

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 3 mars 2015**

**N° de pourvoi: 13-15551**

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00390

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Frouin (président), président**

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat(s)

## **REPUBLIQUE FRANCAISE**

### **AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 7 février 2013), qu'engagé par la société Bico Soredis selon contrat du 2 novembre 2000 en qualité de promoteur des ventes, M. X... a été convoqué pour le 7 juin 2010 à un entretien préalable à un éventuel licenciement ; qu'ayant signé ce même jour une convention de rupture du contrat de travail, il a exercé son droit de rétractation par lettre du 16 juin 2010 ; que convoqué par lettre du 21 juin 2010 à un nouvel entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 28 juin suivant, il a été licencié pour faute grave par lettre du 1er juillet 2010 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement justifié par une faute grave et de le débouter en conséquence de l'ensemble de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail autonome ; qu'en conséquence, l'employeur, qui choisit, à la date où il a eu connaissance exacte et complète de faits imputables au salarié, de lui proposer une rupture conventionnelle de son contrat de travail, renonce, ce faisant, à engager à son encontre et pour ces mêmes faits des poursuites disciplinaires ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1237-11, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ; que lorsque l'employeur, qui a une connaissance exacte et complète des faits imputables au salarié, choisit d'entrer dans un processus de rupture conventionnelle du contrat de travail, lequel postule le maintien du salarié dans l'entreprise pendant toute la durée de la procédure prévue aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail, il ne saurait, en cas d'échec des négociations, se prévaloir ensuite à son encontre d'une faute grave ; qu'en décidant que, malgré la procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail en raison des faits intervenus le 21 mai 2010,

le licenciement de M. X..., notifié pour ces mêmes faits le 1er juillet 2010, était justifié par une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°/ que l'injure grossière, même réitérée, n'est pas de nature à caractériser à elle seule une faute grave, les juges du fond devant tenir compte, dans l'appréciation du degré de gravité de la faute commise, du comportement jusqu'ici irréprochable du salarié et de son ancienneté dans l'entreprise ; qu'en qualifiant de faute grave le comportement de M. X..., lors de la réunion de travail du 21 mai 2010 au cours de laquelle il avait dit « je t'emmerde » au représentant d'un fournisseur, quand il résultait de ses propres constatations que le salarié, qui disposait d'une ancienneté de dix ans dans l'entreprise, n'avait jamais fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire, de sorte que les propos déplacés qu'il avait tenus à M. Y..., même s'ils s'étaient réitérés peu de temps après la réunion litigieuse, ne constituaient pas à eux seuls une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire ; qu'il s'ensuit que si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, l'employeur est fondé à reprendre la procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable dans le respect des dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave ; Attendu, ensuite, qu'ayant relevé que M. X..., commercial expérimenté, avait insulté un fournisseur, avait quitté les lieux malgré l'ordre de son supérieur hiérarchique et que ses débordements comportementaux étaient réitérés et imprévisibles, la cour d'appel a pu en déduire, en dépit de l'absence de reproche antérieur et de l'ancienneté de ce salarié, l'existence de faits rendant impossible son maintien dans l'entreprise et constituant une faute grave ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le second moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

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 trois mars deux mille quinze. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé le licenciement justifié par une faute grave et débouté en conséquence M. X... de l'ensemble de ses demandes.

AUX MOTIFS QUE « Thierry X... a été licencié aux termes de la lettre ainsi motivée : «

