

# Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 mai 2011, 10-14.065, Inédit

[Suicides forcés et morts en contexte sectaire](#)[Jurisprudence judiciaire](#)

<b>Date</b>	04/05/2011
<b>Jurisdiction / Nature</b>	JURI
<b>URL Légifrance</b>	<a href="https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000023965546">https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000023965546</a>

## RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

---

[...] KOHMANN, et ce, en violation de l'interdiction formelle d'agir sur des matériels électriques d'une part, et au mépris des règles de sécurité d'autre part, comportement occasionnant la mise en danger de la vie d'autrui [...]

## SOLUTION / CONCLUSION

---

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Sur le moyen unique : Attendu, selon l'arrêt attaqué (Besançon, 24 novembre 2009), que M. X..., responsable de fabrication catégorie cadre dans la société Bouzerot Perrier emballages où il avait été embauché le 16 janvier 1987, a été licencié pour faute grave le 15 octobre 2007 ; Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et de condamner la société à payer à M. X... diverses sommes et à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage par eux versés au salarié alors, selon le moyen : 1°/ que constitue une faute grave le refus du salarié d'exécuter son contrat selon les directives de l'employeur, le caractère délibéré et/ ou réitéré de l'acte devant être pris en compte ; qu'en l'espèce, ayant relevé que le salarié, licencié sur le fondement de griefs tirés, de la réitération, spécialement et en dernier lieu le 4 septembre 2007, de manquements aux directives et aux consignes de sécurité, la cour d'appel aurait dû déduire de ce refus réitéré d'obéissance les conséquences qui s'imposaient et juger fondé le licenciement pour faute grave prononcé par l'employeur ; qu'en refusant de le faire, au motif inopérant que d'autre l'intervention inappropriée par lui effectuée à cette date sur l'armoire électrique de la machine Kohmann avait eu lieu en présence d'autres salariés, ce qui n'absolvait pas le refus d'obéissance ainsi manifesté et dont le caractère délibéré et réitéré était certain, elle a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail ; 2°/ qu'en retenant que l'accident dont a été victime une salariée de l'entreprise travaillant sur la machine Kohmann, neuf jours après l'intervention intempestive et inappropriée de M. X... sur l'armoire électrique dudit matériel, en contravention avec les directives de l'employeur, que l'inspecteur du travail avait noté dans son procès-verbal qu'une infraction pénale serait constituée à l'égard de l'employeur étant donné les conditions dans lesquelles étaient utilisées ce jour-là la machine, sans même vérifier si une suite pénale avait effectivement été engagée à l'encontre de la société Bouzerot Perrier emballages (ce qui n'était pas le cas), la cour d'appel, à qui il incombait d'examiner le grief tiré des conséquences de l'accumulation des carences du salarié, tel qu'invoqué par l'employeur au soutien du prononcé du licenciement, a statué en considération de la seule opinion émise par un fonctionnaire, lequel n'a pas vocation à dire le droit au lieu et place du juge pénal ; que ce faisant, elle a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ; 3°/ qu'en affirmant, sur la base de postulats non démontrés, que « les antécédents disciplinaires infligés à M. X... démontrent une pression manifeste et sans relâche de sa hiérarchie au cours des trois trimestres de l'année 2007 » pour refuser de tirer les conséquences de la persistance du comportement désinvolte et inapproprié du salarié et de sanctionner le comportement fautif du salarié, la cour d'appel s'est substitué à l'employeur dans l'appréciation des manquements du salarié, méconnaissant par là son pouvoir de direction et disciplinaire ; que ce faisant, elle a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du même Code ; 4°/ qu'en tout état de cause les juges du fond sont tenus d'examiner

