hypothétiques, que « ces menaces pouvaient apparaître comme caractérisant une volonté d'intimidation des salariés grévistes, de sorte que la mobilisation destinée à les soutenir répondait à un intérêt collectif », sans rechercher la réalité objective des griefs formulés à l'encontre des autres salariés sanctionnés ou menacés de sanction, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2511-1 du code du travail ; Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu que le syndicat CGT Finimétal avait appelé les salariés de l'entreprise à la grève le 12 mars 2010 de 11 heures à 14 heures pour soutenir les salariés menacés par des sanctions disciplinaires pour des faits commis lors du précédent mouvement de grève, dont la légitimité n'était pas contestée, et que ces menaces avaient pu être perçues au sein de l'entreprise comme susceptibles de porter atteinte au droit de grève, a pu en déduire, sans avoir à procéder à la recherche invoquée, que la mobilisation destinée à soutenir les salariés grévistes répondait à un intérêt collectif et professionnel, de sorte que ce mouvement de grève était licite ; que le moyen n'est pas fondé ; Mais sur le moyen unique pris en sa deuxième branche : Vu l'article L. 2511-1 du code du

travail ; Attendu que pour annuler le licenciement, l'arrêt retient qu'il ressort d'un constat d'huissier que le 12 mars 2010 vers 11 heures 30, plusieurs salariés, dont M. X..., se sont rassemblés dans la cour de l'entreprise, qu'à 11 heures 45 ils ont pénétré dans les locaux administratifs et sont restés dans le couloir face au bureau de M. Y..., directeur des ressources humaines de l'entreprise, que l'huissier a relevé qu'« une personne extérieure à la société déclare qu'il y a séquestration du DRH et de la direction » et qu'une « liste de quinze personnes se trouvant dans le couloir et séquestrant le DRH » est établie, que M. Z..., directeur d'établissement, a appelé les gendarmes pour signaler la séquestration de M. Y...dans son bureau, que vers 13 heures 30, M. Z...a demandé à nouveau aux gendarmes présents de faire évacuer les personnes extérieures à la société, que les personnes présentes dans le couloir ont quitté les lieux vers 15 heures 30, que M. Y...a pu alors sortir de son bureau ; que M. X...ne dément pas avoir été sur place le 12 mars, contestant avoir pris part à une séquestration mais revendiquant avoir participé à un mouvement de défense du droit de grève ; que l'employeur qui n'invoque pas un comportement particulier imputable à l'intéressé, indique au contraire que son niveau d'implication dans les faits du 12 mars 2010 est similaire à celui des autres salariés et que s'il a été licencié c'est en raison du comportement fautif qu'il a adopté par ailleurs ; que toutefois la faute lourde n'est pas caractérisée en l'espèce, ni les propos tenus par M. X...le 23 février 2010 lors du mouvement de grève initial, ni sa participation à l'action collective du 12 mars suivant ne révélant d'intention de nuire ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait personnellement participé à l'action collective au cours de laquelle le directeur des ressources humaines avait été retenu de 11 heures 45 à 15 heures 30 dans son bureau, dont il n'avait pu sortir qu'après l'évacuation par les forces de l'ordre des personnes présentes, ce dont il résultait que le comportement du salarié était constitutif d'une faute lourde, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur la troisième branche du moyen : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ; Condamne M. X...aux dépens ; Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ; Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ; 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 quatorze. MOYEN ANNEXE au présent arrêt Moyen produit par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour la société Finimétal. Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR annulé le licenciement pour faute lourde de Monsieur Grégory X..., condamné en conséquence la Société Finimétal à lui verser les sommes de 2 140, 80 €, outre les congés payés y afférents, à titre de rémunération de la période de mise à pied conservatoire, 3 382, 34 €, outre les congés payés y afférents, à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1 638, 84 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, et avec intérêts au taux légal à compter de la réception de la

