

N° 437134
M. Fabrice P...

4^{ème} chambre jugeant seule

Séance du 8 novembre 2021
Lecture du 13 décembre 2021

CONCLUSIONS

M. Raphaël Chambon, rapporteur public

M. P..., salarié de la société C&K Components, laquelle fabrique et commercialise des composants électroniques et électromécaniques, et titulaire de mandats de représentant du personnel, a entamé en 2013 une longue bataille juridique contre l'autorisation donnée à son employeur par l'inspecteur du travail de le licencier pour faute et le rejet par le ministre du travail de son recours hiérarchique. La décision de l'inspecteur du travail était fondée sur trois motifs : lui étaient reprochés des injures et menaces proférées à l'encontre d'autres responsables syndicaux, le non-respect de consignes de sécurité relatives à l'entrée dans l'entreprise et un dépassement du volume d'heures de délégation attaché à l'exercice de ses mandats.

Après avoir échoué devant le TA de Besançon, M. P... a obtenu satisfaction en appel devant la CAA de Nancy, qui, par un arrêt du 26 janvier 2017, a annulé l'autorisation litigieuse.

La cour a estimé que le dépassement du volume d'heures de délégation était prescrit, que la matérialité des menaces n'était pas établie, que les injures ne constituaient pas une faute eu égard au contexte dans lequel elles avaient été prononcées et que le non-respect des consignes de sécurité n'était pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement.

Vous avez annulé cet arrêt par une décision du 18 juillet 2018 (n° 409166) au motif que la cour avait dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis en estimant que la matérialité des menaces reprochées à M. P... n'était pas établie.

Sur renvoi, la cour de Nancy a, par l'arrêt attaqué, rejeté l'appel de M. P..., lequel se pourvoit en cassation.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

La première série de moyens soulevés par M. P... conteste les motifs par lesquels la cour a écarté les griefs mettant en cause le respect du caractère contradictoire de l'enquête menée par l'inspecteur du travail en vertu de l'article R. 2421-4 du code du travail.

La cour a correctement énoncé la règle de droit telle qu'elle ressort de votre jurisprudence de Section *Mme R...* (24 novembre 2006, n° 284208, au Recueil), précisée par votre décision du 19 juillet 2017 *Société GSMC Innovation* (4/5 CHR, n° 389635, aux Tables), selon laquelle le caractère contradictoire de l'enquête impose à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé fondée sur un motif disciplinaire, d'informer le salarié concerné des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui en ont témoigné et implique que le salarié protégé soit mis à même de prendre connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande, le seul tempérament à cette règle intervenant lorsque l'accès à certains de ces éléments serait de nature à porter gravement préjudice à leurs auteurs, l'inspecteur du travail devant dans ce cas se limiter à informer le salarié protégé, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur.

M. P... conteste l'application de ces principes au cas d'espèce.

Il soutient d'abord que la cour a commis une erreur de droit en se bornant, après avoir constaté que l'intéressé avait reçu copie de la lettre de demande d'autorisation de licenciement ainsi que de certaines des pièces qui y étaient annexées, à relever que cette lettre comportait notamment la liste des personnes ayant produit des témoignages relatifs à certains des faits qui lui étaient reprochés, ainsi que les extraits les plus importants de ces témoignages, sans rechercher si l'absence de communication dans leur intégralité des 18 témoignages et attestations qui étaient joints à l'appui de la demande de l'employeur se trouvait justifiée par la circonstance que l'accès à ces pièces était de nature à porter gravement préjudice à leurs auteurs.

Il est vrai que la cour a seulement relevé que certaines des pièces non communiquées étaient couvertes par le secret médical, sans procéder à la recherche que nous venons d'évoquer pour les autres pièces non communiquées. Alors que M. P... contestait devant la cour l'absence de communication de l'intégralité des témoignages en niant expressément que ladite communication aurait pu porter préjudice à leurs auteurs, il nous semble que le moyen est fondé.

La cour ne s'est en revanche pas méprise sur la portée des écritures du requérant en jugeant que ses allégations selon lesquelles l'inspecteur du travail n'aurait pas entendu tous les témoignages utiles ou ne lui aurait pas communiqué les témoignages oraux recueillis étaient dépourvus de précision.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Il est enfin soutenu que la cour a entaché son arrêt d'erreur de droit en se bornant à relever que M. P... n'avait pas demandé communication des témoignages qui n'avaient pas été portés à sa connaissance dans leur intégralité, sans rechercher s'il avait été informé de son droit d'en demander communication, comme l'exige votre jurisprudence (4/5 SSR, 15 décembre 2010, *F...*, n° 325838, aux Tables). Il nous semble en effet que l'arrêt de la cour est critiquable aussi sur ce point. On pourrait cependant considérer que ce n'est qu'à titre surabondant que la cour a relevé que M. P... n'avait pas demandé communication des témoignages en cause, le moyen de cassation étant alors inopérant.

