

# Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 février 2013, 11-23.095, Inédit

Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

<b>Date</b>	20/02/2013
<b>Juridiction / Nature</b>	JURI
<b>ECLI</b>	ECLI:FR:CCASS:2013:S000365
<b>URL Légifrance</b>	<a href="https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027107977">https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027107977</a>

## RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] magasin, le 13 décembre 2008, mais ne saurait mettre en doute les attestations de ces salariées établies le 16 décembre et, au contraire tend à les corroborer puisqu'elle fait état de ce que le mot « séquestration [...] X... sur deux salariées du magasin dans la soirée du 11 décembre 2008, sans expliquer en quoi auraient consisté ces « pressions », dès lors que la thèse de la « séquestration » se trouvait écartée, la [...]

## SOLUTION / CONCLUSION

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 21 juin 2011), que M. X..., engagé le 10 février 2003 par la société Distri K, aux droits de laquelle est venue la société K par K , en qualité de VRP exerçant en dernier lieu les fonctions de responsable régional des ventes, s'est trouvé en arrêt maladie à compter du 14 novembre 2008 ; qu'il a été licencié le 16 mars 2009, pour faute grave au motif : "d'une part, qu'il s'était rendu au magasin le 11 décembre 2008, alors qu'il était en arrêt maladie, y était entré, avait demandé à des salariées VRP de lui communiquer les documents relatifs à leur activité, leur avait mis de la pression quant aux résultats, les avait empêchées de sortir jusqu'à ce qu'un autre collègue au téléphone menace de faire intervenir la police, d'autre part, qu'il s'était livré depuis plusieurs semaines à un harcèlement moral à l'encontre de ces salariées, étant passé à plusieurs reprises au magasin pour leur mettre de la pression et les déstabiliser." ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ; Sur les deux moyens du pourvoi principal de M. X... : Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ; Sur le moyen unique du pourvoi incident de la société K par K : Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'écarter la faute grave et de le condamner à payer au salarié une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité de licenciement, alors, selon le moyen, que le fait pour un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie de se rendre sur son lieu de travail pour y importuner d'autres salariés en les soumettant à des pressions psychologiques pendant plusieurs heures et en les empêchant de partir après leurs heures de travail jusqu'à l'intervention d'un tiers et la menace d'une intervention de la police constitue une faute grave, surtout s'il est commis par un cadre contractuellement astreint au respect des valeurs de l'entreprise au nombre desquelles figure le respect des personnes érigé en "condition absolue du développement individuel et professionnel de chacun" ; qu'en estimant ces faits simplement constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ; Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que les seuls faits attestés n'ont pas eu toute la portée que leur prête l'employeur, qui, dans la lettre de licenciement relate des circonstances qui ne sont établies par aucune pièce et que les allégations de harcèlement moral n'étaient pas prouvées, la cour d'appel a pu en déduire, qu'à défaut d'être combinés avec d'autres faits, les événements du 11 décembre 2008 n'établissaient pas une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ; PAR CES MOTIFS :REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ; Condamne M. X... aux dépens ; Vu 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 vingt février deux mille treize.MOYENS ANNEXES au présent arrêtMoyens produits par Me Balat, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi principalPREMIER MOYEN DE CASSATIONIl est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement du conseil de prud'hommes du Havre du 13 décembre 2010 ayant dit que le licenciement de M. X...