convocation devant le bureau de conciliation : 4 182, 82 € à titre d'indemnité de licenciement et 22 000 € à titre de dommages et intérêts ; d'AVOIR encore condamné la Société Finimétal à verser à la CGT la somme de 1 000 € à titre de dommages et intérêts pour " atteinte aux intérêts collectifs de la profession " ; AUX MOTIFS QUE " la lettre de licenciement du 7 avril 2010 précise : " Le mardi 23 février 2010, vous avez proféré à l'encontre de M. Andries Z..., directeur d'usine, des menaces de mort dans les termes suivants " si je te croise dans la rue, je te plante ". Vos propos ont été tenus en présence de Maître A..., huissier de justice à Arras, qui les a rapportés dans un procès verbal. Bien plus, lorsque Maître A...vous a précisé qu'il s'agissait de menaces extrêmement graves (ç) vous l'avez copieusement insultée et avez tenu à son encontre les propos suivants " salope, pute je t'encule par derrière " (ç). Par ailleurs, dans le prolongement de l'entretien préalable à votre licenciement du 12 mars 2010, un mouvement de solidarité à votre encontre et à l'encontre d'autres salariés concernés par des mesures disciplinaires, auquel vous avez participé aux côtés de 45 salariés environ, est intervenu. En sus du caractère illicite de ce mouvement, vous avez participé à la séquestration de M. Sébastien Y..., directeur des ressources humaines, pendant près de 4 heures. Lors de l'entretien du mardi 30 mars 2010 à 11h30, vous avez confirmé vos agissements quant à la séquestration de M. Y...le vendredi 12 mars 2010, en présence de Mr B... (ç). De tels faits sont constitutifs d'une faute lourde dès lors qu'ils témoignent d'une réelle intention de nuire, spécifiquement aux représentants de l'entreprise et à l'entreprise elle-même (ç) " ; QUE deux griefs sont donc avancés à l'encontre du salarié : des injures proférées le 23 février 2010 à l'occasion d'un mouvement de grève organisé au soutien de revendications salariales, la séquestration le 12 mars 2010, du directeur des ressources humaines dans le cadre d'un mouvement collectif, que l'employeur considère comme caractérisant un mouvement de grève illicite, de solidarité avec des salariés faisant l'objet de poursuites disciplinaires pour des faits survenus au cours du premier mouvement ; QUE le 2 mars 2010, M. X...a été convoqué à un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute lourde ; qu'il a reçu une nouvelle convocation le 19 mars, visant de nouveaux faits fautifs, notamment sa participation à la séquestration d'un membre de l'entreprise le 12 ; qu'il a été mis à pied à titre conservatoire à cette date ; qu'il ressort de ce qui précède qu'aucune sanction disciplinaire n'a été prise contre l'intéressé le 19 mars 2010 et que l'annulation mentionnée au jugement déféré visait, comme il est dit dans les motifs et contrairement à ce qui est dit dans le dispositif de cette décision, la mise à pied conservatoire, alors que le conseil de prud'hommes écartait la faute lourde mais retenait la faute grave ; QUE (s'agissant du) premier grief, les parties s'accordent à préciser que les événements du 23 février 2010 s'inscrivent dans le contexte du mouvement initié à la suite de l'échec de la réunion du 17 février relative à la négociation salariale annuelle obligatoire ; qu'au cours de ce mouvement, des ouvriers ont bloqué l'accès aux quais de chargement de l'entrepôt de stockage et l'entrée principale de l'établissement ; que la direction soutient que M. X...faisait partie du piquet de grève, ce que ce dernier ne dément pas ; que le mouvement s'est conclu par la signature d'un protocole de fin de grève le 1er mars 2010 qui expose que