Les motifs par lesquels la cour s'est prononcée sur le caractère justifié du licenciement nous semblent également mériter la censure.

La cour n'a certes pas commis l'erreur de droit alléguée par M. P..., lequel soutient que la cour aurait refusé, au seul motif que les propos litigieux avaient été tenus sur le lieu de travail, de prendre en compte les éléments de contexte particuliers qu'il mettait en avant pour atténuer la gravité des propos fautifs qui lui étaient reprochés. Il nous semble cependant que la cour a bien pris en compte ces éléments mais les a estimés insuffisants pour contrebalancer la gravité de la faute commise, justifiant à ses yeux un licenciement.

C'est sur cette dernière appréciation, centrale pour l'issue du litige, que nous divergeons de la cour.

Il nous faut dire quelques mots des propos litigieux. Ces derniers, adressés le 12 septembre 2012 par M. P..., élu CGT, au secrétaire du comité d'entreprise, élu CFDT, et à son trésorier, élu CFTC, ne sont certes pas glorieux et sont clairement insultants (« secrétaire du CE de mes deux, connard, tête de pioche, fils de pute, menteur, tu n'as pas de neurones ») ou menaçants (« on va s'occuper de ton cas, on connaît ton adresse »).

Mais ils ont été tenus en dehors du temps de travail, à la sortie d'une réunion syndicale, hors la présence d'autres salariés de l'entreprise ou de clients, dans le cadre d'une altercation survenue uniquement entre représentants syndicaux, M. P... soutenant avoir répondu à des propos aussi peu amènes de son interlocuteur (« tes cartouches d'encre t'as qu'à te les foutre dans le cul »), le tout dans un contexte de relations intersyndicales très conflictuelles.

Certes, ces circonstances ne privent pas nécessairement les propos en cause de caractère fautif, caractère fautif que le ministre du travail et la cour ont retenu, se plaçant sur le terrain de la faute et non de celui des faits de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, eu égard à la nature des fonctions de l'intéressé et à l'ensemble des règles applicables à son contrat de travail, selon votre jurisprudence *Mme P...* (4/5 SSR, 4 juillet 2005, n° 272193, au Recueil).

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Vous jugez qu'un agissement du salarié intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat (4/5 SSR, 15 décembre 2010, X..., n° 316856, au Recueil). Et nous pensons qu'eu égard à la gravité des propos tenus dans les locaux de l'entreprise, en particulier des menaces proférées à l'encontre du trésorier du comité d'entreprise, M. P... a bien commis une faute passible d'une sanction disciplinaire, en manquant à ses obligations contractuelles entendues au sens large.

Mais nous croyons fermement que de tels propos ne justifient pas à eux seuls un licenciement. Il convient de noter que la décision de l'inspecteur du travail tout comme celle du ministre se fondent sur les seuls propos tenus le 11 septembre 2012 : il n'a donc pas été retenu à l'encontre de M. P..., disposant d'une ancienneté de vingt-trois ans dans l'entreprise, la récurrence d'un comportement agressif, qui pourrait à nos yeux justifier une sanction aussi radicale qu'un licenciement, même si on apprend en lisant les pièces du dossier que l'intéressé avait déjà reçu un avertissement pour s'être emporté lors d'une réunion du comité d'entreprise, cette circonstance n'étant néanmoins pas mentionnée dans la demande d'autorisation. Et sans banaliser les propos en cause, on peut considérer qu'ils s'inscrivent dans le cadre de relations intersyndicales dégradées et ne traduisent pas une méconnaissance suffisamment grave des obligations découlant du contrat de travail de M. P..., dès lors notamment qu'aucun autre salarié ou *a fortiori* aucune personne extérieure à l'entreprise n'en a été témoin et qu'ils ne mettent nullement en cause l'entreprise elle-même.