reposait sur une cause réelle et sérieuse ;AUX MOTIFS QUE Mme Y... atteste que M. X... est venu au magasin le 11 décembre 2008, vers 17 h 30, qu'il lui a demandé de sortir, ce qu'elle a refusé de faire parce qu'il lui faisait peur, qu'elle a été rejointe par Mme Z... à 17 h 45, que M. X... est rentré dans le magasin au bout d'une heure, qu'il est resté sur le pas de la porte, les empêchant de sortir et ce jusque vers 21 heures, heure à laquelle Mme Z... a fait appel à un collègue pour qu'il leur apporte de l'aide ; que de même, Mme Z... atteste qu'il est arrivé au magasin où il est resté durant 3 heures 30 en « (leur) mettant la pression en (les) empêchant de rentrer chez (elles) », et qu'il n'avait quitté les lieux que lorsque le collègue qu'elle avait appelé avait menacé de faire appel à la police ; que M. A... indique pour sa part que Mme Z... avait essayé à deux reprises de le contacter et que, lorsqu'il s'en est aperçu, vers 21 h 00, il est entré en contact avec elle puis avec M. X..., à qui il a demandé de quitter le magasin, ce que ce dernier a fait, demandant alors une personne de confirmer au téléphone qu'il était bien à l'extérieur du magasin, puis rendant le téléphone et quittant les lieux à l'annonce d'un appel à la police ; qu'aucun élément objectif ne permet de douter de la véracité des dires de ces trois personnes d'où il résulte que M. X... est bien rentré dans le magasin, qu'il a empêché les deux salariées qui y étaient présentes de s'en aller avant 21 heures et que seule l'intervention d'un tiers et la menace d'une intervention de la police a permis de mettre fin à cette situation ; que les attestations fournies par M. X... ne sont pas de nature à les remettre en cause ; que certaines d'entre elles se bornent à évoquer seulement un bref instant ou une partie seulement de la soirée (M. B..., qui indique que M. X... l'a sollicité afin qu'il confirme bien qu'il était à l'extérieur du magasin, ce qui tend à corroborer les dires de M. A..., M. C... et M. D...) ; que d'autres font état de traits de personnalité qui ne permettent pas à eux seuls d'exclure qu'il ait pu adopter le comportement qui lui est reproché ; qu'une autre encore (M. E...) fait état d'une rencontre entre M. X... et les deux collègues présentes dans le magasin, le 13 décembre 2008, mais ne saurait mettre en doute les attestations de ces salariées établies le 16 décembre et, au contraire tend à les corroborer puisqu'elle fait état de ce que le mot « séquestration » est trop fort, alors qu'elles n'utiliseront précisément pas ce terme dans leurs attestations ; qu'au vu de ces observations, force est de constater : - que les seuls faits attestés n'ont pas revêtu toute la portée que leur prête l'employeur, qui, dans la lettre de licenciement, relate des circonstances qui ne sont établies par aucune pièce (comme le fait que M. X... aurait exigé des deux salariées la remise de documents sur leur activité ) ; - que de même, il n'est pas prouvé que les faits antérieurs à ceux du 11 décembre 2008, dont l'employeur fait état, aient pu être constitutifs de harcèlement moral au sens de la loi ; - que l'employeur a articulé la faute grave autour de la combinaison de deux faits, à savoir « les faits particulièrement graves qui se sont déroulés le 11 décembre dernier, allié à vos agissements qui duraient depuis des semaines à l'encontre de vos deux vendeuses » ; qu'il en résulte que, faute de pouvoir être combinés avec d'autres faits, les faits du 11 décembre tels que rapportés par les attestations, ne peuvent recevoir la qualification de faute grave, mais n'en constituent pas moins un manquement à l'obligation de loyauté qui subsistait nonobstant la suspension du contrat de travail pour

