



# INJURES AUTORISEES DANS UN CONTEXTE PRECIS...

publié le 12/10/2012, vu 15934 fois, Auteur : [Maître HADDAD Sabine](#)

**"Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait " telle que définie par selon l'article 29 ainéal 2 de la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881 est une injure. Cette offense est adressée à une personne dans le but de la blesser délibérément, en cherchant à l'atteindre dans son honneur et sa dignité. Cass, crim 9 octobre 1974, Bull crim n°282 Il faut entendre par là dans un lieu ou une réunion public(que). La situation d'insulte sera appréciée au cas par cas au regard des preuves, principalement dans les affaires prud'homales ayant motivées un licenciement pour faute grave. L'ancienneté, la situation du salarié, le contexte, et le comportement au sein de l'entreprise et/ou de l'employeur (argneux, méprisant, insultant) peuvent être tant d'éléments subjectifs soumis au pouvoir souverain des juges du fond... Il résulte de cela que l'injure n'est pas liée qu'aux gros mots employés et inversement une grossièreté dans un contexte précis ne sera pas forcément injurieuse... Certaines injures peuvent même être excusables, si occasionnelles, La légitime défense de l'injure, l'excuse de provocation...**

*"Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait " telle que définie par selon l'article 29 ainéal 2 de la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881 est une injure.*

Cette offense est adressée à une personne dans le but de la blesser délibérément, en cherchant à l'atteindre dans son honneur et sa dignité.

**Cass, crim 9 octobre 1974, Bull crim n°282**

Il faut entendre par là dans un lieu ou une réunion public(que).

La situation d'insulte sera appréciée au cas par cas au regard des preuves, principalement dans les affaires prud'homales ayant motivées un licenciement pour faute grave.

L'ancienneté, la situation du salarié, le contexte, et le comportement au sein de l'entreprise et/ou de l'employeur (*argneux, méprisant, insultant*) peuvent être tant d'éléments subjectifs soumis au pouvoir souverain des juges du fond...

Il résulte de cela que l'injure n'est pas liée qu'aux gros mots employés et inversement une grossièreté dans un contexte précis ne sera pas forcément injurieuse...

Certaines injures peuvent même être excusables, si occasionnelles, La légitime défense de l'injure, l'excuse de provocation...

## I- Bref rappel des sanctions pénales

## A) injures commise publiquement

Il faut entendre par là dans un lieu ou une réunion public(que).

1°- *envers des particuliers, sans être précédée de provocations,*

la sanction est correctionnelle. Une amende de **12 000 euros** est envisagée (**article 33 al 2**).

Il faut entendre par là dans un lieu ou une réunion public(que).

2°- *injure raciale, homophobe, discriminatoire...*

La même injure sera punie de **6 mois de prison et de 22.500 euros** d'amende lorsque proférée envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap. (**article 33 al 3 et 4**)

Le tribunal pourra en outre ordonner : L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée dans les conditions prévues par l'article 131-35 du code pénal.

## B) Injures privées

A contrario et dans l'hypothèse d'une injure non publique, l'auteur s'expose à une amende de première classe à quatrième classe 750 euros maximum, selon les situations envisagées plus haut.

## II- De quelques injures excusables

### A) Au pénal

**L'excuse de provocation** est le seul fait justificatif pouvant être invoqué par l'auteur d'une injure, celle-ci étant réputée, de droit, prononcée avec une intention coupable.

Pour **TGI Paris, 27 juin 2012: Jean Luc P. c/ Thierry C.**, la provocation ne permet de justifier une injure qu'à la condition qu'elle constitue un fait injuste ou fautif, de nature à faire perdre son sang-froid à la personne qui riposte ; et que ce fait caractérisant une provocation soit proportionné et assez proche dans le temps de l'injure.

Les tribunaux rechercheront donc si l'injure constitue une excuse de provocation et si elle constitue une riposte immédiate et irréfléchie à la provocation...

### B) Dans les relations de travail au regard du contexte, remettant en cause le licenciement pour faute grave

La liberté d'expression d'un salarié a des limites.

Les jurisprudences qui vont suivre doivent être prises dans leur contexte propre. Elles ne valent pas autorisation d'insultes !

