



Consultant licencié pour avoir dit à une salariée d'une cliente «tu m'emmerdes»=licenciement abusif

Actualité législative publié le **01/05/2015**, vu **4848 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

1) Les faits : consultant cadre licencié pour fautes graves, pour avoir répondu "Et toi tu m'emmerdes" à la salariée d'un client, cette dernière lui ayant dit à deux reprises "Tu me fais chier » M. X a été engagé par la société GFI INFORMATIQUE par contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 20 août 2001, en qualité d'ingénieur analyste, au statut cadre.

Il a bénéficié, à compter du 1er novembre 2007, d'une augmentation de salaire portant sa rémunération à 3 337,72 euros brut.

Il a été licencié par lettre du 16 novembre 2009 énonçant le motif du licenciement dans les termes suivants :

« Vous étiez affecté depuis le 6 juillet 2009 à une mission d'analyse et de programmation au sein du centre de service GFI sur les projets avis d'option, interface lettre chèque, gestion des participants, gestion collective, nouveau bordereau BIP, remise postale, ..., pour le compte de la société X située à ...(94).

Cette mission a dû être écourtée le 19 octobre 2009 alors que sa durée contractuelle initiale était de 10 mois reconductible par tacite reconduction chaque année.

En effet, ce jour là, lors d'une réunion de travail organisée entre votre chef de projet, la cliente et vous-même, le ton des échanges professionnels est monté entre la cliente et vous même, de telle sorte que votre chef de projet s'est vu dans l'obligation de vous demander d'interrompre la réunion. Cela devait vous permettre de vous calmer et de reprendre votre sang-froid.

Vous avez refusé d'obtempérer à votre supérieur hiérarchique et avez poursuivi les échanges verbaux avec la cliente. Ces échanges ont dépassé le cadre professionnel et vous avez ainsi eu des propos insultants à l'égard de la cliente.

Vous lui avez adressé la formule "Je t'emmerde » ce qui a eu pour effet immédiat d'écourter la réunion dans un premier temps, et la mission dans un second temps. (...).

».

Par jugement du 4 octobre 2012, la section Encadrement du conseil de prud'hommes de Paris, présidée par le juge départiteur, a débouté M. X de toutes ses demandes, considérant que le fait, « pour un cadre, de répondre "**Et toi tu m'emmerdes**" à la salariée d'un client qui à deux reprises lui avait dit "**Tu me fais chier**", alors même que son supérieur hiérarchique lui demandait de ne

pas répondre et qu'il avait été averti pour des faits de même nature le 25

juillet 2008, soit seulement un an et trois mois auparavant, constituait une faute d'une gravité telle qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise, y compris pendant la durée du préavis, de sorte que le licenciement pour faute grave était justifié ».

Cette décision a été frappée d'appel par M. X.

2) Le licenciement pour faute grave de M. X est jugé sans cause réelle et sérieuse

M. X expose que toutes les missions qui lui avaient été confiées depuis son embauche se seraient parfaitement déroulées :

- à la sociétépour des missions de vingt-trois mois et douze mois,
- auprès de la société ... pour une mission de quinze mois,
- pour la société pour des missions de vingt et un mois et six mois.

Le grief retenu serait intervenu alors qu'il était affecté, depuis le 6 juillet 2009, au centre de service GFI de ..., en qualité de consultant/analyste.

M. X attribue « l'incident » du 19 octobre 2009 aux excès de Mme Z qui, au sein de l'entreprise cliente, aurait cherché à faire obstruction à sa mission en adoptant à son encontre une attitude provocatrice.

Il reconnaît qu'en dépit de l'invitation de M. Z, responsable du centre de service de ..., à ne pas réagir aux premiers propos grossiers de Mme Z surpris par la vulgarité de la cliente et refusant de se laisser insulter une seconde fois, il a prononcé les propos grossiers qui lui sont reprochés, attitude qu'il assimile à de la légitime défense.

M. X fait encore valoir qu'il était en charge des projets « Avis d'option », « Interface lettre Chèque », « Gestion des participants », « Gestion collective » et « Nouveau bordereau

BIP postale » pour le compte de la société ..., sans qu'un ordre de mission ne lui ait été remis, malgré son insistance auprès de M. Z et au mépris des dispositions de l'article 51 de la convention collective SYNTEC.

Il admet avoir accepté d'intervenir comme chef de projet sur la dernière intervention qui lui était demandée, après avoir néanmoins signalé à son supérieur hiérarchique qu'elle ne correspondait pas précisément à ses fonctions d'analyste, de sorte que le rôle de chef de projet aurait dû être assumé par son supérieur hiérarchique, lequel avait cette qualité et aurait dû, dans ces conditions, assumer la confrontation avec Mme Z dans le cadre de la mission en cours.

M. X ajoute qu'âgé alors de cinquante ans et avec trois enfants à charge (de dix-sept,

quinze et cinq ans), il n'aurait jamais délibérément risqué de perdre son emploi, compte tenu du marché de l'emploi et du niveau de salaire auquel il avait été embauché au sein de la société GFI INFORMATIQUE où il bénéficiait de plus de huit années d'ancienneté.

