

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 4 novembre 2020

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 970 FS-P+B+I

Pourvois n°
K 19-12.367
N 19-12.369 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 4 NOVEMBRE 2020

1°/ M. F... P..., domicilié [...],

2°/ M. U... Y..., domicilié [...],

ont formé respectivement les pourvois n° K 19-12.367 et N 19-12.369 contre deux arrêts rendus le 20 décembre 2018 par la cour d'appel de Caen (chambre sociale, section 1), dans les litiges les opposant à la société Collectes valorisation énergie déchets (COVED), société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est Parc d'activités de Montaudran,

9 avenue Didier Daurat, 31400 Toulouse, défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoquent chacun, à l'appui de leur pourvoi, un moyen unique de cassation, annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Duvallet, conseiller référendaire, les observations de Me Haas, avocat de MM. Y... et P..., de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de la société Collectes valorisation énergie déchets, et l'avis de Mme Berriat, avocat général, après débats en l'audience publique du 15 septembre 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Duvallet, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, M. Pietton, Mmes Richard, Le Lay, Mariette, conseillers, M. Le Corre, Mmes Prache, Marguerite, conseillers référendaires, Mme Berriat, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° N 19-12.369 et K 19-12.367 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Caen, 20 décembre 2018), statuant en référé, MM. P... et Y... ont été engagés les 1er janvier 2008 et 24 mars 2014 par la société Derichebourg polyurbaine, aux droits de laquelle vient la société Collectes valorisation énergie déchets, en qualité d'équipier de collecte.

3. Le 5 février 2017, ils ont écrit à la direction des ressources humaines pour exprimer des revendications en ce qui concerne les temps de pause. Le 23 mars 2017, la direction a refusé d'y faire droit et les a invités à respecter les consignes concernant la pause à proximité du lieu de collecte. Une note de service du 12 avril 2017 a demandé à l'ensemble du personnel de respecter les lieux de pause définis dans le planning hebdomadaire. Le 12 mai 2017, les salariés ont reçu un avertissement pour non-respect des lieux de pause.

4. Le 4 octobre 2017, ils ont saisi la juridiction prud'homale en référé pour obtenir l'annulation de cette sanction, un rappel de salaire et des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité. Cette affaire a été appelée à l'audience du 23 janvier 2018, la décision devant être rendue le 30 janvier 2018.

5. Le 4 janvier 2018, les salariés ont saisi le conseil de prud'hommes en référé pour voir ordonner la suspension de la note de service du 12 avril 2017 et que le dépôt de Giberville soit retenu comme lieu de pause.

6. Le 29 janvier 2018, à la suite d'un contrôle opéré sur une tournée, ils ont été mis à pied à titre conservatoire puis licenciés pour faute grave le 15 février 2018, au motif de la réalisation d'une collecte bilatérale interdite et dangereuse.

7. Soutenant que leur licenciement intervenait en violation de la liberté fondamentale d'agir en justice et encourait la nullité, ils ont saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes aux fins que leur réintégration soit ordonnée et que l'employeur soit condamné à leur payer des rappels de salaire depuis la mise à pied.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

8. Les salariés font grief aux arrêts de dire n'y avoir lieu à référé et de rejeter leurs demandes tendant, notamment, à voir ordonner leur réintégration sous astreinte, alors :

« 1°/ qu'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié ; qu'il appartient à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice ; qu'en retenant que la seule circonstance qu'une procédure de licenciement ait été engagée immédiatement après l'introduction d'une action en justice exercée par le salarié ne fait pas présumer une atteinte à la liberté fondamentale d'agir quand il appartenait à l'employeur d'établir que sa décision de licencier le salarié était justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice par celui-ci de son droit d'agir en justice, la cour d'appel a violé les articles 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, L. 1121-1 du code du travail et 1315, devenu 1353, du code civil ;

2°/ qu'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié ; que constitue un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser le licenciement motivé par une volonté répressive du salarié ayant introduit une action en justice à l'encontre de son employeur ; qu'en écartant l'existence d'un trouble manifestement illicite, sans rechercher si le licenciement du salarié n'était pas uniquement motivé par une volonté répressive de l'employeur, qui découlait de ce que, dans le mois ayant suivi l'introduction d'une action en justice, l'employeur avait, d'une part, décidé de modifier la tournée du salarié en l'affectant pour la première fois avec deux autres salariés qui avaient participé à la même action et, d'autre part, diligencé un contrôle inopiné dont le résultat l'avait conduit, le jour même, à mettre les salariés à pied avant de les licencier pour faute grave, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme, L. 1121-1 et R. 1455-6 du code du travail. »

Réponse de la Cour

9. Le seul fait qu'une action en justice exercée par le salarié soit contemporaine d'une mesure de licenciement ne fait pas présumer que celle-ci procède d'une atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice.

