

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 14 décembre 2022

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1379 F-D

Pourvoi n° S 21-16.084

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 14 DÉCEMBRE 2022

1°/ M. [G] [X], domicilié [Adresse 3],

2°/ l'Union générale des syndicats FO Veolia, dont le siège est [Adresse 2],

ont formé le pourvoi n° S 21-16.084 contre l'arrêt rendu le 4 mars 2021 par la cour d'appel de Rennes (7e chambre prud'homale), dans le litige les opposant à la société Veolia Eau - Compagnie générale des eaux, société civile agricole, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ollivier, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [X], de l'Union générale des syndicats FO Veolia, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Veolia Eau - Compagnie générale des eaux, après débats en l'audience publique du 9 novembre 2022 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ollivier, conseiller référendaire rapporteur, Mme Sommé, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rennes, 4 mars 2021), M. [X] a été engagé par la Compagnie générale des eaux, devenue la société Veolia eau - Compagnie générale des eaux, le 21 mai 1984 en qualité d'agent administratif. Le salarié était titulaire de divers mandats représentatifs et syndicaux.
2. Le 24 février 2004, il a été convoqué à un entretien préalable prévu le 1er mars suivant. Le 24 mai 2004, l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser son licenciement. Le 25 octobre suivant, le ministre du travail a annulé la décision de l'inspecteur du travail et autorisé le licenciement du salarié. Par une lettre du 2 novembre 2004, l'employeur a notifié au salarié son licenciement pour faute grave.
3. Le 31 janvier 2005, le salarié, invoquant des faits de discrimination en lien avec ses activités syndicales et un harcèlement moral, a saisi la juridiction prud'homale de demandes de nullité de son licenciement et de paiement de diverses indemnités. Par un jugement prononcé en formation de départage le 18 janvier 2006, le conseil de prud'hommes a ordonné un sursis à statuer dans l'attente de la décision du tribunal administratif saisi d'un recours du salarié contre la décision du ministre du 25 octobre 2004 autorisant son licenciement.
4. Par un jugement du 18 décembre 2007, le tribunal administratif a rejeté le recours du salarié contre la décision du ministre. La cour administrative d'appel, par une décision du 3 novembre 2011, a rejeté la requête du salarié aux fins d'annulation de ce jugement. Par un arrêt du 26 décembre 2012, le Conseil d'Etat a déclaré non admis le pourvoi du salarié formé à l'encontre de la décision de la cour administrative d'appel, et par un arrêt du 25 juillet 2013, a rejeté le recours en rectification d'une erreur matérielle.

Examen des moyens

Sur le premier moyen en ce qu'il fait grief à l'arrêt de dire irrecevables les demandes du salarié en nullité de son licenciement avec réintégration accompagnée d'un rappel de salaires correspondant à la période d'éviction de l'entreprise et sur les deuxième, troisième et quatrième moyens, ci-après annexés

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen en ce qu'il fait grief à l'arrêt de dire irrecevable la demande de dommages-intérêts pour la période postérieure au 25 octobre 2004 et de dire irrecevable l'intervention volontaire du syndicat en cause d'appel

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire irrecevable sa demande en paiement de dommages-intérêts pour discrimination syndicale pour la période postérieure au 25 octobre 2004 et de dire irrecevable l'intervention volontaire du syndicat en cause d'appel, alors :

« 1° que, si le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste cependant compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement, et notamment les actes de discrimination syndicale commis, lors de l'exécution du contrat de travail ; qu'il s'ensuit que le contrôle, exercé par l'administration du travail, saisie d'une demande d'autorisation administrative de licenciement, de l'absence de lien avec les mandats détenus par le salarié ne rend pas, en soi, irrecevable la demande du salarié fondée sur la discrimination syndicale qu'il estime avoir subie entre la date d'autorisation du licenciement délivrée par l'autorité administrative et celle de la notification du congédiement ; qu'en décidant au contraire – après avoir rappelé que le conseil de prud'hommes de Rennes avait, par un jugement du 29 novembre 2016, déclaré irrecevable la demande de dommages-intérêts du salarié pour discrimination syndicale au titre de la période antérieure au 25 octobre 2004, date de l'autorisation administrative de licenciement accordé sur décision ministérielle – qu' "il ne peut être sérieusement soutenu que le juge judiciaire retrouverait sa compétence pour trancher un litige entre employeur et salarié après la date d'autorisation administrative de licenciement", la cour d'appel a violé, par fausse application, la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III et, par refus d'application, les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

2° qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que le tribunal administratif de Rennes avait jugé, par décision du 18 décembre 2007, "qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que le licenciement ait été prononcé en raison de l'appartenance syndicale de l'intéressé" et qu' "en prenant sa décision d'autorisation de licenciement, question qui par principe échappe à la compétence du juge judiciaire au nom de la séparation des pouvoirs entre l'ordre administratif et l'ordre judiciaire, l'autorité administrative compétente a nécessairement vérifié que la demande en ce sens de l'employeur était d'une manière générale sans lien avec l'exercice par M. [G] [X] de ses différents mandats syndicaux" ; qu'elle en a déduit qu' "en donnant ainsi son autorisation au licenciement de l'appelant, l'autorité administrative, sous le contrôle du juge administratif, s'est bien assurée de toute absence de discrimination syndicale, ce qui rend donc irrecevable notamment la demande indemnitaire de M. [G] [X] pour discrimination syndicale, que ce soit sur la période antérieure ou postérieure à la délivrance de l'autorisation administrative de licenciement le 25 octobre 2004" ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés du contrôle du juge administratif de l'absence de lien entre le licenciement et les activités syndicales du salarié, lesquels n'excluaient pas que le salarié ait pu être victime d'une discrimination – sans lien avec la rupture du contrat de travail – entre la date d'autorisation du licenciement délivrée par l'autorité administrative et celle de la notification du congédiement, quelle que soit la brièveté de cette période, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de la loi des 16-24 août 1790 et du décret du 16 fructidor an III, ensemble les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III et le principe de séparation des pouvoirs :

7. Il résulte de ces textes et de ce principe que si le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste cependant compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement, et notamment l'existence d'une discrimination syndicale.

8. Pour déclarer irrecevable la demande en paiement de dommages-intérêts au titre d'une discrimination syndicale pour la période postérieure au 25 octobre 2004, l'arrêt retient qu'en prenant sa décision d'autorisation de licenciement, l'autorité administrative compétente a nécessairement vérifié que la demande en ce sens de l'employeur était d'une manière générale sans lien avec l'exercice par le salarié de ses différents mandats syndicaux et qu'en donnant ainsi son autorisation au licenciement du salarié, l'autorité administrative, sous le contrôle du juge administratif, s'est bien assurée de toute absence de discrimination syndicale, ce qui rend donc irrecevable notamment la demande indemnitaire du salarié pour discrimination syndicale, que ce soit sur la période antérieure ou postérieure à la délivrance de l'autorisation administrative de licenciement le 25 octobre 2004.

9. En statuant ainsi, alors que le contrôle exercé par l'administration du travail, saisie d'une demande d'autorisation

administrative de licenciement, et par la juridiction administrative, de l'absence de lien avec les mandats détenus par le salarié ne rendait pas irrecevable la demande de celui-ci fondée sur la discrimination syndicale qu'il estimait avoir subie entre le 25 octobre 2004 et le 2 novembre suivant, date de son licenciement, la cour d'appel a violé les textes et principe susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déclare irrecevables la demande de M. [X] en paiement de dommages-intérêts pour la discrimination syndicale sur la période postérieure au 25 octobre 2004 et l'intervention volontaire du syndicat en cause d'appel et en ce qu'il condamne M. [X] et l'Union générale des syndicats FO Veolia aux dépens et à une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 4 mars 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Rennes autrement composée ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

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

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 partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [X], l'Union générale des syndicats FO Veolia

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [X] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit irrecevable sa demande en paiement de dommages-intérêts pour discrimination syndicale pour la période postérieure au 25 octobre 2014, d'AVOIR dit irrecevables ses demandes en nullité de son licenciement avec réintégration accompagnée d'un rappel de salaires correspondant à la période d'éviction de l'entreprise et d'AVOIR dit irrecevable l'intervention volontaire de l'UGSFO Veolia et Filiales en cause d'appel.

1° ALORS QUE, si le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste cependant compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement, et notamment les actes de discrimination syndicale commis, lors de l'exécution du contrat de travail ; qu'il s'ensuit que le contrôle, exercé par l'administration du travail, saisie d'une demande d'autorisation administrative de licenciement, de l'absence de lien avec les mandats détenus par le salarié ne rend pas, en soi, irrecevable la demande du salarié fondée sur la discrimination syndicale qu'il estime avoir subie entre la date d'autorisation du licenciement délivrée par l'autorité administrative et celle de la notification du congédiement ; qu'en décidant au contraire – après avoir rappelé que le conseil de prud'hommes de Rennes avait, par un jugement du 29 novembre 2016, déclaré irrecevable la demande de dommages-intérêts du salarié pour discrimination syndicale au titre de la période antérieure au 25 octobre 2004, date de l'autorisation administrative de licenciement accordé sur décision ministérielle – qu'« il ne peut être sérieusement soutenu que le juge judiciaire retrouverait sa compétence pour trancher un litige entre employeur et salarié après la date d'autorisation administrative de licenciement », la cour d'appel a violé, par fausse application, la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III et, par refus d'application, les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail.