l'entreprise proposait une augmentation de 18 euros au 1er janvier 2010 et 18 euros au 1er juillet ainsi qu'une majoration de 45 euros de la prime de vacances alors que le syndicat CGT demandait 45 euros (revendication portée à 60 euros au cours du mouvement) au 1er janvier et une augmentation de 45 euros de la prime de vacances ; que le protocole, signé par la CGT et le directeur d'établissement prévoit une augmentation des salaires de 54 euros répartie en trois tranches de 18 euros et une majoration de la prime de vacances de 75 euros ; QUE c'est dans le cadre du mouvement collectif ayant abouti à cet accord que sont survenus les premiers faits reprochés à M. X...; QUE M. Z..., destinataire des menaces alléguées a déposé une plainte pour menaces de mort, qui a été classée sans suite au parquet d'Arras au motif d'une infraction insuffisamment caractérisée ; qu'il a déclaré, lors de son audition par les services de police, que M. X...lui a dit " un jour vous allez être poignardé " ; qu'il ajoutait que l'huissier qui se trouvait à ses côtés a fait remarquer au salarié qu'il s'agissait de menaces de mort et que l'intéressé a répété les mêmes termes ajoutant : " s'il y a quelqu'un qui va en tôle pendant dix ans au moins cela sera fait " ; que Maître A...expose, dans son constat du 23 février 2010 que le salarié concerné a dit : " si je te croise dans la rue, je te plante " ; qu'elle ajoute : " J'indique alors à M. X...qu'il s'agit de menaces de mort. Ce dernier me regarde, prononce plusieurs injures à mon encontre ainsi qu'un geste obscène. Dans ces conditions et ne pouvant obtenir l'identité de ces personnes, nous nous sommes retirés. De retour dans les bureaux, M. Z...m'a alors donné le nom des personnes bloquant l'accès au site " ; QU'il convient d'observer que les propos relatés ci-dessus sont mentionnés dans le procès verbal de constat communiqué par l'employeur ; qu'une autre version du même document est produite par l'appelant, qu'il présente comme étant celui transmis lors de la communication de la procédure pénale ; que cette seconde version mentionne simplement " A cet instant M. X...profère des menaces de mort à l'encontre de M. Z.... Ne pouvant obtenir l'identité de ces personnes nous nous sommes retirés. De retour dans les bureaux M. Z...m'a alors donné le nom des personnes bloquant l'accès au site " ; que Maître A...ne précise pas la teneur des menaces dans cette seconde version de son constat, ni que des injures ont été proférées à son encontre ; qu'elle n'explique dans aucun des constats comment elle a pu désigner M. X...par son nom alors même qu'elle énonce, dans les deux documents, juste avant la mention des menaces, qu'elle a interrogé les personnes présentes sur leur identité et que plusieurs lui ont répondu " Nicolas C..., Roselyne D..., François E..." ; QUE quoi qu'il en soit de ces points sur lesquels l'employeur n'apporte aucune explication, Maître A..., entendue le 4 mars 2010 dans le cadre de la procédure pénale, mentionnant une conversation entre M. X...et M. Z...le 23 février au sujet de l'accès à l'entrepôt des véhicules étrangers, a déclaré : " Le ton a monté puis M. X...a dit à M. Z...: " si je te croise dans la rue je te plante ". C'est cette phrase qui m'a marquée. A le voir prononcer cette phrase on aurait dit qu'il s'y voyait. J'ai dit à M. X..." Attention, ces paroles c'est des menaces. Au moment de ces paroles il était énervé " ; qu'à la question : " avez-vous autre chose à déclarer ? ", elle a répondu non ; QUE lors de confrontation entre Messieurs Z...et X..., le 21 juin 2010, Monsieur Z...a confirmé la phrase qu'il avait rapportée dans sa première audition ; qu'alors que la

