

8 juillet 2009

Cour de cassation

Pourvoi n° 08-40.139

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2009:SO01610

Titres et sommaires

CONFLIT COLLECTIF DU TRAVAIL - grève - contrat de travail - licenciement - faute lourde du salarié - défaut - portée - contrat de travail, rupture - formalités légales - lettre de licenciement - contenu - mention des motifs de licenciement - pluralité de motifs - motif prohibé - portée contrat de travail, rupture - nullité - cas - licenciement fondé sur des faits commis à l'occasion de l'exercice du droit de grève en l'absence de faute lourde

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Tout licenciement prononcé en l'absence de faute lourde est nul de plein droit. Il s'ensuit que lorsqu'un employeur licencie un salarié à la fois pour des faits commis à l'occasion d'une grève sans invoquer de faute lourde et pour des faits distincts, le caractère illicite du motif du licenciement prononcé pour des faits liés à l'exercice du droit de grève entraîne à lui seul la nullité du licenciement. Encourt la cassation, l'arrêt qui pour rejeter la demande de réintégration formée en référé par des salariés licenciés pour plusieurs motifs parmi lesquels des faits en relation avec un mouvement de grève, non qualifiés de faute lourde, retient que les faits autres que ceux en relation avec la grève sont distincts de la participation à celle-ci et, s'ils étaient établis, constitueraient une cause réelle et sérieuse de licenciement

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen relevé d'office après l'avertissement prévu à l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu l'article L. 2511 du code du travail ;

Attendu que l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ; que tout licenciement prononcé en l'absence de faute lourde est nul de plein droit ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'un mouvement de grève a eu lieu le 31 décembre 2006 au sein du Casino d'Evau les

Bains ; que M. X... et Mme Y..., employés respectivement comme croupier et " caissière boule ", ont été licenciés le 6 février 2007 pour faute grave, leur employeur leur reprochant, d'une part, leur absence injustifiée et l'instauration d'un climat conflictuel, faits commis dans la journée du 31 mai 2006, et, d'autre part, des faits de harcèlement, menaces et insultes proférées à l'égard d'autres salariés ; que, soutenant que leur licenciement était nul, ils ont saisi en référé la juridiction prud'homale d'une demande de réintégration et en paiement de sommes à titre de provision sur salaires ;

Attendu que pour rejeter leur demandes, l'arrêt retient que les faits autres que ceux en relation avec la grève sont distincts de la participation à celle-ci et constitueraient, s'ils étaient établis, une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de faute lourde, le caractère illicite du motif du licenciement tiré de la participation à une grève emporte à lui seul la nullité de ce licenciement, la cour d'appel, qui avait constaté qu'aucune faute lourde n'était reprochée aux deux salariés, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 novembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Poitiers ;

Condamne la société Casino d'Evaux les Bains aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Casino d'Evaux-les-Bains à payer à Mme Y... et à M. X... la somme globale de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juillet deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour Mme Y... et M. X...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté les salariés de leurs demandes tendant à voir constater la nullité de leur licenciement, ordonner la poursuite de leur contrat de travail et leur réintégration dans leur emploi sous astreinte de 5 000 euros par jour de retard et condamner la société CASINO D'EVAUX LES BAINS à payer à titre de provision sur leur salaire depuis le 6 février 2007, soit 6 325, 36 euros à Isabelle Y... et 6 818. 32 euros à Christian X....

AUX MOTIFS QUE, il est de l'intérêt d'une bonne administration de la justice de joindre les deux procédures ; que l'article