cause d'arrêt maladie ; que l'intrusion de M. X... sur les lieux de travail à un moment où il n'avait rien à y faire et malgré l'opposition qui lui avait été signifiée, les pressions exercées à cette occasion sur les salariées et l'obstacle apporté à leur retour à leur domicile après la fin de leur journée de travail ont profondément déstabilisé ces dernières, qui ont toutes deux indiqué ne plus vouloir travailler avec lui parce qu'il leur faisait peur ; qu'ils sont donc de nature à constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ;ALORS, D'UNE PART, QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en estimant que le licenciement de M. X... était fondé sur une cause réelle et sérieuse, tout en relevant que, dans la lettre de licenciement, « l'employeur a articulé la faute grave autour de la combinaison de deux faits, à savoir "les faits particulièrement graves qui se sont déroulés le 11 décembre dernier, alliés à vos agissements qui duraient depuis des semaines à l'encontre de vos deux vendeuses" » (arrêt attaqué, p. 7 § 2), et en constatant qu'aucun des incidents invoqués au titre de la période antérieure au 11 décembre 2008 n'était avéré, de sorte que « faute de pouvoir être combinés avec d'autres faits, les faits du 11 décembre tels que rapportés par les attestations, ne peuvent recevoir la qualification de faute grave » (arrêt attaqué, p. 7 § 3), ce dont il s'évinçait nécessairement que le motif de rupture invoqué dans la lettre de licenciement, tenant à la combinaison de deux séries de reproches, n'était pas établi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L.1232-6 du code du travail ;ALORS, D'AUTRE PART, QU' en estimant que le licenciement de M. X... était fondé sur une cause réelle et sérieuse, au motif que le salarié avait fait « obstacle au retour de deux salariées à leur domicile après la fin de leur journée de travail », ce qui aurait « profondément déstabilisé ces dernières » (arrêt attaqué, p. 7 § 4), tout en constatant que les intéressées ne prétendaient nullement avoir été séquestrées (arrêt attaqué, p. 6 § 6), la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs, violant ainsi l'article 455 du code de procédure civile ;ALORS, ENFIN, QU' en relevant l'existence de « pressions exercées » par M. X... sur deux salariées du magasin dans la soirée du 11 décembre 2008, sans expliquer en quoi auraient consisté ces « pressions », dès lors que la thèse de la « séquestration » se trouvait écartée, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L.1232-1 du code du travail.SECOND MOYEN DE CASSATIONIl est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement du conseil de prud'hommes du Havre du 13 décembre 2010 ayant débouté M. X... de sa demande tendant à la condamnation de la société Distri K à lui payer la somme de 6.000 ?au titre de la clause de non-concurrence ;AUX MOTIFS QUE l'article 17 de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 dispose que « sous condition de prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les 15 jours suivant la notification par l'une ou l'autre des parties, de la rupture ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée » ; que le contrat de travail qui se référait à cette convention, précisait en outre que la société se réservait la possibilité de le libérer du respect de la clause « dans les 15 jours suivant la notification de la rupture de (son) contrat de travail » ; que la dispense de l'exécution de la

clause de non-concurrence a été notifiée en l'espèce dans la lettre de licenciement ; que toutefois, les dispositions précitées de la convention collective et du contrat de travail ne font qu'instituer pour le salarié la garantie d'être informé suffisamment tôt de la décision de l'employeur, avant l'expiration du délai butoir de quinze jours, de manière à ne pas laisser le salarié dans une incertitude de nature à constituer un handicap dans ses recherches d'emploi ; que cette garantie n'implique pas par elle-même la rédaction d'un écrit distinct de la notification du licenciement et que la notification de ce que l'employeur n'entend pas se prévaloir de la clause de non-concurrence dans la lettre de notification du licenciement constitue un avantage pour le salarié dont ce dernier ne saurait se faire un grief ;ALORS, D'UNE PART, QUE l'article 17 de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 dispose que « sous condition de prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les 15 jours suivant la notification par l'une ou l'autre des parties, de la rupture ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée » ; qu'en estimant que la dispense d'exécution de la clause de non-concurrence « n'implique pas par elle-même la rédaction d'un écrit distinct de la notification du licenciement » (arrêt attaqué, p. 7 in fine), cependant que le délai de quinze jours est réputé courir à compter de la notification de la rupture, ce qui implique nécessairement la rédaction d'un écrit distinct de cette notification, la cour d'appel a violé l'article 17 de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 ;ALORS, D'AUTRE PART, QUE la notification de la dispense par lettre recommandée avec accusé de réception est une formalité obligatoire à laquelle l'employeur ne peut déroger ; qu'en écartant la demande de M. X... au motif que celui-ci ne rapportait pas la preuve du préjudice qu'il avait subi en raison de l'irrégularité qu'il alléguait (arrêt attaqué, p. 7 in fine), cependant que la méconnaissance des modalités de dispense de la clause de non-concurrence justifie le paiement de la contrepartie financière sans que le salarié ait à rapporter la preuve d'un grief, la cour d'appel a violé l'article 17 de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975.Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société K par K, demanderesse au pourvoi incidentLe moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR écarté la faute grave et condamné la société DISTRI K à payer au salarié une indemnité compensatrice de préavis, les congés payés afférents et une indemnité de licenciement ;MOTIFS QUE « Mme Y... atteste que M. X... est venu au magasin le 11 décembre 2008, vers 17 h 30, qu'il lui a demandé de sortir, ce qu'elle a refusé de faire parce qu'il lui faisait peur, qu'elle a été rejointe par Mme Z... à 17 h 45, que M. X... est rentré dans le magasin au bout d'une heure, qu'il est resté sur le pas de la porte, les empêchant de sortir et ce jusque vers 21 heures, heure à laquelle Mme Z... a fait appel à un collègue pour qu'il leur apporte de l'aide. De même, Mme Z... atteste qu'il est arrivé au magasin où il est resté durant 3 h 30 en « (leur) mettant la pression en (les) empêchant de rentrer chez (elles) », et qu'il n'avait quitté les lieux que lorsque le collègue qu'elle avait appelé avait menacé de faire appel à la police. M. A... indique pour sa part que Mme Z... avait essayé à deux reprises de le contacter et que, lorsqu'il s'en est aperçu, vers 21 h 00, il est entré en contact

