

Dernière mise à jour le 02 septembre 2024

Un comportement inadapté et harcelant caractérise une faute grave

Ayant été constaté que la salariée avait adopté un comportement se manifestant par des critiques, des moqueries, de la violence verbale et physique, ce comportement inadapté et harcelant caractérisait une faute grave.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée en qualité de secrétaire, à compter du 12 février 1996, par un contrat de travail à durée indéterminée. Elle est promue en qualité d'assistante marketing au mois de janvier 2010.

Par lettre du 16 avril 2018, la salariée est convoquée à un entretien préalable fixé au 25 avril suivant, sa mise à pied à titre conservatoire lui étant notifiée.

Elle est licenciée pour faute grave par lettre du 2 mai 2018.

Contestant la légitimité de son licenciement et réclamant diverses indemnités, outre des rappels de salaires afférents à la mise à pied, la salariée saisit le 31 janvier 2019 la juridiction prud'homale.

La cour d'appel de Paris, par arrêt du 6 octobre 2022, déboute la salariée de sa demande.

Mais cette dernière insiste et se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, comme suit :

- Ayant été constaté que la salariée avait adopté un comportement se manifestant par des critiques, des moqueries, de la violence verbale et physique, une déstabilisation dans les relations professionnelles et une forme de manipulation allant au-delà de simples plaisanteries entre collègues ;
- Puis relevé que l'ambivalence de l'attitude de la salariée était source de souffrance au travail ;
- Ce comportement **inadapté et harcelant** caractérisait une **faute grave**.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel a d'abord constaté, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve soumis à son examen, dont elle a retenu la valeur probante sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, que la salariée avait adopté un comportement se manifestant par des critiques, des moqueries, de la violence verbale et physique, une déstabilisation dans les relations professionnelles et une forme de manipulation allant au-delà de simples plaisanteries entre collègues. Elle a ensuite relevé que l'ambivalence de l'attitude de la salariée était source de souffrance au travail.

6. Elle a pu en déduire, nonobstant l'ancienneté et l'absence d'antécédents disciplinaires de la salariée, que ce comportement inadapté et harcelant caractérisait une faute grave.
7. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 14 février 2024, pourvoi n°22-23.620

Commentaire de LégiSocial

Il est fréquent que la Cour de cassation aborde le comportement d'un (ou d'une) salarié(e), voici un rappel de quelques arrêts abordés sur notre site :

Thématique	Référence
Mise à pied notifiée et persistance dans le comportement fautif : le licenciement est licite	Cour de cassation du 12 février 2013, pourvoi n° 12-15330 Lire aussi : Mise à pied notifiée et persistance dans le comportement fautif : le licenciement est licite Jurisprudence La présente affaire concerne un salarié, engagé le 23 août 2004 en qualité de responsable d'exploitation. Il fait l'objet d'une mesure de mise à pied disciplinaire de 3 jours, notifiée ...
Reprocher le comportement d'un salarié dans un courrier revient à le sanctionner	Cour de cassation du 3 février 2017, pourvoi n° 15-11433 Lire aussi : Reprocher le comportement d'un salarié dans un courrier revient à le sanctionner Jurisprudence Un salarié est engagé le 24 avril 2006 en qualité d'agent technique et exerce en dernier lieu les fonctions de chef d'équipe « courants faibles ». Il est licencié pour faute grave ...
Un comportement injurieux justifie un licenciement pour faute grave	Cour de cassation du 12 juillet 2022, pourvoi n° 21-14777 Lire aussi : Un comportement injurieux justifie un licenciement pour faute grave Jurisprudence Un comportement injurieux à l'égard d'une salariée d'une entreprise cliente, rend impossible la poursuite du contrat de travail et justifie le licenciement pour faute grave.
Un comportement harcelant justifie un licenciement pour faute grave	Cour de cassation du 28 juin 2023, pourvoi n° 22-12777 Lire aussi : Un comportement harcelant justifie un licenciement pour faute grave Jurisprudence Ayant été constaté qu'une salariée avait eu un comportement harcelant, sur fond de rivalité amoureuse, ces faits, incompatibles avec les responsabilités confiées à la salariée, et justifiaient son licenciement pour faute grave.