

De la part de M. Greiner à
l'époque, Pt de la chambre sociale
-1- Reconnait avec CRS (injure et
colère de Franck)

**COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY
CHAMBRE SOCIALE**

ARRÊT DU 28 AVRIL 2015

RG : 14/00028 - PG/VA

Décision déférée à la Cour : Jugement du Conseil de prud'hommes - Formation de
départage- de BONNEVILLE en date du 10 Décembre 2013, RG : F 12/00191

APPELANT :

Monsieur Franck G

Comparant,
assisté de Me

INTIMEE :

SAS F.

Représentée à l'audience par Me

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de procédure civile, l'affaire a
été débattue en audience publique le 05 Mars 2015, devant
Président de chambre, désigné par ordonnance de Monsieur le Premier Président, les
parties ne s'y étant pas opposées, avec l'assistance de Greffier, et
lors du délibéré :

, Président, qui a rendu compte des plaidoiries
Conseiller
, Conseiller

RG n° : 14/00028

Le 29/09/1986, M. G a été embauché par la société F. en qualité de technicien de maintenance.

Il a été licencié pour cause réelle et sérieuse le 03/05/2012 pour les motifs suivants :
"Nous vous informons de notre décision de vous licencier pour vos agissements répétitifs vexatoires à l'encontre de votre collègue de travail, M. Richard M qui constituent des comportements fautifs.

Le mercredi 4 avril 2012 au matin, nous avons eu à déplorer une fois de plus votre comportement vexatoire et insultant à l'encontre de M. M En effet, vous avez hurlé à l'encontre de M. R M. T vous a alors interpellé en vous faisant remarquer que vous parliez mal à vos collègues de travail devant plusieurs témoins.

Vous lui avez répondu en désignant de la main M. M que :

" Moi aussi j'ai des témoins, je ne suis pas comme lui qui tous les matins va sucer la bite à S

M. G. opérateur de décolletage a également été témoin de la scène.

Nous vous avons rappelé au cours de cet entretien qu'il ne s'agit pas d'un fait isolé, puisque nous vous avons rencontré à plusieurs reprises au cours de ces derniers mois, avec M. C votre responsable, afin que vous mettiez un terme à vos agissements répétés vexatoires à l'encontre de M. M (moqueries, insultes...)

Nous ne pouvons tolérer de tels agissements répétés à l'encontre de votre collègue de travail, M. M Nous vous rappelons que ce salarié bénéficie d'un mandat représentatif et que ses échanges avec la direction dans ce cadre sont particulièrement protégés. Vos graves insultes sont tout à fait inacceptables (...)"

Saisi par M. G d'une demande de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une autre demande pour privation des droits liés au licenciement économique, le conseil des prud'hommes de Bonneville, sur département, a, par jugement du 10/12/2013, déclaré son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, a débouté M. G de ses demandes et a dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

M. G a relevé appel de cette décision, demandant à la Cour de déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse. de dire qu'il est en réalité fondé sur un motif économique, et de condamner la société F au paiement des sommes suivantes, outre intérêts au taux légal à compter du jour de la demande :

- 68.753 euros nets à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 15.000 euros de dommages intérêts pour privation des droits liés au licenciement économique ;
- 3.000 euros au titre des frais visés à l'article 700 du code de procédure civile.

Il fait valoir en substance que :

- il a toujours été un salarié exemplaire durant les 25 ans et 9 mois passés au service de l'entreprise ;
- il n'a jamais été destinataire d'un avertissement préalable ;
- la lettre de licenciement ne vise aucun fait objectif et précis qui lui serait imputable ;
- les faits antérieurs au 13 février 2012 sont prescrits ;
- M. M n'atteste d'aucun agissement vexatoire et répété à son encontre ;

- si ce dernier avait été véritablement harcelé, une enquête aurait été alors diligentée, conformément à l'article 2.10 du règlement intérieur et ni le médecin du travail, ni l'inspecteur du travail n'ont donné une quelconque suite ;
- dans ses propos, il ne s'est adressé ni à M. M¹ ni à M. S¹ (directeur des ressources humaines), qui n'étaient pas dans l'atelier au moment des faits ;
- ses propos doivent être replacés dans leur contexte, à savoir l'atelier d'une usine un milieu exclusivement masculin, avec du personnel souvent peu qualifié, où un tel type de langage est tout à fait courant ;
- aucune atteinte au mandat de M. M n'est démontrée, d'autant que lui-même a été lui aussi salarié protégé ;
- en réalité, son licenciement s'inscrit dans un contexte économique morose, 63 salariés ayant quitté l'établissement des Pochons.

Pour conclure à la confirmation du jugement entrepris, voire dire que le licenciement de M. G est bien fondé sur une cause réelle et sérieuse, au débouté de M. G de l'ensemble de ses demandes et réclamer reconventionnellement 2.000 euros au titre des frais visés à l'article 700 du code de procédure civile, la société F réplique que :

- contrairement aux affirmations de M. G, les agissements de ce dernier à l'encontre de M. M sont répétés et anciens, en 2009 et de fin 2011 à février 2012 ;
- M. M s'était déjà plaint le 01/12/2009 auprès de la direction du comportement de M. G à son encontre ;
- le règlement intérieur dispose que le fait de tenir ou d'écrire des propos insultants sont des actes de nature à troubler le bon ordre et la discipline ;
- l'employeur a une obligation de résultat en ce qui concerne le respect qui doit présider dans les relations de travail et ne peut tolérer de tels agissements sans engager gravement sa responsabilité.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Il est de principe que lorsque des faits de même nature se reproduisent, l'employeur peut faire état des précédents, même s'ils ont été sanctionnés en leur temps, pour justifier une sanction aggravée, un licenciement reposant sur une appréciation globale du comportement du salarié, dès lors que des griefs nouveaux sont établis.