Nous avons eu à déplorer de votre part des agissements constitutifs d'une faute grave, ce dont nous vous avons fait part lors de notre entretien du 28 juin 2010. En effet, le 21 mai 2010 à l'occasion d'une réunion commerciale habituelle où intervenait Monsieur Richard Y... le délégué des brasseries Kronenbourg, vous avez tout d'abord refusé d'y venir malgré l'insistance de votre responsable commercial en prétextant que vous aviez autre chose à faire. Cette réunion a dû être retardée d'une demie heure à cause de votre absence et de votre insubordination. Très énervé, vous êtes arrivé en réunion alors que toute l'équipe commerciale vous attendait et après avoir interrompu plusieurs fois l'intervention de M. Y..., vous l'avez agressé verbalement de façon furieuse en lui

déclarant : “ toi, ta gueule, je t'emmerde, tu n'es pas mon employeur, je t'emmerde, je t'emmerde et je t'emmerde. “ et vous avez quitté la réunion contre l'avis de votre responsable commercial. Ce type de comportement intolérable et irresponsable pour un responsable de clientèle s'était déjà produit à plusieurs reprises en interne et chez les clients (notamment chez les Milano) et avez fait l'objet de nombreuses mises au point notamment lors de notre entretien du 21 octobre 2009 confirmé par notre lettre du 2 novembre 2009. Cette conduite met en cause la bonne marche du service commercial et notre image auprès des clients et des fournisseurs ce qui a entraîné la perte de clients et la dégradation du climat au sein de l'équipe commerciale et des autres services. Les explications recueillies auprès de vous, au cours de notre entretien du 28 juin 2010 ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet. En conséquence, nous avons décidé de vous licencier pour faute grave “ ; que l'employeur qui se prévaut d'une faute grave du salarié doit prouver l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre de licenciement et doit démontrer que ces faits constituent une violation des obligations du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, il est confirmé par les témoignages concordants de MM. Y..., Z..., A..., B... et C... que le 21 mai 2010, après plusieurs rappels de son supérieur hiérarchique, M. B..., Thierry X... est arrivé avec une demie heure de retard à une réunion se tenant habituellement le vendredi après-midi ; qu'après s'être montré très énervé et avoir participé cinq minutes environs à la réunion, il s'est emporté à l'égard de M. Y..., représentant les brasseries Kronenbourg et a tenu les propos qui lui sont prêtés dans la lettre de licenciement, avant de quitter la réunion, malgré l'ordre formel d'y demeurer donné par son supérieur hiérarchique ; qu'à titre principal, pour que soit dit sans cause réelle et sérieuse son licenciement, Thierry X... fait valoir que le fait que son employeur lui ait proposé, postérieurement au 21 mai 2010, une rupture conventionnelle de son contrat de travail exclut qu'il ait eu un litige entre les parties, la jurisprudence jugeant impossible la résiliation amiable du contrat de travail en cas de litige ; que quel que soit son mérite, la proposition de rupture conventionnelle du contrat de travail du salarié n'a pas abouti, Thierry X... ayant rétracté l'accord initialement donné ; qu'ainsi que l'ont relevé les premiers juges, la signature d'un accord de rupture conventionnel avorté ne prive pas l'employeur de son pouvoir disciplinaire et n'entraîne pas renonciation à en user, si le salarié se rétracte ; qu'à titre subsidiaire, l'intimé conteste la teneur des propos inscrits dans la lettre de licenciement ; qu'il explique son retard à la réunion par un changement de l'horaire habituel, modification qu'aucun élément du dossier ne vient confirmer ; que s'il explique qu'alors que M. Y... qui n'appartient pas au personnel de la SAS Bicbo Soredis l'aurait traité comme son subalterne, il s'abstient de caractériser autrement l'attitude de ce représentant d'un fournisseur ; que la thèse d'un complot à son encontre, fomenté par M. Y... et M. Z..., employé de ce dernier du restaurant “ Le Milano “, pour obtenir son congédiement et l'embauche pour le remplacer de M. D..., ami de M. Y..., est évoquée par Thierry X... et selon lui est avérée par les attestations de MM. F... et G... ; que cependant ces deux attestations établissent seulement que M. Z... n'est pas le patron du “ Milano “ mais un employé et que M. Y... a demandé à M. Z... d'établir une attestation ; qu'en outre, M. D... atteste ne pas avoir connu M. Y... avant son embauche par la SAS Bicbo Soredis ; qu'au contraire, il ressort du compte rendu de l'entretien préalable, établi par le conseiller du salarié, Mme E..., que l'intimé, au cours de celui-ci, le directeur de la société SAS Bicbo Soredis lui ayant rappelé qu'il avait dit “ je t'emmerde “ au fournisseur, a reconnu avoir eu un écart de langage à l'égard de M. Y... ; qu'il n'est enfin justifié d'aucune suite à la plainte que Thierry X... dit avoir déposée auprès du procureur de la République pour faux témoignage ; que la réalité de l'esclandre provoqué par Thierry X..., arrivé en retard à une réunion, y ayant insulté un fournisseur et ayant quitté les lieux, malgré l'ordre de son supérieur hiérarchique d'y rester, est donc établie ; qu'il convient d'apprécier si ces faits étaient de nature à empêcher le maintien du salarié au sein de l'entreprise, condition