phrase entendue par Maître A...lui était rappelée, il déclarait : " Moi j'ai entendu la première, elle a mieux compris que moi ce qu'il était en train de dire " ; que M. X...conteste les deux phrases et a déclaré au cours de son audition avoir dit : " Si ça continue ça pourrait aller mal " ; QU'en l'état de ces éléments et notamment :- Du fait qu'il existe un doute sur la teneur exacte des propos tenus par le salarié compte tenu de l'absence de citation précise de ses paroles dans l'un des procès verbaux de constat et de la contradiction entre ceux rapportés par M. Z...et Maître A...,- Du fait que la phrase rapportée par M. Z...comme celle que M. X...reconnait avoir prononcée ne caractérisent pas une menace de mort en ce qu'elles n'annoncent pas une action envisagée par le salarié mais un fait qui pourrait se produire à l'initiative de quiconque,- Du contexte tendu dans lequel l'incident est survenu, expliquant des propos pouvant dépasser les intentions de leurs auteurs,- Du fait que les propos imputés au salarié à l'encontre de Maître A...personnellement ne sont pas rapportés ailleurs que dans la lettre de licenciement ; que l'huissier de justice mentionne dans l'une des versions de son procès verbal qu'elle a été injuriée et qu'un geste obscène lui a été adressé, mais que cette affirmation ne figure pas dans l'autre version et que ces propos n'ont pas été rapportés à l'officier de police qui recevait sa déclaration, Les faits constituant le premier grief ne caractérisent pas une faute lourde " ; ET AUX MOTIFS sur la séquestration QU'il s'agit des faits de séquestration de M. Y...à l'occasion d'un mouvement de grève illicite ; que la grève, cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, est illicite lorsque le mouvement a été déclenché par solidarité avec un salarié sanctionné pour un motif strictement personnel ; que le syndicat CGT Finimétal a appelé les salariés de l'entreprise à la grève le 12 mars 2010 de 11 à 14 heures par un tract daté du 8 mars ; qu'il y expose que " Pour se venger de la victoire des salariés grévistes dans le conflit salarial la direction de Finimétal (ç) emploie des méthodes des plus détestables, dignes d'une époque qu'on croyait finie " ; qu'il rappelle les sanctions prises à titre conservatoire qu'il analyse comme " une entrave au droit de grève par intimidation " ; qu'il appelle à la mobilisation pour la levée des sanctions ; que le mouvement collectif avait donc pour but la défense de salariés menacés pour des faits commis à l'occasion d'un précédent mouvement dont la légitimité n'est pas contestée ; que ces menaces pouvaient apparaître comme caractérisant une volonté d'intimidation des salariés grévistes, de sorte que la mobilisation destinée à les soutenir répondait à un intérêt collectif ; qu'il en découle que le mouvement ne peut être jugé illicite " ; 1°) ALORS QU'est illicite le mouvement de grève déclenché par solidarité avec un salarié sanctionné pour un motif strictement personnel ; que le juge devant qui l'employeur conteste pour ce motif la légitimité de la grève, doit rechercher pour quel motif les salariés bénéficiant du mouvement de solidarité étaient objectivement sanctionnés ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de la Cour d'appel qu'en ce qui concerne, à tout le moins, Monsieur X..., la sanction disciplinaire dont il était menacé à la date du 12 mars 2010 concernait des menaces de mort formulées à l'encontre d'un dirigeant de l'entreprise, faits qui n'étaient pas susceptibles de se rattacher à l'exercice légitime du droit de grève, mais caractérisaient une faute personnelle ; qu'en jugeant cependant, en