chacun des griefs formulés contre le salarié et de rechercher si, pris dans leur ensemble, ils ne constituaient pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en l'espèce, n'ayant pas écarté le grief tiré du manquement de M. X... à son obligation de respecter et appliquer les directives et les consignes de sécurité, spécialement le 4 septembre 2007 lors de son intervention inadéquate et inappropriée, réalisée devant témoins, sur l'armoire électrique d'une machine Kohmann sur laquelle une salariée s'était gravement blessée 9 jours plus tard, la cour d'appel aurait dû rechercher si, à lui seul ou apprécié globalement avec les autres griefs énumérés dans la lettre de licenciement, il ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'à défaut, elle a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ; Mais attendu que la cour d'appel, en retenant que l'intervention de M. X... sur la machine, qui lui était imputée à faute comme caractérisant un acte d'insubordination de nature à nuire à la sécurité dans l'entreprise ayant eu de surcroît pour celle-ci de graves conséquences financières et commerciales, présentait en réalité un caractère anodin, et n'avait pas été la cause de l'accident de travail dont avait été victime quelques jours plus tard une salariée travaillant sur cette machine, a constaté que les griefs énoncés dans la lettre de licenciement n'étaient pas établis ; Que le moyen n'est pas fondé ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; Condamne la société Bouzerot Perrier emballages aux dépens ; Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Bouzerot Perrier emballages à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre mai deux mille onze. MOYEN ANNEXE au présent arrêt Moyen produit par la SCP Peignot et Garreau, avocat aux Conseils pour la société Bouzerot Perrier emballages. Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement de Monsieur X... prononcé par la société BOUZEROT PERRIER EMBALLAGES pour faute grave, et condamné en conséquence celle-ci à verser à celui-là les sommes de ? bruts pour paiement de la mise à pied, 184, 04 ? bruts au titre des rappels de congés payés sur mise à pied, 33. 666, 87 ? à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 9. 735 ? bruts au titre du paiement des trois mois de préavis, 973, 50 ? bruts au titre des congés payés sur préavis, 30. 000 ? à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre 2. 500 ? au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ; et d'avoir condamné l'employeur à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage par eux versées au salarié à compter du 15 octobre 2007, à concurrence de six mois ; AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, retient la faute grave de M. X... consécutive à une intervention sur un matériel, plus précisément sur l'armoire électrique d'une machine KOHMANN, et ce, en violation de l'interdiction formelle d'agir sur des matériels électriques d'une part, et au mépris des règles de sécurité d'autre part, comportement occasionnant la mise en danger de la vie d'autrui et des conséquences extrêmement préjudiciables pour son employeur dans le domaine industriel, commercial et économique ainsi qu'en « terme d'image » (sic) ; que sont en outre évoqués divers antécédents disciplinaires, et notamment un « dernier » (sic) courrier recommandé du 31 août 2007, aux

termes duquel M. X... avait été mis en demeure de modifier son comportement ; que le contexte dans lequel est intervenu le licenciement de M. X... est par ailleurs clairement évoqué par l'employeur ; qu'en effet, si la société intimée fait valoir en réponse aux arguments de l'appelant, qu'il n'est pas reproché à M. X... d'être responsable de l'accident du travail survenu le 13 septembre 2007 sur la machine KOHMANN concernée au préjudice de Mademoiselle Y..., elle évoque de façon non anodine ce drame en le mettant en parallèle avec « l'acte totalement irresponsable » de M. X... commis 9 jours auparavant ; que la société BOUZEROT PERRIER EMBALLAGES va même jusqu'à évoquer les conséquences terribles de l'intervention de M. X..., qui aurait « désorienté le travail de l'équipe de maintenance dans son action, ce qui ne lui a pas permis d'intervenir dans les délais requis avant la survenance de l'accident de Mademoiselle Y... » ; que, comme le soutient avec pertinence M. X..., ce courrier de licenciement fait peser sur l'appelant l'origine de la défaillance d'une machine sur laquelle une salariée a quelques jours plus tôt été sérieusement blessée au bras ; qu'à l'appui de la manipulation fautive effectuée par M. X... et qualifiée par l'employeur d'« acte totalement irresponsable », la société intimée se prévaut de quatre témoignages de salariés ; qu'un témoignage de M. Z...Eric (pièce 37), magasinier cariste, relate des faits non datés, relatifs à la conduite dangereuse d'un chariot élévateur par M. X..., et qui n'ont donc rien à voir avec les griefs retenus ; que deux autres témoignages de M. A...(pièce 35), conducteur de machine, et de M. B...(pièce 34) assistant atelier mécanique et maintenance, indiquent que le 4 septembre 2007 lors d'une panne du tapis de transfert de la machine KOHMANN sur laquelle M. A...travaillait, alors que celui-ci avait appelé M. B...du service de maintenance et que ce dernier vérifiait la machine, M. X... est intervenu dans l'armoire électrique et a touché les potentiomètres avec son tournevis, malgré les remarques de M. B...; que M. C...(pièce 35), également assistant atelier mécanique et maintenance, précise que M. B...est venu lui rapporter l'intervention de M. X... dans l'armoire électrique, et que lui-même n'a pas ressenti la nécessité de relater cet incident à son responsable M. D...; qu'enfin, M. D...(pièce 33), responsable maintenance, indique qu'il n'a eu connaissance de l'intervention de M. X... que quelques jours plus tard, et que ce n'est que le 26 septembre que, après le déclenchement la veille du disjoncteur du ventilateur de refroidissement, qu'un parallèle a été fait avec le dérèglement de potentiomètre par M. X... ; QU'il ressort clairement de ces témoignages que si M. X... est intervenu dans l'armoire électrique de la machine KOHMANN, c'est en présence d'un salarié employé au service de maintenance, et que ni ce salarié ni son collègue auquel cet incident a été rapporté n'ont estimé utile et pertinent de rapporter cet incident à leur responsable et de procéder à des diligences particulières ; qu'il est donc erroné de prétendre que les services de maintenance n'ont pas été en mesure de réagir suite aux manipulations de M. X... ; que ces manipulations, estimées suffisamment anodines par les salariés employés à la maintenance des machines pour que, d'une part, aucune réaction ne suive de la part du service maintenance, et pour que, d'autre part, aucune autre diligence ne soit ensuite effectuée, notamment à la suite de l'accident du travail survenu au préjudice de Mademoiselle Y..., ne peuvent permettre à l'employeur de faire état d'un