10. La cour d'appel a constaté, dans le cadre de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que les actions en justice engagées portaient sur la question du lieu de pause, soit sur une question sans rapport avec le motif de licenciement, que la lettre de licenciement ne contenait pas de référence à ces actions en justice, que la procédure de licenciement avait été régulièrement suivie et que la lettre de notification du licenciement était motivée en ce qu'elle contenait l'exposé de faits circonstanciés dont il appartient à la seule juridiction du fond de déterminer s'ils présentent un caractère réel et sérieux notamment au regard de la pratique antérieure, des consignes et de la formation reçues et qu'enfin, pour avoir été inopiné, le contrôle terrain n'en était pas moins une pratique dans l'entreprise dont la déloyauté n'était pas en l'état manifeste s'agissant de celui du 29 janvier 2018, ce dont il résultait que le licenciement ne présentait pas de caractère manifestement illicite. Elle en a, sans inverser la charge de la preuve et procédant à la recherche prétendument omise, exactement déduit l'absence d'un trouble manifestement illicite.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Condamne MM. P... et Y... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre novembre deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit, au pourvoi n° K 19-12.367, par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. P...

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR dit n'y avoir lieu à référé et D'AVOIR débouté M. P... de ses demandes tendant, notamment, à voir ordonner sa réintégration sous astreinte ;

AUX MOTIFS QUE la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposant pour faire cesser un trouble manifestement illicite et qu'il entre donc dans ses pouvoirs d'ordonner la poursuite du contrat de travail lorsque la nullité d'une mesure de licenciement est encourue ; que le droit du salarié d'agir en justice contre l'employeur est érigé en une liberté fondamentale dont la violation est sanctionnée par la nullité de la mesure ; qu'en l'espèce, M. P... soutient qu'en planifiant un contrôle inopiné à l'insu des travailleurs le 29 janvier à 5 h 30 du matin, alors qu'elle n'avait formulé depuis deux ans aucune observation à cet égard ni de consigne visant à interdire cette pratique et alors que deux actions en justice étaient en cours, la société COVED avait manifestement eu pour intention de mettre fin au contrat de travail à raison des actions en justice intentées ; que cependant, il sera relevé, d'une part, que les actions en justice engagées et en cours portaient sur la question du lieu de pause, soit sur une question sans rapport avec le motif de licenciement, d'autre part, que la lettre de licenciement ne contenait pas de référence à l'action en justice, que la procédure de licenciement a été régulièrement suivie et que la lettre de notification du licenciement était motivée en ce qu'elle contenait l'exposé des faits circonstanciés dont il appartient à la seule juridiction du fond de déterminer s'ils présentent un caractère réel et sérieux notamment au regard de la pratique antérieure, des consignes et de la formation reçues et, enfin, que pour avoir été inopiné, le contrôle terrain n'en était pas moins une pratique dans l'entreprise, pratique dont la déloyauté n'est pas en l'état manifeste s'agissant du 29 janvier ; qu'en cet état, la seule contemporanéité d'une action en justice exercée par le salarié et d'une mesure de licenciement qui ne présente pas de caractère manifestement illicite ne fait pas présumer que celle-ci procède d'une atteinte à la liberté fondamentale d'agir ; qu'en conséquence, il n'est pas justifié d'un trouble manifestement illicite ;

ALORS, 1°), QU'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié ; qu'il appartient à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice ; qu'en retenant que la seule circonstance qu'une procédure de licenciement ait été engagée immédiatement après l'introduction d'une action en justice exercée par le salarié ne fait pas présumer une atteinte à la liberté fondamentale d'agir quand il appartenait à l'employeur d'établir que sa décision de licencier le salarié était justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice par celui-ci, de son droit d'agir en justice, la cour d'appel a violé les articles 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, L. 1121-1 du code du travail et 1315, devenu 1353, du code civil ;