termes hypothétiques, que " ces menaces pouvaient apparaître comme caractérisant une volonté d'intimidation des salariés grévistes, de sorte que la mobilisation destinée à les soutenir répondait à un intérêt collectif ", sans rechercher la réalité objective des griefs formulés à l'encontre des autres salariés sanctionnés ou menacés de sanction, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2511-1 du Code du travail ; ET AUX MOTIFS QU'un constat dressé par Maître A...le 12 mars 2010 relate les événements survenus ce jour là ; que se trouvant au premier étage des locaux, elle voit, vers 11 heures, MM X...et F... accompagnés d'environ 20 personnes se rassembler dans la cour ; que les deux premiers pénètrent dans les locaux administratifs et en ressortent vers 11h15 ; que vers 11h30, 44 personnes désignées par leur nom sont rassemblées ; que M. Y...indique à l'huissier avoir demandé aux deux gendarmes présents de faire évacuer 4 personnes extérieures à la société arrivées vers 11h20 ; que personne n'obtempérant, M. Y...regagne son bureau, au rez-de-chaussée ; qu'à 11h45, les personnes se trouvant dans la cour pénètrent dans les locaux administratifs ; que Maître A...descend accompagné de M. Z...et constate que " plusieurs personnes se trouvent dans le couloir face au bureau de M. Y..." ; qu'une personne extérieure à la société déclare qu'il y a séquestration du DRH et de la direction ; qu'une liste de 15 personnes " se trouvant dans le couloir et séquestrant le DRH " est établie, dans laquelle figure M. X...; que l'huissier remonte dans les bureaux du premier avec M. Z...et que celui-ci appelle les gendarmes pour signaler la séquestration de M. Y...dans son bureau ; que vers 13h30, M. Z...demande à nouveau aux gendarmes présents de faire évacuer les personnes extérieures à la société ; que le lieutenant présent indique que les personnes se trouvant dans le couloir seront évacuées à 14h30 ; que vers 15h30 les personnes ont quitté les lieux ; que M. Y...peut alors sortir de son bureau ; QUE les parties argumentent longuement sur le déroulement des faits sans qu'il en ressorte des éléments de nature à démentir significativement le récit de Maître A...sur un plan factuel, les protagonistes divergeant essentiellement sur l'analyse et la qualification des événements ; que par ailleurs M. X...ne dément avoir été sur place le 12 mars, contestant avoir pris part à une séquestration mais revendiquant avoir participé à un mouvement de défense du droit de grève ; QUE (¿) l'article L. 2511-1 du code du travail dispose que l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié, dès lors qu'il ne s'agit pas d'un mouvement illicite mais qu'à cet égard il a été précisé ci-dessus que le mouvement ne pouvait être jugé illicite ; QUE la direction a poursuivi disciplinairement 15 salariés à la suite de ces événements, prononçant 3 licenciements et 12 mises à pied temporaires ; que l'employeur peut décider de poursuivre disciplinairement un salarié qui n'est pas recevable à contester cette mesure au seul motif que d'autres auraient pu l'être ; qu'il ne peut considérer que les mêmes faits caractériseront pour l'un une faute lourde et pour l'autre une simple faute, pas même de nature à justifier un licenciement ; qu'il n'est pas avancé un comportement particulier imputable exclusivement à l'appelant ; qu'au contraire, l'employeur indique que son niveau d'implication dans les faits est totalement similaire à celui des autres salariés sanctionnés et que s'il s'est vu notifier un licenciement c'est en raison du comportement fautif qu'il

a cru devoir adopter par ailleurs ; QUE la faute lourde est celle commise dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise ; que l'accumulation de faits fautifs peut éventuellement révéler une telle intention, mais qu'en l'espèce tel n'est pas le cas, les propos tenus dans le contexte décrit lors de l'analyse du premier grief comme l'action collective stigmatisée dans le second ne révélant pas cette intention en eux mêmes, ni considérés dans leur succession ; qu'il convient en conséquence de dire le licenciement nul (ç) " ; 2°) ALORS en toute hypothèse QUE constitue une faute lourde la séquestration arbitraire du représentant de l'employeur sur le lieu de travail ; qu'en décidant le contraire la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 2511-1 du Code du travail ; 3°) ALORS en outre QU'il est permis à l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise et dans l'exercice de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires de sanctionner différemment les salariés qui ont participé à une même faute ; qu'en retenant à l'appui de sa décision " ç que l'employeur ne peut considérer que les mêmes faits caractériseront pour l'un une faute lourde et pour l'autre une simple faute, pas même de nature à justifier un licenciement ç " la Cour d'appel a violé les articles L. 1331-1 et L. 2511-1 du Code du travail.ECLI:FR:CCASS:2014:SO01341

---

## RÉFÉRENCE

JURI, 2 juillet 2014, ECLI:FR:CCASS:2014:S001341. Disponible sur Légifrance :  
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029200112> (consulté le 20 juin 2026).