

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 mai 2014, 12-29.230, Inédit

Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

Date	21/05/2014
Juridiction / Nature	JURI
ECLI	ECLI:FR:CCASS:2014:S001048
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028981712

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] l'altercation, dont la cour relève qu'elle était dépourvue de violence de la part du salarié, que celle-ci trouvait sa cause exclusive dans les provocations verbales de Mme Y... puis dans sa tentative de séquestration [...] dont la cour relève qu'elle était dépourvue de violence de la part de Monsieur X..., que celle-ci trouvait sa cause exclusive dans les provocations verbales de Madame Y... puis dans sa tentative de séquestration [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Sur le moyen unique :Attendu selon l'arrêt attaqué (Saint-Denis, chambre d'appel de Mamoudzou, 22 août 2012), que M. X... engagé le 13 avril 2000 par la société Mayotte Motor corporation en qualité de commercial occupait en dernier lieu les fonctions de directeur commercial ; qu'il a été licencié pour faute grave le 25 mars 2009 ;Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une faute grave, alors, selon le moyen :1°/ que le refus de signature par le salarié d'une note de service ne constitue pas une faute disciplinaire en l'absence d'inexécution des instructions qu'elle contient ; qu'en décidant que le salarié avait commis une faute grave en refusant de signer une note de service établie à la demande de l'employeur quand ce simple refus de signature, fût-il réitéré, n'était pas fautif dès lors qu'en l'absence de tout refus d'exécution, il ne caractérisait aucune insubordination au pouvoir de direction de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail ;2°/ qu'en présence d'un licenciement pour faute grave, il appartient aux juges du fond de rechercher si les faits visés dans la lettre de licenciement constituent effectivement une faute et si celle-ci rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que la mésentente ne constitue une cause de licenciement que si elle repose sur des faits objectifs imputables au salarié concerné ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par les premiers juges et par les écritures du salarié, s'il ne résultait pas des nombreux témoignages précis et concordants du personnel de la société et de clients présents au moment de l'altercation, dont la cour relève qu'elle était dépourvue de violence de la part du salarié, que celle-ci trouvait sa cause exclusive dans les provocations verbales de Mme Y... puis dans sa tentative de séquestration du salarié afin de le contraindre à signer une note de service, et partant, si l'attitude du salarié, qui tentait en vain de mettre fin à l'altercation en quittant la pièce, n'était pas dépourvue de tout caractère fautif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ; 3°/ qu'en retenant que le courrier adressé par le salarié à son employeur le 12 février 2009 contenait des invectives quand celui-ci ne contenait aucun propos injurieux, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de cet écrit en violation de l'article 1134 du code civil ;4°/ que seuls des propos diffamatoires, injurieux ou excessifs à l'encontre de l'employeur sont susceptibles de caractériser un abus par le salarié de sa liberté d'expression, constitutif d'une faute grave ; que la cour d'appel, après avoir constaté que les dysfonctionnements dénoncés par M. X... au seul employeur en réponse à une lettre de convocation par un courrier du 12 février 2009, étaient exacts, ne pouvait se borner à affirmer péremptoirement que cet écrit contiendrait des propos désobligeants constitutifs d'une faute grave, sans méconnaître les exigences de l'article L. 1232-1 du code du travail ;Mais attendu qu'ayant retenu dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve, que le salarié, directeur commercial, avait à deux reprises refusé de signer une note de service en adoptant un comportement agressif et menaçant à l'égard de sa supérieure hiérarchique dont il était