La société GFI INFORMATIQUE soutient quant à elle qu'il importait peu que M. X ait dû assumer les missions de chef de projet et non d'analyste sur le projet ..., dès lors que ces deux fonctions nécessitent un contact avec le personnel du client et qu'il lui est reproché non pas une faute technique mais un comportement insultant avec un salarié de l'entreprise cliente.

L'employeur estime que les propos tenus par M. X à l'endroit d'une salariée de la société cliente étaient graves, comme le reconnaît au demeurant le salarié en écrivant à ses collègues, le 25 octobre 2009 : « *Vous n'êtes pas sans savoir qu'un grave incident avec le client a eu lieu lundi dernier dans le cadre du projet J'ai donc immédiatement été mis en disponibilité dès le lundi soir et c'est la raison exacte pour laquelle vous ne m'avez plus revu* ».

L'attitude de M. X aurait contraint la société à interrompre immédiatement sa mission, après l'altercation et aurait été « *susceptible d'entacher la réputation de la société GFI*

INFORMATIQUE dans le milieu des sociétés de services en ingénierie informatique », même si, l'employeur le précise « *à toutes fins utiles* », les conséquences préjudiciables pour l'employeur d'un fait imputable au salarié ne sont pas un critère d'appréciation de la cause réelle et sérieuse du licenciement.

La société GFI INFORMATIQUE indique que, si la personnalité face à lui était trop difficile à gérer, il aurait eu la possibilité de faire part de ses difficultés à son supérieur hiérarchique,

comme ce dernier le lui en aurait d'ailleurs fait le reproche un an auparavant lorsque sa mission avait pris fin dans des circonstances similaires.

Il résulte des articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement ; que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

La matérialité du grief n'est pas contestée par M. X qui conteste seulement sa qualification, alors qu'il n'avait fait que répondre à la provocation de la personne à laquelle il a répondu de manière peu élégante.

L'avertissement adressé à M. X le 25 juillet 2008 ne faisait qu'évoquer « *un problème relationnel avec un membre de l'équipe* » de la société BP2S.

Il avait été notifié par M. Y, alors *manager ressources humaines*, dont le salarié a indiqué dans ses écritures qu'il avait été lui-même ultérieurement licencié pour faute grave pour « *licenciement abusif à tort de collaborateurs GFI* », ajoutant que M. Y aurait organisé sa défense en faisant valoir que « *la Direction lui avait envoyé des e-mails comportant des listes de noms de salariés à licencier* ».

(...)

L'avertissement prononcé quinze mois avant l'incident du 19 octobre 2009 pour des raisons qui restent imprécises et notifié par un responsable des relations humaines licencié pour une *attitude inacceptable envers ses collaborateurs*, ne peut justifier la gravité de la sanction prononcée à l'encontre de M. X à la suite des propos tenus ce jour-là, alors surtout que M. X produit des attestations de chacun des clients de la société GFI INFORMATIQUE pour lesquels il

avait travaillé durant plusieurs mois, lesquels déclarent n'avoir jamais constaté ni entendu parler d'un comportement déplacé de sa part.

Considérant qu'il résulte des débats que M. X et Mme Z se tutoyaient.

La familiarité des représentants de la cliente n'autorisait pas la grossièreté à l'égard des prestataires de son employeur, le manque de contrôle absolu du salarié qui n'a pu éviter de répondre par l'utilisation d'un synonyme sans doute moins vulgaire mais néanmoins inapproprié, alors qu'il avait été *provoqué* par les propos grossiers proférés pour la seconde fois – sans être objectivement justifiés – par Mme Z à l'encontre d'un ingénieur expérimenté, s'il est fautif à raison même de la maturité du salarié et de son statut, ne justifiait pas une sanction que la cour juge disproportionnée.

L'action modératrice de M. Y, présent lors de l'incident, était en outre susceptible de s'exercer autant pour excuser l'énerverment d'un collaborateur affronté à une correspondante dont le caractère excessif n'est pas sérieusement ni utilement contesté et se trouve au contraire établi par ses propos, que pour inciter M. X à « *ne pas lui répondre* » ; que par sa fulgurance, la réponse de M. X ne pouvait à la fois constituer une injure et un acte d'insubordination à raison de ce qu'il n'avait pu retenir sa *riposte*.

3) Les sommes obtenues par le Consultant

Le jugement est infirmé, le licenciement de M. X n'étant justifié ni par une faute grave, ni même par une cause réelle et sérieuse.

Il y a lieu d'accueillir la demande de M. X tendant au paiement des indemnités de préavis et de licenciement, dont le montant n'est pas subsidiairement contesté.

Considérant qu'aux termes de l'article L. 1235-3 du code du travail, si un licenciement intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et qu'il n'y a pas réintégration du salarié dans l'entreprise, il est octroyé au salarié à la charge de l'employeur une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise (plus de 4 000 salariés), des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à M. X (en fonction d'un revenu moyen mensuel brut de 3 437 euros), de son âge (cinquante ans), de son ancienneté (plus de huit ans) et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, M. X ayant retrouvé très rapidement un emploi, il y a lieu de lui allouer, en application de l'article L.1235-3 du code du travail, une somme de 22 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Au total, le salarié obtient 46.153 euros bruts incluant :

- 22 000 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 10 311 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 1 031,10 euros brut au titre des congés payés afférents,
- 10 311 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>