comportement inacceptable de M. X... et de justifier du bien-fondé de sa mise à pied immédiate quasiment un mois plus tard ; qu'au surplus aucune pièce n'est produite par la société intimée à l'appui des conséquences néfastes qu'elle impute à M. X..., et qu'il ressort du procès-verbal établi par l'inspection du travail (pièce 13-2 de l'appelant) que la machine KOHMANN concernée qui datait de 1988 et avait été achetée d'occasion en 2004 par la société, comportait de nombreuses non-conformités de conception ; que ce procès-verbal mentionne que l'une des causes à l'origine de l'accident de Mademoiselle Y...est l'absence de protecteurs interdisant l'accès à la zone dangereuse générée par le tapis de sortie et le rouleau inférieur de renvoi des pièces lors du fonctionnement de la colleuse de fenêtre ; que l'inspecteur du travail indique qu'une infraction pénale est constituée dès lors que « le jour où le tapis de transfert de la machine est tombé en panne et qu'au regard des commandes importantes à honorer, il a été décidé de continuer à travailler sur la machine dans des conditions où la prise de risque était évidente pour tout le monde » (sic) ; qu'au surplus encore, si l'employeur fait état des sanctions disciplinaires infligées à plusieurs reprises à M. X..., il s'avère que celles-ci n'ont commencé qu'à compter du mois de mars 2006, au terme de près de 20 ans d'ancienneté au cours desquels le salarié a pu gravir les échelons ; qu'à cette date une lettre d'avertissement a été adressée au salarié pour des problèmes de production, et pour un problème de comportement de M. X... (geste de colère en jetant des matériels) ; que cet avertissement n'a toutefois pas empêché l'employeur, un mois plus tard, de verser au salarié une prime de 870 ? pour son activité en 2004 et 2005, en l'invitant par ailleurs à ne pas dépasser son forfaits d'heures ; que l'année 2007 est plus fournie en termes de procédure disciplinaire, puisque la direction en la personne de M. E...l'a convoqué le 12 janvier 2007 à un entretien préalable, qui s'est finalement concrétisé par un avertissement écrit du 13 février 2007 pour des carences professionnelles ; que M. X... a répondu à cet avertissement par un courrier du 16 février 2007, occasionnant une confirmation écrite de l'avertissement pour le moins désobligeante de son supérieur M. E..., qui se permettait le 7 mars 2007 de lui signifier « à la lumière du contenu de ce courrier, nous ne serions pas étonnés que votre compagne, également salariée de la société, ait participé ou vous ait aidé à la rédaction de celui-ci » (sic ? pièce 10 de la société intimée), considérations de nature à donner crédit aux allégations de M. X..., relatives à des relations professionnelles devenues difficiles avec l'arrivée de ce supérieur hiérarchique ; qu'une nouvelle lettre relative à des carences managériales a été adressée à M. X... le 9 mai 2007, suivie le 26 juillet 2007 d'une convocation à entretien préalable pour le début du mois d'août et plus précisément le août 2007 ; que ce nouvel entretien s'est à nouveau traduit, à l'expiration complète du mois d'août et plus précisément le 31 août 2007, par une nouvelle lettre recommandée de dix pages évoquant notamment des faits de plus de deux mois, remontant au printemps 2007 ; que ces antécédents disciplinaires infligés à M. X... démontrent une pression manifeste et sans relâche de sa hiérarchie au cours des trois trimestres de l'année 2007 ; ET QUE de l'ensemble de ces éléments il ressort que les griefs reprochés à M. X... ne sont pas de nature à justifier son licenciement, qui lui a été notifié dans des termes d'autant plus inacceptables qu'ils font peser sur le salarié une