résulté un traumatisme psychologique et en critiquant la direction en des termes véhéments et irrespectueux mettant en cause sa probité, comportements de nature à nuire gravement à la bonne marche de l'entreprise, la cour d'appel, ayant procédé à la recherche prétendument omise et sans encourir le grief de dénaturation, a pu décider que ces agissements rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient 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 vingt et un mai deux mille quatorze. MOYEN ANNEXE au présent arrêt Moyen produit par Me Bouthors, avocat aux Conseils, pour M. X.... Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré justifié le licenciement pour faute grave de Monsieur X... ; aux motifs que le licenciement de Monsieur X... trouve son origine dans un incident qui l'a opposé à la directrice de la SARL MMC, Madame Y..., le 10 février 2009 ; que le 6 février 2009, le gérant de la société Monsieur Nel, insatisfait de constater que des véhicules vendus étaient remis à des clients sans l'assurance préalable d'un paiement intégral, a adressé un mail à l'intention notamment de Madame Y..., directrice et supérieur hiérarchique de Monsieur X... et à ce dernier, directeur commercial, indiquant notamment « Vu le laxisme qui règne, nouvelle note de service pour recadrer la procédure (Virginie pourras-tu la rédiger et faire signer par tout le monde concerné) » ; que le même jour, conformément aux instructions susvisées, Madame Y... a rédigé la note ; que le 10 février 2009, Madame Y... s'est présentée dans le bureau de Monsieur X... pour lui faire signer la note de service ce que celui-ci a refusé de faire ; que le ton est monté entre eux, la première exigeant que Monsieur X... signe la note en lui interdisant de sortir du bureau et le second persistant dans son refus et forçant le passage ; qu'il ressort des témoignages des personnes présentes que si aucune violence physique grave n'a été commise par Monsieur X... sur la personne de la directrice et s'il peut être admis que cette dernière s'est montrée maladroite en voulant obtenir coûte que coûte de l'intimé qu'il signe la note de service qu'il désapprouvait, en allant jusqu'à l'empêcher de sortir du bureau, il n'en demeure pas moins que la réaction de Monsieur X... à l'égard d'une personne qui était sa supérieure selon le voeu exprimé par l'employeur, a dépassé la mesure ; qu'en effet Madame Z..., comptable de la société, appelée sur les lieux par Madame Y... expose que lors de son arrivée, le directeur commercial « criait comme un fou », qu'il a menacé et bousculé la directrice, qu'elle-même a eu très peur et a pensé qu'il allait la frapper ; qu'à la suite de cette altercation, la directrice a consulté un médecin qui a constaté un traumatisme psychologique et qu'elle a porté plainte auprès des services de police ; que l'intimé ne saurait alléguer un excès de zèle de la part de Madame Y... ou une volonté sournoise d'empiéter sur ses attributions ; qu'en effet, il est clairement établi que celle-ci jouissait de la confiance de sa hiérarchie, soucieuse de voir encaisser l'intégralité du prix de vente des véhicules avant leur livraison et qu'elle n'a fait qu'appliquer à la lettre les consignes précises qui venaient de lui être données ; que le refus réitéré de Monsieur X... de se soumettre à sa hiérarchie s'est ensuite manifesté dans une lettre qu'il a adressé à l'employeur le 12 février

