

## LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL Qualification.

Propos racistes – Gravité de la faute –

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 3 décembre 2014  
Société Orexad contre X (p. n°13-22.343)

Vu l'article L.1234-1 du code du travail ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que Mmes X... et Y... ont été engagées le 11 avril 2003 en qualité de responsable des ventes internes et d'aide comptable par la société Orexad ; que mises à pied à titre conservatoire et convoquées à un entretien préalable, elles ont été licenciées pour faute grave par lettre du 18 mai 2009, leur employeur leur reprochant d'avoir tenu des propos à caractère raciste à l'égard du personnel d'une entreprise prestataire de services ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient après avoir dit pour établis les faits reprochés aux salariées que l'employeur a pris une décision précipitée en décidant de la sanction majeure de la perte de l'emploi en se dispensant de confronter contradictoirement les personnes objets des propos à caractère raciste et les témoins pour clarifier la position des uns et des autres, obtenir des excuses et permettre une poursuite des relations de travail exempte de tout propos raciste et qu'une telle sanction s'agissant d'un fait isolé, décidée à l'encontre de salariés présentant une grande ancienneté apparaissait disproportionnée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que des propos à connotation raciste tenus par les salariées à l'encontre du personnel d'un prestataire de services intervenant dans les locaux de l'entreprise sont constitutifs d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, les arrêts rendus le 4 juin 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

(M. Huglo, f.f. prés. – M<sup>me</sup> Duvallet, rapp. – M. Finielz, av. gén. – M<sup>e</sup> Bertrand, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)

### Note.

Les faits de l'espèce sont rapportés en détail dans le pourvoi reproduit sur légifrance : deux salariées se sont livrées à des commentaires racistes à l'égard de laveurs de carreaux venant d'une entreprise sous-traitante. Leurs propos sans ambiguïté sur la présence de « *singes* » et la possibilité de « *jeter des bananes* » ont (heureusement) choqué leurs collègues, qui les leur ont reprochés et se sont plaints.

La direction, au vu d'attestations concordantes, a procédé au licenciement pour faute grave des intéressées.

La Cour d'appel de Paris, par un arrêt infirmatif, a estimé que l'employeur aurait dû tenir compte,

notamment, de la grande ancienneté des salariées en question pour organiser, en particulier, une confrontation visant à obtenir des excuses. À défaut d'une telle précaution, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

C'est cette solution qui est cassée par la Cour de cassation, au motif que « *des propos à connotation raciste tenus par les salariées à l'encontre du personnel d'un prestataire de services intervenant dans les locaux de l'entreprise sont constitutifs d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* » (ci-dessus).

On ne pouvait effectivement adhérer, au cas d'espèce, à la démarche de la Cour d'appel : les faits étaient établis et leur matérialité ne pouvait guère être mise en doute : outre les trois attestations, la tenue

de l'entretien préalable en présence d'un collègue assistant les salariées avait mis les faits en lumière ; la gravité des insultes racistes ne faisait pas débat.

La faute grave était donc avérée et le consensualisme de la Cour d'appel n'était pas justifiable.

On peut toutefois s'interroger sur l'opportunité de la solution retenue par la Chambre sociale, qui revient à retirer non seulement à l'employeur, mais également au juge, son pouvoir d'appréciation. En retenant l'automatisme entre la qualification des faits et la nature de la faute, elle reprend une technique déjà employée dans d'autres domaines (1), mais qui a aussi montré ses limites (2). Elle n'a d'ailleurs pas retenu cette solution en matière de harcèlement moral (3).

(1) V. par ex. en matière de harcèlement sexuel : Cass. Soc. 18 févr. 2014, Bull. n° 52 ; Cass. Soc. 5 mars 2002, n° 00-40.717, Bull. n° 83, Dr. Ouv. 2002, p. 314 ; v. P. Adam, fasc. *Harcèlement sexuel*, Rép. Travail, Dalloz, § 142 s.

(2) On pense aux affaires de vol : v. obs. D. Boulmier, Dr. Ouv. 2003, p. 440.

(3) Cass. Soc. 22 oct. 2014, n° 13-18.862, Bull.

## Un hors-série de l'Humanité consacré aux 120 ans de la CGT

En vente dans les kiosques, au prix de 9 euros ou sur <http://boutique.humanite.fr>