responsabilité dans la survenance d'un accident du travail qui a pourtant donné lieu à relevé d'infraction pénale par l'inspection du travail à l'encontre du représentant de l'employeur titulaire d'une délégation de pouvoir ; qu'en conséquence il sera fait droit aux demandes de M. X... à hauteur de 1. 840, 40 ? brut pour paiement de la mise à pied, 184, 04 ? brut au titre des rappels de congés payés sur mise à pied, 33. 666, 87 ? à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 9. 735 ? brut au titre du paiement des trois mois de préavis et 973 ? brut au titre des congés payés sur préavis ; que s'agissant des dommages et intérêts sollicités par l'appelant, et qui ne peuvent être moindres que six mois de salaire, il convient de tenir compte de l'ancienneté importante de M. X..., qui justifie n'avoir en outre pas retrouvé une situation professionnelle ; qu'il lui sera alloué la somme de 30. 000 ? à titre de dommages et intérêts ; 1/ ALORS QUE constitue une faute grave le refus du salarié d'exécuter son contrat selon les directives de l'employeur, le caractère délibéré et/ ou réitéré de l'acte devant être pris en compte ; qu'en l'espèce, ayant relevé que le salarié, licencié sur le fondement de griefs tirés, de la réitération, spécialement et en dernier lieu le 4 septembre 2007, de manquements aux directives et aux consignes de sécurité, la Cour d'appel aurait dû déduire de ce refus réitéré d'obéissance les conséquences qui s'imposaient et juger fondé le licenciement pour faute grave prononcé par l'employeur ; qu'en refusant de le faire, au motif inopérant que d'autre l'intervention inappropriée par lui effectuée à cette date sur l'armoire électrique de la machine KOHMANN avait eu lieu en présence d'autres salariés, ce qui n'absolvait pas le refus d'obéissance ainsi manifesté et dont le caractère délibéré et réitéré était certain, elle a violé les articles L 1234-1 et L 1234-9 du Code du travail ; 2/ ALORS QU'en retenant que l'accident dont a été victime une salariée de l'entreprise travaillant sur la machine KOHMANN, neuf jours après l'intervention intempestive et inappropriée de Monsieur X... sur l'armoire électrique dudit matériel, en contravention avec les directives de l'employeur, que l'inspecteur du travail avait noté dans son procès-verbal qu'une infraction pénale serait constituée à l'égard de l'employeur étant donné les conditions dans lesquelles étaient utilisées ce jour-là la machine, sans même vérifier si une suite pénale avait effectivement été engagée à l'encontre de la société BOUZEROT PERRIER EMBALLAGES (ce qui n'était pas le cas), la Cour d'appel, à qui il incombait d'examiner le grief tiré des conséquences de l'accumulation des carences du salarié, tel qu'invoqué par l'employeur au soutien du prononcé du licenciement, a statué en considération de la seule opinion émise par un fonctionnaire, lequel n'a pas vocation à dire le droit aux lieu et place du juge pénal ; que ce faisant, elle a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du Code du travail ; 3/ ALORS QU'en affirmant, sur la base de postulats non démontrés, que « les antécédents disciplinaires infligés à M. X... démontrent une pression manifeste et sans relâche de sa hiérarchie au cours des trois trimestres de l'année 2007 » pour refuser de tirer les conséquences de la persistance du comportement désinvolte et inapproprié du salarié et de sanctionner le comportement fautif du salarié, la Cour d'appel s'est substitué à l'employeur dans l'appréciation des manquements du salarié, méconnaissant par là son pouvoir de direction et disciplinaire ; que ce faisant, elle a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du Code du travail, ensemble les articles L.

1232-1 et L. 1235-1 du même Code ; 4/ ALORS en tout état de cause QUE les juges du fond sont tenus d'examiner chacun des griefs formulés contre le salarié et de rechercher si, pris dans leur ensemble, ils ne constituaient pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en l'espèce, n'ayant pas écarté le grief tiré du manquement de Monsieur X... à son obligation de respecter et appliquer les directives et les consignes de sécurité, spécialement le 4 septembre 2007 lors de son intervention inadéquate et inappropriée, réalisée devant témoins, sur l'armoire électrique d'une machine KOHMANN sur laquelle une salariée s'était gravement blessée 9 jours plus tard, la Cour d'appel aurait dû rechercher si, à lui seul ou apprécié globalement avec les autres griefs énumérés dans la lettre de licenciement, il ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'à défaut, elle a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du Code du travail.

---

## RÉFÉRENCE

JURI, 4 mai 2011. Disponible sur Légifrance :  
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000023965546> (consulté le 19 juin 2026).