La société F pouvait donc faire état, pour justifier la sanction prononcée à l'encontre de M. G pour des faits survenus le 04/04/2012, de son comportement antérieur.

Par ailleurs, si des propos familiers ou des insultes ne caractérisent pas nécessairement une faute fondant un licenciement dans la mesure où ils sont coutumiers dans le milieu professionnel concerné, il en va différemment lorsque ces propos visent une personne identifiée, dans un but vexatoire et d'humiliation, et ce d'autant plus s'ils sont répétés.

En l'espèce, les faits se sont produits dans un atelier d'usine, dans un milieu peu féminisé, où travaillent des salariés de niveau opérateur ou technicien, qui attestent de l'usage d'un "langage gras et de petites injures" (M. F technicien outilleur), d'un langage familier, mais qui est amical entre les techniciens sans que cela choque les personnes concernées (M. C, technicien de maintenance), l'emploi de "mots gras et de noms d'oiseaux" se faisant dans un esprit bon enfant (M. D agent de fabrication), M. R agent de maintenance, déclarant que "en toute camaraderie

entre collègues, il arrive des fois pour déconner de dire des mots qui sont de nature vulgaire du style "petit con", "connard", "tête de con", "branlo", M. G ayant l'habitude de nous interpeller de manière un peu crue et brute", M. P commercial, précisant que "tout le monde s'appelait avec des surnoms (salut ma couille, voilà l'équipe de bras cassés, bande de suceurs, etc.) et se lançait des piques sans méchanceté ni désir de nuire".

Toutefois, ces déclarations, même si elles convergent, ne sauraient exonérer M. G de toute responsabilité. Pour ce faire, fallut ce t-il en effet que ses collègues sussent et démontrent, sans que le doute les habite, que les propos que M. G tenaient envers M. M n'étaient empreints d'aucune animosité.

Or :

- le 01/12/2009, M. M a écrit à la société F. la lettre suivante:
"Depuis plusieurs mois, je prends de ma personne et mon moral est au plus bas. Ma patience est à bout, mes ressources sont épuisées, cela ne peut plus durer. M. G se permet de m'insulter et de me rabaisser auprès de mes collègues, cela devient insupportable (...) Je me sens humilié et ne supporte plus son attitude à mon égard. Il ne cesse de me reprocher mes heures de délégation (...) Je ne supporte plus ses perpétuelles attaques qui ne sont destinées qu'à me faire craquer" ;
- suite à cette lettre, le 23/12/2009, M. M a retrouvé son établi avec un morceau de bois découpé en forme de rapporteur, sur lequel est écrit : "je suis le frère à Richard" (M.) ;
- M. C , responsable maintenance, atteste avoir dû intervenir à trois reprises auprès de M. G entre la fin 2011 et février 2012, pour lui demander de cesser de faire des remarques désobligeantes à l'encontre de M. M ;
- celui-ci s'est une nouvelle fois plaint auprès de M. R , directeur général, à l'occasion d'une réunion du CHSCT le 28/03/2012, dénonçant les agissements insoutenables venant de M. G considérant être victime d'une forme de harcèlement.

C'est dans ce contexte que la phrase "*Moi aussi j'ai des témoins, je ne suis pas comme lui qui tous les matins va sucer la bite à S.*" , dont la réalité est attestée par M. M ainsi que M. G , décolleteur, doit s'analyser, non comme des propos tenus sous le coup de la colère et dépassant la pensée de son auteur, ni comme une formule imagée se voulant humoristique, mais bien comme manifestant la volonté de M. G de rabaisser M. M , en critiquant sa façon d'exercer sa fonction de délégué syndical de par son attitude envers l'employeur, dans des termes grossiers, insultants et vexatoires. Ils ne peuvent en effet se rattacher à une tradition de gauloiserie et de langue verte, car exempts de tout esprit de camaraderie ou de familiarité.

C'est donc par une exacte appréciation des circonstances de la cause que le premier juge, considérant que les agissements fautifs de M. G remontaient à 2009 et s'étaient poursuivis jusqu'en avril 2012 malgré les différentes interventions de ses supérieurs hiérarchiques, et qu'ils avaient eu des répercussions importantes sur l'état psychique de M. M , a considéré que le licenciement litigieux reposait sur une cause réelle et sérieuse, ces agissements répétés rendant impossible le maintien de M. G dans la société, en dépit de son ancienneté.

Enfin, l'allégation selon laquelle le licenciement de M. G revêtirait en réalité un motif économique est infondée. En effet, si effectivement l'établissement où travaillait M. G a connu des baisses d'effectifs, c'est parce qu'en réalité des salariés ont été transférés du site des Pochons vers d'autres sites voisins de la société F. P, en l'occurrence ceux du Lac et Ternier, comme l'indique le compte rendu de réunion des délégués du personnel du 30/08/2012.

Le jugement déféré sera confirmé en toutes ses dispositions, l'équité ne commandant pas l'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, concernant les frais irrépétibles de l'intimée exposés en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant par arrêt contradictoire, après en avoir délibéré,

CONFIRME le jugement rendu le 10 décembre 2013 par le conseil de prud'hommes de BONNEVILLE en toutes ses dispositions ;

DIT n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile concernant les frais irrépétibles de l'intimée exposés en cause d'appel ;

CONDAMNE M. Franck G aux dépens ;

Ainsi prononcé le 28 Avril 2015 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par
, Président, et Greffier.