

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL Faute – Appréciation – Altercation avec un supérieur hiérarchique – Doubte sur l'existence d'une provocation – Absence de cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 juillet 2015

La carotte joyeuse contre M. (p. n°13-21.528)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 30 mai 2013), qu'engagé le 24 septembre 1999 par la société La Carotte joyeuse en qualité d'employé de vente, M. M. a été licencié pour faute grave le 18 octobre 2010 après convocation à un entretien préalable assortie d'une mise à pied conservatoire ; que contestant le bien-fondé de son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer certaines sommes à titre de rappel de salaire pour mise à pied injustifiée, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue une faute grave le fait pour un salarié d'abuser de sa liberté d'expression en tenant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, a fortiori lorsqu'ils s'accompagnent de violences physiques et sont tenus publiquement ; qu'en écartant la faute grave après avoir relevé que la lettre de licenciement

reprochait à M. M. d'avoir injurié M. Y..., son supérieur hiérarchique, devant les clients, les autres commerçants et une employée et de lui voir lancé les clefs du véhicule de l'entreprise au visage, ce que le salarié ne contestait pas, de sorte qu'il était établi qu'il avait publiquement tenu des propos injurieux et agressé physiquement son supérieur hiérarchique, la cour d'appel n'a pas déduit les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ qu'en tout état de cause, la cassation à intervenir de l'arrêt condamnant l'employeur à payer au salarié la somme de 8 350 euros au titre des heures supplémentaires (critiqué au premier moyen) entraînera l'annulation du chef de dispositif de l'arrêt ayant jugé son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, en se fondant sur le fait que le salarié pouvait avoir le sentiment légitime de travailler plus que de raison sans être rémunéré en conséquence, et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant retenu que, si la matérialité des faits reprochés au salarié était établie, il existait à tout le moins un doute sur les circonstances dans lesquelles ils s'étaient produits, notamment en raison de l'attitude de l'employeur confinant à de la provocation, la cour d'appel a pu en déduire qu'au regard de l'ancienneté du salarié et de leur caractère isolé, ces faits n'empêchaient pas le maintien du salarié dans l'entreprise et ne constituaient pas une faute grave ; qu'exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, elle a estimé que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen, inopérant en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Frouin, prés. – SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Piwnica et Molinié, av.)

Note.

L'espèce illustre l'importance du travail d'interprétation des faits et de la nécessité de les replacer dans leur contexte. Le salarié avait, dans le cadre d'une

altercation avec son supérieur hiérarchique devant des clients, fini par lui jeter les clés du véhicule de l'entreprise au visage. Pris isolément, un tel comportement aurait certainement été analysé comme justifiant le licenciement, peut-être même pour faute grave. Or il résultait des éléments du dossier, et notamment de certaines attestations, que les comportements étaient plus ambigus qu'ils n'y paraissaient et que le supérieur hiérarchique s'était livré à des provocations qui avaient fait perdre son sang-froid au salarié : « si la matérialité des faits reprochés au salarié était établie, il existait à tout le moins un doute sur les circonstances dans lesquelles ils s'étaient produits, notamment en raison de l'attitude de l'employeur confinant à de la provocation, la cour d'appel a pu en déduire qu'au regard de l'ancienneté du salarié et de leur caractère isolé, ces faits n'empêchaient pas le maintien du salarié dans l'entreprise et ne constituaient pas une faute grave » (ci-dessus) ; la présence de ce doute au sens de l'art. L 1235-1 devant profiter au salarié (E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, 10ème ed., 2015, Dalloz col. Hypercours, § 577), la Cour a estimé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.