ALORS, 2°), QU'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié ; que constitue un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser le licenciement motivé par une volonté répressive du salarié ayant introduit une action en justice à l'encontre de son employeur ; qu'en écartant l'existence d'un trouble manifestement illicite, sans rechercher si le licenciement du salarié n'était pas uniquement motivé par une volonté répressive de l'employeur, qui découlait de ce que, dans le mois ayant suivi l'introduction d'une action en justice, l'employeur avait, d'une part, décidé de modifier la tournée du salarié en l'affectant pour la première fois avec deux autres salariés qui avaient participé à la même action et, d'autre part, diligencé un contrôle inopiné dont le résultat l'avait conduit, le jour même, à mettre les salariés à pied avant de les licencier pour faute grave, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme, L. 1121-1 et R. 1455-6 du code du travail. Moyen produit, au pourvoi n° N 19-12.369, par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. Y...

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR dit n'y avoir lieu à référé et D'AVOIR débouté M. Y... de ses demandes

tendant, notamment, à voir ordonner sa réintégration sous astreinte ;

AUX MOTIFS QUE la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposant pour faire cesser un trouble manifestement illicite et qu'il entre donc dans ses pouvoirs d'ordonner la poursuite du contrat de travail lorsque la nullité d'une mesure de licenciement est encourue ; que le droit du salarié d'agir en justice contre l'employeur est érigé en une liberté fondamentale dont la violation est sanctionnée par la nullité de la mesure ; qu'en l'espèce, M. Y... soutient qu'en planifiant un contrôle inopiné à l'insu des travailleurs le 29 janvier à 5 h 30 du matin, alors qu'elle n'avait formulé depuis deux ans aucune observation à cet égard ni de consigne visant à interdire cette pratique et alors que deux actions en justice étaient en cours, la société COVED avait manifestement eu pour intention de mettre fin au contrat de travail à raison des actions en justice intentées ; que cependant, il sera relevé, d'une part, que les actions en justice engagées et en cours portaient sur la question du lieu de pause, soit sur une question sans rapport avec le motif de licenciement, d'autre part, que la lettre de licenciement ne contenait pas de référence à l'action en justice, que la procédure de licenciement a été régulièrement suivie et que la lettre de notification du licenciement était motivée en ce qu'elle contenait l'exposé des faits circonstanciés dont il appartient à la seule juridiction du fond de déterminer s'ils présentent un caractère réel et sérieux notamment au regard de la pratique antérieure, des consignes et de la formation reçues et, enfin, que pour avoir été inopiné, le contrôle terrain n'en était pas moins une pratique dans l'entreprise, pratique dont la déloyauté n'est pas en l'état manifeste s'agissant du 29 janvier ; qu'en cet état, la seule contemporanéité d'une action en justice exercée par le salarié et d'une mesure de licenciement qui ne présente pas de caractère manifestement illicite ne fait pas présumer que celle-ci procède d'une atteinte à la liberté fondamentale d'agir ; qu'en conséquence, il n'est pas justifié d'un trouble manifestement illicite ;

ALORS, 1°), QU'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié ; qu'il appartient à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice ; qu'en retenant que la seule circonstance qu'une procédure de licenciement ait été engagée immédiatement après l'introduction d'une action en justice exercée par le salarié ne fait pas présumer une atteinte à la liberté fondamentale d'agir quand il appartenait à l'employeur d'établir que sa décision de licencier le salarié était justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice par celui-ci de son droit d'agir en justice, la cour d'appel a violé les articles 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, L. 1121-1 du code du travail et 1315, devenu 1353, du code civil ;

ALORS, 2°), QU'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié ; que constitue un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser le licenciement motivé par une volonté répressive du salarié ayant introduit une action en justice à l'encontre de son employeur ; qu'en écartant l'existence d'un trouble manifestement illicite, sans rechercher si le licenciement du salarié n'était pas uniquement motivé par une volonté répressive de l'employeur, qui découlait de ce que, dans le mois ayant suivi l'introduction d'une action en justice, l'employeur avait, d'une part, décidé de modifier la tournée du salarié en l'affectant pour la première fois avec deux autres salariés qui avaient participé à la même action et, d'autre part, diligenté un contrôle inopiné dont le résultat l'avait conduit, le jour même, à mettre les salariés à pied avant de les licencier pour faute grave, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme, L. 1121-1 et R. 1455-6 du code du travail.