

TEXTE INTÉGRAL

FormationCass : Formation de section

updatedByCass : 2022-10-03

Solution : Rejet

Chainage : 2020-04-30 Cour d'appel de Colmar 19/00483

idCass : 632bfcdb6ed81805da0b014d

ECLI : ECLI:FR:CCASS:2022:SO00944

Publications : Publié au Bulletin

Formation de diffusion : FS B

numéros de diffusion : 944

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 21 septembre 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 944 FS-B

sur le moyen du pourvoi principal

Pourvoi n° U 20-16.841

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 21 SEPTEMBRE 2022

M. [J] [U], domicilié [Adresse 1], [Localité 4], a formé le pourvoi n° U 20-16.841 contre l'arrêt rendu le 30 avril 2020 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Jung, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 6], [Localité 3], pris en son établissement [10], [Localité 5],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 2], [Localité 7],

défenderesses à la cassation.

La société Jung a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat de M. [U], de la SCP Gaschignard, avocat de la société Jung, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après

débats en l'audience publique du 14 juin 2022 où étaient présents M. Cathala, président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, M. Pietton, Mme Le Lay, M. Seguy, Mme Grandemange, conseillers, Mmes Prache, Prieur, Marguerite, M. Carillon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Désistement partiel

1. Il est donné acte à M. [U] du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre Pôle emploi.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 30 avril 2020), M. [U] a été engagé par la société Jung, à compter du 1er septembre 2009, en qualité de conducteur routier.

3. Le 7 mars 2017, une altercation l'a opposé à un chauffeur, salarié d'une autre entreprise. Le 3 avril 2017, le salarié a été mis à pied à titre conservatoire puis son licenciement pour faute grave lui a été notifié par lettre du 28 avril 2017.

4. Contestant le bien-fondé de ce licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

5. Par jugement du 6 septembre 2018, le tribunal de police a déclaré les deux salariés coupables de violences volontaires.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal, pris en ses deuxième à quatrième branches, ci-après annexées

6. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

7. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de ses demandes d'indemnités au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « que l'enregistrement du salarié à son insu constitue un procédé déloyal et illicite qui le rend irrecevable devant le juge civil, auquel il incombe de se prononcer sur la loyauté et la licéité de la preuve qui lui est soumise, quelle qu'en soit l'appréciation précédemment portée par le juge pénal devant lequel l'enregistrement obtenu à l'insu d'une personne est recevable ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement reproche au salarié des coups portés à M. [Y] et s'appuie exclusivement sur le film pris par ce dernier avec son téléphone à l'insu du salarié ; que la cour d'appel a énoncé que le juge pénal avait considéré qu'il ressortait "des éléments de la procédure et du film visionné à l'audience à la demande des parties que les coups ont été portés réciproquement sans qu'il soit possible de déterminer précisément l'origine" et qu'elle ne pouvait pas rechercher si le salarié était à l'origine des coups échangés, puisqu'analysant le film, le tribunal de police ayant porté, sur ce moyen de preuve, une appréciation liant le juge prud'homal, et qu'il n'y avait donc pas lieu d'écarter ce moyen de preuve ou d'ordonner une expertise technique ; qu'en statuant ainsi, sans vérifier, ainsi qu'elle y était invitée, la licéité de l'enregistrement vidéo sur lequel s'appuyait la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé ensemble les articles 9 du code de procédure civile, 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et par fausse application, le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal et les articles 1351 du code civil et 480 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

8. Les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue en ce qui concerne ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé. L'autorité

de la chose jugée au pénal s'étend aux motifs qui sont le soutien nécessaire du chef de dispositif prononçant la décision.