avec elle puis avec M. X..., à qui il a demandé de quitter le magasin, ce que ce dernier a fait, demandant alors à une personne de confirmer au téléphone qu'il était bien à l'extérieur du magasin, puis rendant le téléphone et quittant les lieux à l'annonce d'un appel à la police. Aucun élément objectif ne permet de douter de la véracité des dires de ces trois personnes d'où il résulte que M. X... est bien rentré dans le magasin, qu'il a empêché les deux salariées qui y étaient présentes de s'en aller avant 21 heures et que seule l'intervention d'un tiers et la menace d'une intervention de la police a permis de mettre fin à cette situation. Les attestations fournies par M. X... ne sont pas de nature à les remettre en cause. Certaines d'entre elles se bornent à évoquer seulement un bref instant ou une partie seulement de la soirée (M. B..., qui indique que M. X... l'a sollicité afin qu'il confirme bien qu'il était à l'extérieur du magasin, ce qui tend à corroborer les dires de M. A... ; M. C... et M. D...) ; d'autres font état de traits de personnalité qui ne permettent pas à eux seuls d'exclure qu'il ait pu adopter le comportement qui lui est reproché ; une autre encore (M. E...) fait état d'une rencontre entre M. X... et les deux collègues présentes dans le magasin, le 13 décembre 2008, mais ne saurait mettre en doute les attestations de ces salariées établies le 16 décembre et, au contraire tend à les corroborer puisqu'elle fait état de ce que le mot « séquestration » est trop fort, alors qu'elles n'utiliseront précisément pas ce terme dans leurs attestations. Au vu de ces observations, force est de constater : - que les seuls faits attestés n'ont pas revêtu toute la portée que leur prête l'employeur, qui, dans la lettre de licenciement, relate des circonstances qui ne sont établies par aucune pièce (comme le fait que M. X... aurait exigé des deux salariées la remise de documents sur leur activité,...) ; - que, de même, il n'est pas prouvé que les faits antérieurs à ceux du 11 décembre 2008, dont l'employeur fait état, aient pu être constitutifs de harcèlement moral au sens de la loi ; - que l'employeur a articulé la faute grave autour de la combinaison de deux faits, à savoir « les faits particulièrement graves qui se sont déroulés le 11 décembre dernier, allié à vos agissements qui duraient depuis des semaines à l'encontre de vos deux vendeuses ». Il en résulte que, faute de pouvoir être combinés avec d'autres faits, les faits du 11 décembre tels que rapportés par les attestations, ne peuvent recevoir la qualification de faute grave, mais n'en constituent pas moins un manquement à l'obligation de loyauté qui subsistait nonobstant la suspension du contrat de travail pour cause d'arrêt maladie. L'intrusion de M. X... sur les lieux de travail à un moment où il n'avait rien à y faire et malgré l'opposition qui lui avait été signifiée, les pressions exercées à cette occasion sur les salariées et l'obstacle apporté à leur retour à leur domicile après la fin de leur journée de travail ont profondément déstabilisé ces dernières, qui ont toutes deux indiqué ne plus vouloir travailler avec lui parce qu'il leur faisait peur. Ils sont donc de nature à constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, comme l'a jugé le conseil des prud'hommes, dont la décision sera confirmée sur ce point comme sur les conséquences pécuniaires qu'il en a tirées au regard du préavis » ; ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES : « Attendu que Monsieur Outman X... a été embauché en contrat à durée indéterminée par la Société DISTRI K, filiale du groupe SAINT-GOBAIN, le 10 février 2001 en qualité de représentant VRP affecté au magasin du Havre; qu'il a été nommé responsable régional