nécessaire pour que le comportement fautif qui lui est reproché puisse recevoir la qualification de faute grave ; que le salarié, à la date de son licenciement, comptait près de dix années d'ancienneté au sein de l'entreprise ; qu'il n'avait été l'objet d'aucune sanction disciplinaire pouvant être utilement invoquée par l'employeur comme un précédent ; que cependant, le 2 novembre 2009, il avait été mis en garde par son employeur principalement à raison d'une baisse de ses résultats commerciaux par rapport à ceux de ses collègues ; que ce défaut de résultats, selon son directeur, était imputé à un manque de dynamisme commercial et au refus de certains clients de le rencontrer du fait de son comportement ; qu'il lui était notamment demandé de se remettre en cause ; que Thierry X... à l'évidence, n'a pas tenu compte de cette consigne, tant à l'occasion des faits qui ont motivé son licenciement qu'à l'occasion d'un autre incident survenu à la pizzeria " Le Milano " où, courant mai 2010, un employé lui présentant une demande écrite de M. Y... d'échanger un fût de bière défectueux, il a froissé le papier et signifié à son interlocuteur que son fournisseur " pouvait se le carrer dans le cul et se démerder seul " ; que des débordements comportementaux réitérés, de la part d'un commercial expérimenté au contact de la clientèle et des fournisseurs, compte tenu de leur imprévisibilité et des actes d'indiscipline survenus lors de l'incident du 21 mai 2010, ne permettaient pas à l'employeur de le maintenir au sein de l'entreprise ; qu'aussi, la cour infirmant le jugement entrepris, dit justifié par sa faute grave le licenciement de Thierry X... ; que conséquemment, elle l'infirmes également en ce qu'il a condamné la SAS Bico Soredis à payer à son ex-salarié une indemnité représentative de préavis et les congés afférents et une indemnité de licenciement » ;

1°) ALORS QUE la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail autonome ; qu'en conséquence, l'employeur qui choisit, à la date où il a eu connaissance exacte et complète de faits imputables au salarié, de lui proposer une rupture conventionnelle de son contrat de travail, renonce, ce faisant, à engager à son encontre et pour ces mêmes faits, des poursuites disciplinaires ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1237-11, L. 1232-1 et L. 1235-1 du Code du travail ;

2°) ALORS, subsidiairement, QUE la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ; que lorsque l'employeur qui a une connaissance exacte et complète des faits imputables au salarié, choisit d'entrer dans un processus de rupture conventionnelle du contrat de travail, lequel postule le maintien du salarié dans l'entreprise pendant toute la durée de la procédure prévue aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail, il ne saurait, en cas d'échec des négociations, se prévaloir ensuite à son encontre d'une faute grave ; qu'en décidant que malgré la procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail en raison des faits intervenus le 21 mai 2010, le licenciement de M. X... notifié pour ces mêmes faits le 1er juillet 2010 était justifié par une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°) ALORS, subsidiairement, QUE l'injure grossière, même réitérée, n'est pas de nature à caractériser à elle seule une faute grave, les juges du fond devant tenir compte, dans l'appréciation du degré de gravité de la faute commise, du comportement jusqu'ici irréprochable du salarié et de son ancienneté dans l'entreprise ; qu'en qualifiant de faute grave le comportement de M. X..., lors de la réunion de travail du 21 mai 2010 au cours de laquelle il avait dit « je t'emmerde » au représentant d'un fournisseur, quand il résultait de ses propres constatations que le salarié qui disposait d'une ancienneté de dix ans dans l'entreprise n'avait jamais fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire, de sorte que les propos déplacés qu'il avait tenus à M. Y..., même s'ils s'étaient réitérés peu de temps après la réunion litigieuse, ne constituaient pas à eux seuls une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande de