9. La cour d'appel ayant constaté que le licenciement était motivé par les faits de violences volontaires commis le 7 mars 2017, pour lesquels le salarié avait été condamné par le tribunal de police, c'est à bon droit qu'elle a décidé que l'autorité absolue de la chose jugée au pénal s'opposait à ce que le salarié soit admis à soutenir devant le juge prud'homal, l'illicéité du mode de preuve jugé probant par le juge pénal.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le moyen du pourvoi incident

Enoncé du moyen

11. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement n'est pas fondé sur une faute grave, alors :

« 1°/ que la participation volontaire à une rixe peut être constitutive d'une faute grave sans qu'il soit nécessaire de démontrer que le salarié est à l'origine de celle-ci ou a porté les premiers coups ; qu'en écartant la faute grave au motif qu'il n'était pas possible de déterminer de façon certaine qui était à l'origine de la rixe, quand la société Jung faisait valoir qu'au mépris des instructions formelles qu'il avait reçues, le salarié, à l'intérieur d'un site classé Seveso, était volontairement descendu de son camion, chargé d'un produit dangereux, en laissant les portes ouvertes et le moteur en fonctionnement, pour aller s'expliquer avec M. [Y], sans rechercher si ce comportement, à lui seul ne caractérisait pas une faute grave, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ que l'autorité de la chose jugée ne s'attache qu'aux éléments constitutifs de l'infraction poursuivie et ne fait pas obstacle à ce que d'autres éléments étrangers à cette dernière soient soumis à l'appréciation de la juridiction civile ; qu'en s'estimant liée par les motifs du jugement pénal indiquant n'avoir pu déterminer qui de M. [Y] ou du salarié avait initié la bagarre du 7 mars 2017 et en refusant de statuer elle-même sur ce point, au besoin par l'examen de la vidéo réalisée par M. [Y] après avoir statué sur l'admissibilité de cette preuve, la cour d'appel a violé par fausse application le principe de l'autorité, au

civil, de la chose jugée par la juridiction pénale, ensemble les articles 1355 du code civil et 480 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

12. La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et implique son éviction immédiate.

13. La cour d'appel, après avoir constaté qu'il était établi que le salarié avait donné des coups à M. [Y], sans qu'il soit avéré qu'il se défendait d'une agression, a retenu que ces faits s'étaient produits hors de l'entreprise, qu'ils avaient opposé l'intéressé à un tiers et non à un collègue et que l'employeur, comme il l'indiquait dans la lettre de licenciement, était informé d'une situation de tension entre ces deux chauffeurs. Elle a ensuite relevé que le salarié avait immédiatement porté plainte le 7 mars 2017, quelques heures après l'altercation, alors que l'autre chauffeur avait attendu près d'un mois, lors de son audition par les services de gendarmerie, pour porter plainte et que le salarié, en plus de sept années de collaboration, n'avait fait l'objet d'aucune sanction.

14. Elle a pu en déduire, sans être tenue de préciser lequel des deux protagonistes était à l'origine de l'altercation, que les faits ne rendaient pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

15. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois, tant principal qu'incident ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par Mme Mariette, conseiller doyen en ayant délibéré, conformément aux dispositions des articles 452, 456 et 1021 du code de procédure civile, en remplacement du président empêché, en l'audience publique du vingt et un septembre deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat aux Conseils, pour M. [U], demandeur au pourvoi principal