des ventes le 1er avril 2008 et s'est ainsi vu confier la responsabilité du magasin du Havre ; Attendu que Monsieur X... reçoit de sa Direction une mise en garde datée du 17 octobre 2008 sur le fait qu'il ne respecte pas ses objectifs de vente; Attendu qu'à compter du novembre 2008, Monsieur X... est en arrêt maladie; que cette absence sera prolongée, du fait d'arrêts médicalement justifiés, jusqu'au 30 avril 2009 ; Attendu que Monsieur Outman X... se présente le 11 décembre 2008 au magasin dont il est le responsable, alors qu'il se trouve en arrêt maladie; qu'il n'est pas contesté qu'il arrive au magasin à 17 heures 30 et en repart plus de trois heures et demie plus tard; Attendu que durant tout ce temps, passé soit à l'intérieur du magasin soit à proximité immédiate de celui-ci, il a, selon le contenu des attestations des deux salariées concernées de DISTRI K non sérieusement contestées par demandeur, importuné ses deux collaboratrices au point que l'une d'entre elles s'est vue, en désespoir de cause, contrainte d'appeler un autre salarié de la Société DISTRI K qu'elle a pu joindre vers 21 heures, ce dernier ne parvenant à contraindre Monsieur X... de quitter les lieux qu'en le menaçant de faire appel aux services de police; Attendu qu'à la suite de cet événement, Monsieur Outman X... est convoqué le 12 décembre 2008 à un entretien préalable qui se tient à l'issue de plusieurs reports le 26 février 2009 ; qu'il est licencié le 16 mars 2009 par la Société DISTRI K qui se fonde sur le fait que le comportement de Monsieur X... est contraire aux principes et valeurs de l'entreprise et que ce faisant il met en danger son équipe par le harcèlement psychologique qu'il lui fait subir; Attendu qu'au moment de sa promotion au poste de responsable régional, Monsieur X... a reçu par lettre du 12 février 2008 un nouveau contrat de travail régissant ses fonctions de cadre ; qu'en annexe 6 audit contrat de travail figurent les «principes de comportement SAINT-GO BAIN» ; que ces principes de comportement du groupe sont qualifiés de «valeurs fondamentales », parmi lesquelles figure le respect des personnes, « condition absolue du développement individuel et professionnel de chacun» ; Attendu que Monsieur X... ne peut sérieusement soutenir qu'en s'étant comporté de la sorte le 11 décembre 2008, il s'est conformé à cet engagement; que si la Société DISTRI K soutient à juste titre l'existence d'une cause réelle et sérieuse, n'apporte toutefois pas la preuve de la gravité de la faute reprochée étant donné notamment que les faits de harcèlement invoqués par ailleurs n'ont jamais donné lieu au moindre avertissement; Attendu que Monsieur X... ne peut davantage soutenir que son licenciement a revêtu un quelconque caractère vexatoire; qu'il convient de le débouter de cette demande. Attendu que dans ces conditions, le Conseil requalifie le licenciement de Monsieur Outman X... pour faute grave en un licenciement ayant une cause réelle et sérieuse, le Conseil lui accorde l'indemnité de préavis et congés payés sur préavis mais le déboute de ses demandes de dommages et intérêts pour préjudice subi et rupture vexatoire » ;1°) ALORS QUE le fait pour un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie de se rendre sur son lieu de travail pour y importuner d'autres salariés en les soumettant à des pressions psychologiques pendant plusieurs heures et en les empêchant de partir après leurs heures de travail jusqu'à l'intervention d'un tiers et la menace d'une intervention de la police constitue une faute grave, surtout s'il est commis par un cadre contractuellement astreint au respect des valeurs de l'entreprise au nombre desquelles figure le

respect des personnes érigé en « condition absolue du développement individuel et professionnel de chacun » ; qu'en estimant ces faits simplement constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, la Cour d'appel a violé l'article L 1232-6 du Code du travail.ECLI:FR:CCASS:2013:SO00365

---

## RÉFÉRENCE

---

JURI, 20 février 2013, ECLI:FR:CCASS:2013:SO00365. Disponible sur Légifrance :  
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027107977> (consulté le 21 juin 2026).