dommages-intérêts en raison des conditions vexatoires du licenciement ;  
AUX MOTIFS QUE « Thierry X... soutient que le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il lui a accordé des dommages-intérêts pour procédure vexatoire, sauf à porter le montant de ces dommages-intérêts à 21. 840 € ; que Thierry X... prétend que son licenciement a revêtu un caractère vexatoire, en ce qu'il a été précédé d'une mise à pied déguisée, son employeur lui ayant imposé de prendre des RTT et des congés, ainsi que de lui rendre son véhicule de service, le téléphone portable et l'ordinateur de la société ; que l'employeur ne conteste pas les faits mais soutient qu'il n'a agi qu'à la demande de l'intéressé qui a sollicité que son absence puisse intervenir dans un cadre lui ouvrant droit de manière incontestable à rémunération ; qu'il en veut pour preuve que l'intimé a signé sa feuille de demande de congés (pièce n° 23 de l'appelante) ; qu'il fait valoir, ce qui résulte du contrat de travail que véhicule, téléphone et ordinateur étaient des matériels de service et non de fonction pouvant être utilisés en dehors du service par le salarié ; qu'il est bien certain que Thierry X... qui, le 31 mai 2010, rentrait de congé, n'avait pas prévu de repartir immédiatement en vacances ; que cependant, d'une part, s'agissant du caractère vexatoire du licenciement, la charge de la preuve lui incombe ; que, d'autre part, auteur d'une faute grave, il aurait pu être mis à pied à titre conservatoire par son employeur ; que la solution de congés, qu'elle ait été adoptée à sa demande où à la suggestion de l'employeur, sur le plan matériel lui a permis une prise en charge plus précoce par Pôle emploi ; que n'étant pas allégué que l'employeur aurait donné une publicité quelconque au licenciement, le jugement entrepris qui, pour accorder des dommages-intérêts au salarié pour licenciement vexatoire, a retenu que le congédiement était intervenu brutalement, ne peut qu'être infirmé de ce chef, la faute grave étant privative de préavis » ;

1°) ALORS QUE commet une faute dans la mise en oeuvre de la procédure de licenciement qui cause nécessairement un préjudice au salarié, l'employeur qui lui impose, sous la menace d'une mise à pied conservatoire, de prendre des jours de congés payés de sorte à le maintenir à l'écart de son poste de travail ; qu'en écartant, en l'espèce, la faute de l'employeur après avoir pourtant constaté que le salarié n'avait pu souhaiter repartir en congé immédiatement à son retour à son poste de travail, le 31 mai 2010, si ce n'est pour échapper à la menace d'une mise à pied, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations desquelles il résultait que l'employeur avait commis une faute engageant sa responsabilité, a violé l'article 1147 du code civil ;

2°) ALORS QUE commet une faute dans la mise en oeuvre de la procédure de licenciement qui cause nécessairement un préjudice au salarié, l'employeur qui, sans motif légitime et en cour d'exécution du contrat de travail, lui retire son véhicule de fonctions, son téléphone et son ordinateur portables, un tel comportement caractérisant un licenciement brutal et vexatoire ; qu'en décidant que l'employeur n'avait commis aucune faute dans le cadre de la procédure de licenciement après avoir pourtant constaté qu'il avait retiré au salarié, le jour même où il lui avait demandé de prendre des congés, l'ensemble des ses outils de travail et de son véhicule de service, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquence légales de ses propres constatations desquelles il résultait que le licenciement de M. X... était intervenu de manière brutale et vexatoire, a violé l'article 1147 du code civil.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Dijon , du 7 février 2013