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir débouté M. [U] de ses demandes d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement est ainsi libellée : « Nous avons évoqué en particulier l'incident du 7 mars 2017 et ce qui l'a précédé : le 7 mars 2017 le matin avant heures, alors que vous vous dirigiez sur le site [Adresse 8] à [Localité 9] afin de charger le semi d'azote, vous avez délibérément fait le choix de laisser votre ensemble routier – tracteur et semi azote de notre client Messer- sans surveillance, la porte ouverte afin de vous adonner à des violences physiques avec un conducteur d'une autre entreprise de transport. - Ces violences d'une extrême gravité occasionnant à la partie adverse un traumatisme crânien selon la gendarmerie de la Wantzenau qui a entendu les deux parties, ont eu lieu sur un site classé Seveso. - La situation est d'autant plus grave qu'il y a préméditation ; en effet, la semaine qui a précédé cette rixe, le 2 mars 2017, avant de prendre votre service, vous avez fait part à [L] [R], votre agent d'exploitation concernant vos difficultés relationnelles avec ce conducteur. J'étais également présente au bureau lors de cet échange. Celui-ci vous a donné pour consigne précise de ne pas tenir compte des éventuelles remarques de ce conducteur et de garder une attitude verbale et physique de sang-froid quelle que soit la situation. Vous avez délibérément fait le contraire des consignes qui vous ont été données. - Les images que nous avons visionnées ensemble lors de cet entretien et que nous avons scrutées attentivement à plusieurs reprises montrent que vous avez sauté de votre camion, avez poussé l'autre conducteur et avez porté les coups le premier. Vous n'avez d'ailleurs pas contesté la véracité de ces images et avez reconnu vous être battu avec ce conducteur sur le site de Air Products. - Les images montrent également qu'ensuite, à 2 reprises, au lieu de stopper cette rixe, vous avez réattaqué l'autre conducteur. - Votre comportement belliqueux et particulièrement dangereux vous fait perdre le sens des réalités et vous fait entraver non seulement les règles de la

bienséance en matière de circulation sur le site de Air Products et de comportement vis-à-vis des autres personnes mais également à enfreindre toutes les règles de sécurité de ce site comme à violer délibérément les consignes de notre entreprise en matière de sûreté établies dans le manuel conducteur dont vous êtes titulaire. Nous avons écouté vos commentaires sur l'ensemble des griefs qui vous sont reprochés. Vos explications ne nous permettent pas toutefois de modifier notre appréciation des faits que nous considérons comme gravement fautifs. Eu égard au caractère prémédité de vos agissements et à l'extrême gravité des faits, nous avons décidé de vous licencier pour faute grave. » ; M. [U] fait valoir que la vidéo mentionnée dans la lettre de licenciement est un moyen de preuve irrecevable dans la mesure où il s'agit d'un montage réalisé par M. [Y] à partir des enregistrements vidéo de son téléphone portable, qu'il avait pris soin d'activer pour filmer l'altercation – ce qui confirme l'existence d'une véritable mise en scène et d'une préméditation - ce montage ayant supprimé le début de l'altercation et les violences exercées par M. [Y], il considère qu'une expertise technique permettra de constater le montage, il estime, sur le fond, que M. [Y] l'avait insulté et menacé puis l'a frappé le 2 mars 2017, ce qu'il a signalé à son responsable, M. [R], le lendemain, il affirme que, bloqué à nouveau par M. [Y] le 7 mars 2017, il est sorti du camion pour s'informer de ce qui se passait, subissant une violente agression dont il n'a pu se défaire qu'en donnant également des coups, il rappelle qu'il a souffert d'une fracture et du tassement du plateau vertébral supérieur d'une vertèbre et conteste avoir laissé son ensemble routier sans surveillance puisqu'il était à 1 mètre du camion ; selon lui, l'employeur a méconnu son obligation de sécurité alors qu'il avait été averti des menaces dont son salarié était l'objet , pour la société Jung SAS, en revanche, M. [U] n'a pas contesté la valeur probante des images visionnées lors de l'entretien préalable, lesquelles ont été confiées à la gendarmerie et sont produites aux débats et le camion est resté sans surveillance, ce qui l'exposait à des vols, l'employeur soutient que la vidéo et le jugement établissent la réalité des violences exercées par M. [U], lequel a pris l'initiative de l'altercation ; elle indique qu'elle n'a été informée que de difficultés relationnelles entre M. [U] et M. [Y] et non pas de menaces ; l'autorité de chose jugée au pénal sur le civil s'attache à ce qui a été définitivement, nécessairement et certainement décidé par le juge pénal sur l'existence du fait qui forme la base