Il est vrai que la Cour de Cassation a déjà admis qu'un salarié ayant eu, à l'occasion d'une visite qu'il avait faite à son entreprise pendant un arrêt de travail, des propos particulièrement insultants et injurieux consistant notamment dans le dénigrement des services et des membres du personnel de l'entreprise et entendus en dehors du bureau où ils étaient tenus, soit regardé comme ayant manqué à son devoir de loyauté et commis une faute grave justifiant son licenciement (Cass. soc, 25 juin 2002, n° 00-44.001, Bulletin civil 2002, V, N° 211, RJS 10/02 n° 1094). De même, vous avez estimé qu'un salarié ayant exprimé à maintes reprises, dans le cadre de ses fonctions, des désaccords fondamentaux avec la politique suivie par la direction de l'entreprise, en des termes injurieux à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, avait commis une faute justifiant un licenciement (Section, 15 décembre 1978, S..., n° 00630, au Recueil). Mais dans les deux cas, les propos visaient l'entreprise elle-même ou les supérieurs hiérarchiques du salarié licencié.

Relevons qu'à l'inverse, vous avez jugé que les propos injurieux qu'un salarié avait, lors d'une discussion relative à son avenir professionnel, adressés, devant témoins, au responsable de son atelier, ne pouvaient être regardés comme constitutifs d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement (1 /10 SSR, 1^{er} avril 1987, *société SICMEG*, n° 75801). Vous avez adopté une solution identique pour les propos injurieux d'un salarié à l'égard de sa hiérarchie, prononcés à l'occasion d'entretiens préalables organisés dans le cadre

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

de procédures disciplinaires engagées par la direction à la suite d'un conflit collectif de travail et alors qu'il existait dans l'entreprise un climat social très tendu, marqué par de vifs échanges verbaux, entre les représentants du personnel et la direction (4 SSJS, 22 octobre 2008, *FR...*, n° 304145), pour les insultes et menaces proférées par un salarié à l'encontre d'un chef d'équipe, dès lors qu'elles trouvent leur origine dans un différend les ayant opposé, relatif à une anomalie dans les pièces utilisées pour l'exécution de la tâche confiée à l'intéressé (8/9 SSR, 12 octobre 1994, *Société Constructions industrielles d'Anjou*, n° 117670), ou encore pour des insultes grossières accompagnées de violences physiques légères envers un agent de maîtrise commises par un salarié, eu égard au climat tendu qui régnait alors dans l'entreprise, où une partie du personnel avait été mise au chômage total en raison de sérieuses difficultés économiques et où des rapports conflictuels s'étaient établis entre la direction et l'encadrement d'une part, les ouvriers et les représentants du personnel d'autre part (1/4 SSR, 13 novembre 1987, *Fonderies et aciéries électriques de Feurs*, n° 68104, au Recueil).

Ce qui vaut pour des injures ou menaces à l'encontre de la hiérarchie nous semble valoir *a fortiori* si elles sont adressées à un autre salarié protégé. Il ne nous semble pas opportun de permettre à une entreprise de licencier un salarié protégé pour une simple altercation entre représentants syndicaux, ce salarié eût-il dépassé les bornes de l'admissible en menaçant un élu d'une organisation concurrente à la sienne.

Quant au refus répété de M. P... d'emprunter le portillon sécurisé pour entrer dans l'entreprise, le conduisant à utiliser la voie d'accès réservée aux voitures, s'il méconnaît le règlement intérieur de l'entreprise et est incontestablement fautif, cette faute, *a fortiori* si elle n'a jamais donné lieu antérieurement à une sanction plus légère, n'est à l'évidence pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement, même combinée à la faute constituée par les propos injurieux et menaçants.

Nous sommes par suite d'avis que la cour a entaché son arrêt d'inexacte qualification juridique des faits en jugeant que ces deux fautes justifiaient le licenciement sollicité, étant précisé que la cour a écarté comme prescrit le dépassement allégué du nombre d'heures de délégation.

Précisons pour finir que la cour a porté une appréciation souveraine, qui est contrairement à ce qui est soutenu exempte de dénaturation, en écartant le moyen tiré de ce que le licenciement serait lié aux mandats exercés par M. P....

Si vous nous suivez, vous annulerez donc l'arrêt de la cour et vous réglerez l'affaire au fond, s'agissant d'une seconde cassation. Sans qu'il soit besoin de vous prononcer sur les autres moyens de l'appel, vous annulerez le jugement du TA et la décision en litige dès lors que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui de sa demande d'autorisation ne justifient pas le licenciement.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Vous pourrez mettre à la charge de l'Etat le versement à M. P... de la somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du CJA et rejetterez les conclusions présentées par la société C&K Components au même titre.

Tel est le sens de nos conclusions.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.