



La mésentente entre collègues

Jurisprudence publié le **10/10/2022**, vu **3157 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de NANCY est amenée à apprécier le bien-fondé d'un licenciement disciplinaire fondé sur une mésentente entre salariés.

[CA NANCY, 29 septembre 2022, RG n° 21/01949](#) *

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de NANCY est amenée à apprécier le **bien-fondé** d'un licenciement disciplinaire fondé sur une **mésentente entre salariés**.

En la matière, on rappellera que selon l'article L. 1232-1 du code du travail, tout licenciement est justifié par une **cause réelle et sérieuse**.

En cas d'action prud'homale, l'article L. 1235-1 du même code précise que le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa **conviction** au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il **profite au salarié**.

De longue date, la Cour de cassation a précisé que la mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose **objectivement sur des faits imputables** au salarié concerné ([Cass. soc., 27 novembre 2001, n° 99-45.163](#)).

Tel n'est pas le cas lorsque les juges constatent l'existence de **versions différentes** sur l'origine de la dégradation des relations professionnelles au sein de l'entreprise et a fait profiter la salariée du bénéfice du doute ([Cass. soc., 09 novembre 2004, n° 02-42.938](#)).

Au contraire, lorsque le comportement du salarié a entraîné une **démotivation du personnel**, il existe une cause objective au licenciement qui lui était imputable ([Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 09-40.415](#)).

De même, au-delà d'une simple mésentente, le **refus réitéré**, sans motif légitime, avec ses collègues constitue une faute disciplinaire ([Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-24.605](#)).

Au cas d'espèce, il était question d'une salariée initialement embauchée en qualité de secrétaire administrative à compter du 01^{er} octobre 1982. Après plusieurs évolutions professionnelles au cours de sa carrière, elle occupait en dernier lieu la fonction d'assistante administrative principale.

Par courrier du 14/11/2019, la salariée a été licenciée pour faute simple en raison d'une **mésentente** avec deux de ses collègues.

La Cour d'appel de NANCY constate que seules deux salariées identifiées, ayant successivement **partagé un bureau** avec la salariée licenciée, se sont plaintes de son attitude envers elles. Pour autant, les comportements décrits, relatifs notamment à l'ouverture de portes ou de volets dans le bureau qu'elles partageaient, ne démontraient pas **une agressivité particulière** de la salariée, ni en paroles ni en gestes, mais révèlent essentiellement **des désaccords** sur les modalités de partage de l'espace de travail.

Pour la Cour, ces désaccords relèvent pour leur résolution de l'employeur, qui est décideur en matière de **localisation des salariés** au sein de l'entreprise. Or, l'employeur ne produisait aucune pièce relative à une quelconque tentative de sa part de résolution des tensions existantes entre les salariées en cause et notamment de **recherche d'une solution** permettant de séparer les deux salariées, malgré les demandes, réitérées dans le temps, du CSE et de divers chefs de service.

La Cour relève en outre que l'employeur ne produit aucune pièce relative à une **mise en garde ou un avertissement** adressés à la salariée relatifs à son comportement supposé avec ses collègues préalablement à son licenciement.

???????

La Cour juge donc le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.