commune de l'action civile et de l'action pénale, sur sa qualification ainsi que sur la culpabilité ou l'innocence de celui à qui le fait est imputé ; cette autorité s'attache non seulement au dispositif de la décision mais également à tous les motifs qui en sont le soutien nécessaire ; en l'espèce, le juge pénal a condamné les deux protagonistes pour violences volontaires en considérant qu' « il ressort par conséquent des éléments de la procédure et du film visionné à l'audience à la demande des parties que les coups ont été portés réciproquement sans qu'il soit possible de déterminer précisément l'origine » ; ces motifs, soutien nécessaire du dispositif du jugement qui a condamné les deux salariés à la même peine, s'imposent au juge prud'homal ; dans le cadre de la présente procédure, la cour ne peut pas rechercher si M. [U] est à l'origine des coups échangés, puisque, analysant le film qui avait été produit devant lui, le tribunal de police a porté, sur ce moyen de preuve, une appréciation qui lie la juridiction prud'homale ; il s'ensuit que, même à considérer le film litigieux comme un moyen de preuve illicite, son examen par la cour n'est pas de nature à conduire à une autre appréciation des faits : il n'y a donc pas lieu d'écarter ce moyen de preuve ou d'ordonner une expertise technique ; en revanche, il revient au juge du contrat de travail de déterminer si les faits constatés par le juge pénal peuvent recevoir la qualification de faute grave, laquelle doit rendre impossible le maintien du contrat de travail ; en l'espèce, il est établi que M. [U] a donné des coups à M. [Y], sans qu'il soit avéré qu'il se défendait d'une agression, ce qui constitue une faute ; toutefois, les faits se sont produits hors de l'entreprise et ils ont opposé l'intéressé à un tiers et non à un collègue ; en outre, l'employeur – comme il l'indique dans la lettre de licenciement – était informé d'une situation de tension entre ces deux chauffeurs ; par ailleurs, M. [U] a immédiatement porté plainte le 7 mars 2017, quelques heures après l'altercation alors que M. [Y] a attendu près d'un mois, lors de son audition par les services de gendarmerie, pour porter plainte ; de surcroît, en plus de sept années de collaboration, M. [U] n'avait été l'objet d'aucune sanction ; au vu de ces éléments, le maintien du contrat de travail n'était pas impossible, ce qui conduira à écarter la faute grave mais à dire que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

ALORS DE PREMIERE PART QUE l'enregistrement du salarié à son insu constitue un procédé déloyal et illicite qui le rend irrecevable devant le juge civil, auquel il incombe de se prononcer sur la

loyauté et la licéité de la preuve qui lui est soumise, quelle qu'en soit l'appréciation précédemment portée par le juge pénal devant lequel l'enregistrement obtenu à l'insu d'une personne est recevable ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement reproche à M. [U] des coups portés à M. [Y] et s'appuie exclusivement sur le film pris par ce dernier avec son téléphone à l'insu de M. [U] ; que la cour d'appel a énoncé que le juge pénal avait considéré qu'il ressortait « des éléments de la procédure et du film visionné à l'audience à la demande des parties que les coups ont été portés réciproquement sans qu'il soit possible de déterminer précisément l'origine » et qu'elle ne pouvait pas rechercher si M. [U] était à l'origine des coups échangés, puisqu'analysant le film, le tribunal de police ayant porté, sur ce moyen de preuve, une appréciation liant le juge prud'homal, et qu'il n'y avait donc pas lieu d'écarter ce moyen de preuve ou d'ordonner une expertise technique ; qu'en statuant ainsi, sans vérifier, ainsi qu'elle y était invitée, la licéité de l'enregistrement vidéo sur lequel s'appuyait la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé ensemble les articles 9 du code de procédure civile, 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et par fausse application, le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal et les articles 1351 du code civil et 480 du code de procédure civile ;