**" j'en ai rien à cirer vous n'avez qu'à vous faire foutre " : Soc. 17 Juin 2009 N°pourvoi 08-41.663**

parce que cette phrase est liée à l'exaspération et à la fragilité psychologique du salarié qui pendant 12 ans n'avait pas fait l'objet d'observations

**" enculé " Soc,6 mai 2009 N° de pourvoi: 08-40048**

"...Mais attendu qu'appréciant souverainement l'ensemble des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a retenu d'une part, que la preuve de la mauvaise qualité du travail alléguée dans la lettre de licenciement n'était pas rapportée et, d'autre part, que les propos reprochés au salarié répondaient au comportement agressif et blessant de l'employeur à son égard, de sorte que la faute grave n'était pas établie ; qu'exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-14-4, alinéa 1 phrase 1 et alinéa 2, devenu l'article L. 1235-1 du code du travail, la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'effectuer la recherche prétendument omise, a décidé que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé"

**- " chochette " : Soc,9 juillet 2008, N° de pourvoi: 07-42121**

"...la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, relatant les faits reprochés à la salariée de façon précise et ne visant que le terme de "chochette" employé par elle, interdisait à l'employeur d'invoquer d'autres propos ; qu'ensuite, la cour d'appel a relevé que l'incident s'était déroulé **dans un contexte de tension pour l'intéressée lié à la restructuration de son service et à l'arrivée d'un nouveau chef alors qu'elle** comptait 24 années d'ancienneté dans l'entreprise sans incident ; qu'elle a pu décider dans ces circonstances que la faute commise par la salariée ne revêtait pas un caractère de gravité et a estimé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tenait de l'article L. 122-14-3 du code du travail, qu'elle ne constituait pas une cause sérieuse de licenciement ;"

**- "Tu me fais chier " - "sale con » : Cour d'appel de Douai ,21 décembre 2007 N° RG: 07/137**  
sur Renvoi après Cassation.

"...Attendu cependant que si la salariée a déclaré à M. C. " **tu me fais chier** ", de tels propos, certes déplacés et peu révérencieux, ne constituent pas pour autant des injures au sens propre du terme ;..."Dans le même genre : " **gros tas de merde**" lorsque le supérieur ai eu un comportement méprisant, **Cour d'Appel de Rouen 25 Juin 2002 JurisData N°2002-191660**

**« ta machine c'est de la merde, connard » : Cour d'Appel d' Orléans, 8 Mars 2001 Numéro JurisData : 2001-153750**

**- "sournois "manipulateur "et "malhonnête" : Soc 2 février 2006 ,N° de pourvoi: 04-47786**

"...Mais attendu que si le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, il ne peut abuser de cette liberté en tenant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs ;..."

**- "salopard connard" , et " merde, merde " : Cour d'Appel de Douai, 22 septembre 2000**  
s'agissant de faits inhabituels et se proférés dans un contexte spécifique.

**Cour d'Appel de Dijon, 28 Septembre 1999** avait déjà jugé que dire à son employeur qu'il travaille dans une boîte de "**con**" ne justifie pas un licenciement

**" vous pouvez vous mettre cette note au cul, je pisse dessus" Soc,13 janvier 1999, N° de pourvoi: 96-45191**

"...Mais attendu que la cour d'appel a relevé que le salarié qui avait 22 ans d'ancienneté dans l'entreprise et avait donné entière satisfaction dans son activité s'était laissé emporter par une

*brève colère, et que l'employeur ayant mis fin à une pratique de comptes rendus oraux qui avait duré plus de vingt ans ne pouvait exiger du salarié qu'il établisse des comptes rendus écrits irréprochables ; qu'en l'état de ces constatations elle a pu décider que le comportement du salarié ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis, et ne constituait pas une faute grave ;"*

**-"allez-vous faire foutre": Soc,6mai 1998,N° de pourvoi: 96-41163**

*"...La cour d'appel, par une appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis a relevé que d'une part, le salarié avait une ancienneté de plus de quinze années dans l'entreprise et d'autre part, que les propos qui lui étaient reprochés avaient été tenus dans des circonstances particulières leur ôtant tout caractère injurieux;qu'elle a pu en déduire que le comportement du salarié n'était pas de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et ne constituait pas une faute grave.." ;*

Demeurant à votre entière disposition pour toutes précisions en cliquant sur <http://www.conseil-juridique.net/sabine-haddad/avocat-1372.htm>

**Sabine HADDAD**

**Avocate au barreau de Paris**