R. 516-32 du code du travail prévoit expressément la possibilité de présenter la demande en référé par acte d'huissier de justice ; Que l'article 367 du nouveau code de procédure civile permet au juge d'ordonner d'office la disjonction d'une instance en plusieurs ; que la régularité de la procédure n'est donc pas utilement critiquée ; Qu'il est constant qu'une grève a eu lieu dans les casinos le 31 décembre 2006 ; Qu'il est soutenu par les intimés que leur licenciement n'est motivé que par la grève à laquelle ils ont participé ; Que dans la lettre notifiant le licenciement les motifs de celui-ci sont exposés sous deux rubriques différentes ; que dans la première, intitulée « Absence injustifiée, volonté de nuire à la société et mise en place d'un climat gravement conflictuel nuisible au bon fonctionnement de la société » sont exposés des faits imputés à Christian X... et à Isabelle Y... dans la journée du 31 décembre 2006 ; que dans la seconde rubrique intitulée « Atteinte à la liberté du travail, harcèlement moral et physique de plusieurs collègues, insultes et menaces répétées » sont exposés les faits suivants : « Il est établi que vous avez effectué des pressions psychologiques très fortes sur Monsieur A... afin qu'il vous suive dans votre entreprise et ensuite qu'il garde le silence. Cela est une véritable atteinte à la liberté du travail. Monsieur A... en reste très fortement choqué. D'ailleurs, vous vous êtes acharné sur un autre de vos collègues, Monsieur Jocelyn B..., depuis plusieurs semaines, après qu'il ait accordé une interview dans un journal au sujet du métier de croupier. Vous l'avez harcelé de manière systématique, afin de le pousser à la démission. Vous êtes même allés jusqu'à le menacer physiquement et ce en compagnie de deux de vos collègues. Les raisons en étaient que vous estimez être le seul, avec deux de vos collègues, à pouvoir vous exprimer sur le sujet du métier. Ne voulant pas vous suivre le soir du 31 décembre, vous l'avez insulté à plusieurs reprises et l'avez véritablement traumatisé » ; que ces faits sont incontestablement distincts de la participation de la grève et constitueraient une cause réelle et sérieuse de licenciement s'ils étaient établis ; que les intimés soutiennent que l'invocation de ces fautes n'est qu'un prétexte fallacieux et que le véritable motif de leur licenciement est la participation à la grève mais le bien fondé de cette allégation n'apparaît pas démontré de façon non sérieusement contestable en l'état de la présente procédure de référé au vu des pièces versées aux débats ; que, dans ces conditions, il ne peut pas être prétendu que les licenciements litigieux constituent un trouble manifestement illicite au sens de l'article R. 516-31 alinéa 1er du code du travail ; qu'en conséquence, il y a lieu de débouter les intimés de l'ensemble de leurs demandes et de les condamner aux dépens ».

ALORS D'UNE PART QUE, constitue un trouble manifestement illicite le licenciement d'un salarié en violation des dispositions de l'article L 2511-1 du Code du travail ; qu'est manifestement illicite comme nul non seulement le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais encore celui prononcé à raison d'un fait commis à l'occasion de la grève à laquelle il participe, si ce fait n'est pas constitutif d'une faute lourde ; qu'en affirmant que ne constituaient pas un trouble manifestement illicite les licenciement prononcés au motif que les faits reprochés dans la lettre de licenciement étaient distincts de la participation de la grève la Cour d'appel a violé les articles, L. 2511-1 et du Code du travail (anciennement L521-1) du code du travail ensemble son article R. 1455-9 (anciennement R 513-32 dudit code)

ALORS surtout QU'en disant que les faits invoqués dans la lettre de licenciement, qui faisait grief aux salariés d'une « absence injustifiée, volonté de nuire à la société et mise en place d'un climat gravement conflictuel nuisible au fonctionnement de la société » dans la journée du 31 décembre 2006, soit le jour de grève en litige, et de l'atteinte à la liberté du travail étaient distincts de la participation à la grève, la Cour d'appel a dénaturé la lettre de licenciement et violant ainsi d'article 1134 du Code civil.

ALORS D'AUTRE PART QU'un salarié gréviste ne peut être licencié ou sanctionné, à raison d'un fait commis à l'occasion de la grève à laquelle il participe, que si ce fait est constitutif d'une faute lourde ; qu'en affirmant que les fautes invoquées dans la lettre de licenciement, étaient susceptibles de justifier la rupture, comme constitutifs, s'ils étaient établis, d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, en sorte qu'aucun trouble manifestement illicite ne pouvait être retenu, la Cour d'appel a encore violé les dispositions précitées.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de limoges
12 novembre 2007

Textes **appliqués**

Cour d'appel de Limoges, 12 novembre 2007, 07/0819

article L. 2511 du code du travail

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 26 septembre 2007, pourvoi n° 06-40.039, Bull. 2007, V, n° 136 (rejet)