ALORS DE DEUXIEME PART ET EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE le licenciement pour faute grave ne peut être requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse que si l'employeur rapporte la preuve d'un comportement fautif personnellement imputable au salarié ; que ne caractérisent aucun comportement fautif les coups portés par un salarié qui s'est défendu contre une agression commise à son encontre ; que la cour d'appel a énoncé qu'elle ne pouvait pas vérifier si M. [U] était à l'origine des coups échangés avec M. [Y] et qu'il était impossible de savoir s'il se défendait d'une agression ; qu'en retenant que ces faits, intervenus de surcroît hors de l'entreprise et ayant opposé M. [U] à un tiers, justifiaient un licenciement, bien que l'imputabilité de l'agression à M. [U] qui la contestait n'était pas établie par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail ;

ALORS DE TROISIEME PART QUE la charge de la preuve d'un comportement fautif personnellement imputable au salarié incombe à l'employeur ; qu'en retenant que M. [U] avait donné

des coups à M. [Y], sans qu'il soit avéré qu'il se défendait d'une agression, ce qui constituait une faute, la cour d'appel, qui a fait supporter à M. [U] la charge de prouver qu'il n'avait fait que se défendre, cependant qu'il incombait à la SAS Jung qui avait licencié M. [U] pour avoir « porté les coups le premier » d'en rapporter la preuve, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 devenu 1353 du code civil ;

ALORS DE QUATRIEME ET DERNIERE PART QUE le licenciement d'un salarié est injustifié lorsque les faits qui lui sont reprochés sont la conséquence d'un manquement de l'employeur à ses obligations ; que le défaut d'implication de l'employeur dans la prévention des risques auxquels était exposé le salarié caractérise un manquement à son obligation de sécurité ; qu'en n'ayant pas recherché, ainsi qu'elle y était invitée, si la SAS Jung, informée des difficultés relationnelles, tensions et conflits entre M. [Y] et M. [U], avait pris toutes les mesures nécessaires pour l'en préserver et avait pris en compte le risque particulier d'agression auquel était exposé son salarié, de sorte qu'elle ne pouvait ensuite lui reprocher une quelconque faute, ayant manqué à sa propre obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 1235-3 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Gaschignard, avocat aux Conseils, pour la société Jung, demanderesse au pourvoi incident

La société Jung SAS fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement n'est pas fondé sur une faute grave ;

1°- ALORS QUE la participation volontaire à une rixe peut être constitutive d'une faute grave sans qu'il soit nécessaire de démontrer que le salarié est à l'origine de celle-ci ou a porté les premiers coups ; qu'en écartant la faute grave au motif qu'il n'était pas possible de déterminer de façon certaine qui était à l'origine de la rixe, quand la société Jung faisait valoir qu'au mépris des instructions formelles qu'il avait reçues, M. [U], à l'intérieur d'un site classé Seveso, était volontairement descendu de son camion, chargé d'un produit dangereux, en laissant les portes ouvertes et le moteur en fonctionnement, pour

aller s'expliquer avec M. [Y], sans rechercher si ce comportement, à lui seul ne caractérisait pas une faute grave, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du code du travail ;

2°- ALORS au surplus QUE l'autorité de la chose jugée ne s'attache qu'aux éléments constitutifs de l'infraction poursuivie et ne fait pas obstacle à ce que d'autres éléments étrangers à cette dernière soient soumis à l'appréciation de la juridiction civile ; qu'en s'estimant liée par les motifs du jugement pénal indiquant n'avoir pu déterminer qui de M. [Y] ou de M. [U] avait initié la bagarre du 7 mars 2017 et en refusant de statuer elle-même sur ce point, au besoin par l'examen de la vidéo réalisée par M. [Y] après avoir statué sur l'admissibilité de cette preuve, la cour d'appel a violé par fausse application le principe de l'autorité, au civil, de la chose jugée par la juridiction pénale, ensemble les articles 1355 du code civil et 480 du code de procédure civile.