2009 dans laquelle il se livre à une série d'attaques véhémentes contre la politique de l'entreprise et la direction dans son ensemble en s'exprimant dans des termes qui ne sont pas admissibles ; que si un directeur commercial a le droit et même le devoir de conseiller sa hiérarchie dans son domaine de compétence et, en l'espèce, les difficultés rencontrées par la société à l'époque des faits apparaissent bien établies et pouvaient justifier qu'il exprimât son opinion, sa liberté d'expression ne pouvait aller jusqu'au manque de respect et à l'invective ; que dans ce courrier il feint de croire que Madame Y... a pris l'initiative de la note de service litigieuse alors que le mail du février cité ci-avant et dont il avait été destinataire prouve le contraire ; qu'il émet des doutes sur la probité de la direction : « il semble indéniable que les efforts actuels engagés sont destinés à provoquer la chute de MMC_z », estime « aberrante » la position de la direction et se dit « perplexe » à la suite d'un vol de voiture, allant jusqu'à soupçonner la direction de vouloir « détruire nos moyens de production », dénonce son « entêtement », son « manque de discernement et d'impartialité », refuse de remettre en cause ses méthodes de travail, préférant mettre la responsabilité des dysfonctionnements sur le service après-vente ; que sans qu'il soit nécessaire d'évoquer les autres griefs visés dans la lettre de licenciement, compte tenu de l'importance des fonctions de Monsieur X... dans l'entreprise, ces propos désobligeants ajoutés à l'incident du 10 février 2009 étaient de nature à nuire gravement à la bonne marche de la société et caractérisent suffisamment la faute grave rendant impossible le maintien de la relation de travail même pendant la durée limitée du préavis ; que dans un courrier adressé le 13 mars 2009 à la direction, Madame Y... s'inquiète de ce qu'aucune décision n'ait encore été prise quant au sort réservé à Monsieur X... avec lequel elle dit ne plus pouvoir travailler ; qu'à cette date, le salarié était sous le coup d'une mise à pied conservatoire et que le ton de la réponse de l'employeur : « Nous avons bien reçu votre lettre recommandée avec AR du 13 mars 2009, dont certains termes n'ont pas manqué de nous surprendre », tend à démontrer que, contrairement à ce que soutient l'intimé, la décision de licenciement a été prise par l'employeur en toute connaissance de cause et après mûre réflexion ; que le salarié doit par conséquent être débouté de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement illégitime ainsi que de ses prétentions relatives aux indemnités de rupture ; 1°) alors que, d'une part, le refus de signature par le salarié d'une note de service ne constitue pas une faute disciplinaire en l'absence d'inexécution des instructions qu'elle contient ; qu'en décidant que le salarié avait commis une faute grave en refusant de signer une note de service établie à la demande de l'employeur quand ce simple refus de signature, fût-il réitéré, n'était pas fautif dès lors qu'en l'absence de tout refus d'exécution, il ne caractérisait aucune insubordination au pouvoir de direction de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail ; 2°) alors que, d'autre part, en présence d'un licenciement pour faute grave, il appartient aux juges du fond de rechercher si les faits visés dans la lettre de licenciement constituent effectivement une faute et si celle-ci rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que la mésentente ne constitue une cause de licenciement que si elle repose sur des faits objectifs imputables au salarié concerné ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée

par les premiers juges (jugement p. 4) et par les écritures de l'exposant (conclusions. p. 6 et s.), s'il ne résultait pas des nombreux témoignages précis et concordants du personnel de la société MMC et de clients présents au moment de l'altercation, dont la cour relève qu'elle était dépourvue de violence de la part de Monsieur X..., que celle-ci trouvait sa cause exclusive dans les provocations verbales de Madame Y... puis dans sa tentative de séquestration du salarié afin de le contraindre à signer une note de service, et partant, si l'attitude de Monsieur X..., qui tentait en vain de mettre fin à l'altercation en quittant la pièce, n'était pas dépourvue de tout caractère fautif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ; 3°) alors que, de troisième part, en retenant que le courrier adressé par Monsieur X... à son employeur le 12 février 2009 contenait des invectives quand celui-ci ne contenait aucun propos injurieux, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de cet écrit en violation de l'article 1134 du code civil ; 4°) alors qu'enfin, seuls des propos diffamatoires, injurieux ou excessifs à l'encontre de l'employeur sont susceptibles de caractériser un abus par le salarié de sa liberté d'expression, constitutif d'une faute grave ; que la cour, après avoir constaté que les dysfonctionnements dénoncés par Monsieur X... au seul employeur en réponse à une lettre de convocation par un courrier du 12 février 2009, étaient exacts, ne pouvait se borner à affirmer péremptoirement que cet écrit contiendrait des propos désobligeants constitutifs d'une faute grave, sans méconnaître les exigences de l'article L. 1232-1 du code du travail. ECLI:FR:CCASS:2014:SO01048

RÉFÉRENCE

JURI, 21 mai 2014, ECLI:FR:CCASS:2014:SO01048. Disponible sur Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028981712> (consulté le 20 juin 2026).