2° ET ALORS QU'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que le tribunal administratif de Rennes avait jugé, par décision du 18 décembre 2007, « qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que le licenciement ait été prononcé en raison de l'appartenance syndicale de l'intéressé » et qu'« en prenant sa décision d'autorisation de licenciement, question qui par principe échappe à la compétence du juge judiciaire au nom de la séparation des pouvoirs entre l'ordre administratif et l'ordre judiciaire, l'autorité administrative compétente a nécessairement vérifié que la demande en ce sens de l'employeur était d'une manière générale sans lien avec l'exercice par M. [G] [X] de ses différents mandats syndicaux » ; qu'elle en a déduit qu'« en donnant ainsi son autorisation au licenciement de l'appelant, l'autorité administrative, sous le contrôle du juge administratif, s'est bien assurée de toute absence de discrimination syndicale, ce qui rend donc irrecevable notamment la demande indemnitaire de M. [G] [X] pour discrimination syndicale, que ce soit sur la période antérieure ou postérieure à la délivrance de l'autorisation administrative de licenciement le 25 octobre 2004 » ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés du contrôle du juge administratif de l'absence de lien entre le licenciement et les activités syndicales du salarié, lesquels n'excluaient pas que le salarié ait pu être victime d'une discrimination – sans lien avec la rupture du contrat de travail – entre la date d'autorisation du licenciement délivrée par l'autorité administrative et celle de la notification du congédiement, quelle que soit la brièveté de cette période, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de la loi des 16-24 août 1790 et du décret du 16 fructidor an III, ensemble les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [X] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes aux fins de nullité de son licenciement avec toutes conséquences de droit pour « référence, dans la lettre de rupture, à une procédure contentieuse [qu'il a] engagée ».

ALORS QUE la seule référence dans la lettre de rupture à une procédure contentieuse engagée par l'intéressé est constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice entraînant à elle seule la nullité de la rupture ; qu'en déboutant M. [X] de sa demande en nullité du licenciement, cependant qu'elle constatait que la lettre de licenciement faisait référence à un arrêt de la cour d'appel de Rennes du 27 janvier 2004, rendu entre les parties dans une précédente instance, la cour d'appel a violé l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

M. [X] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il l'a débouté de ses demandes au titre du harcèlement moral.

1° ALORS QUE le fait discriminatoire s'entend d'une décision de l'employeur prise en considération d'un motif prohibé par loi, tandis que les agissements de harcèlement moral se comprennent d'atteintes aux droits du salarié, à sa dignité, à sa santé physique ou mentale et à son avenir professionnel ; que la circonstance qu'un ensemble de faits ne soit pas constitutif de discrimination n'implique pas, en soi, que ce même ensemble de faits ne puisse pas laisser supposer l'existence d'une situation de harcèlement moral ; que pour débouter M. [X] de ses demandes au titre du harcèlement moral, la cour d'appel a retenu que « M. [G] [X] affirme sans véritablement l'établir que la société intimée « n'a eu de cesse de tenter de [l'] assujettir par des agissements déloyaux répétitifs, ayant également pour finalité de le disqualifier auprès des autres salariés, de le déstabiliser en le dénigrant en permanence, de porter atteinte à sa dignité et à son avenir professionnel avec une violence lourdement condamnable », tout son propos sur cette thématique du harcèlement moral - ses écritures, pages 40/63 - renvoyant à une situation qu'il qualifie encore et toujours de discrimination syndicale, ou de harcèlement discriminatoire, cela en dépit d'une analyse objective des faits puisqu'il n'a pas eu gain de cause sur la question de l'utilisation de ses heures de délégation » ; qu'en se refusant ainsi à rechercher si les faits invoqués par le salarié au soutien de ses demandes au titre de la discrimination – qu'elle n'a pas examinées, les ayant déclarées irrecevables « sans examen au fond » – ne laissaient pas présumer l'existence d'une situation de harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

2° ET ALORS QU'en statuant comme elle l'a fait, par des motifs inopérants tirés, d'une part, du caractère non discriminatoire des agissements de l'employeur, d'autre part, de l'absence de succès du salarié en ses demandes relatives à l'utilisation de ses heures de délégation, lesquels n'excluaient pas que l'employeur ait pu user de moyens

qualifiables de harcèlement moral pour faire respecter ses décisions concernant précisément l'utilisation des crédits d'heures de l'intéressé, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

M. [X] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que son licenciement repose sur une faute grave et, en conséquence, de l'AVOIR débouté de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis avec incidence congés payés, et d'une indemnité de licenciement.

1° ALORS QUE les absences répétées du salarié ne sont pas constitutives d'une faute grave lorsque le salarié, déférant à la demande de l'employeur, a réintégré son poste de travail et n'a plus été absent par la suite ; que pour dire la faute grave justifiée, la cour d'appel a retenu qu'« il ressort des éléments produits aux débats par l'employeur que malgré ses relances - ses pièces 34 à 39 -, M. [G] [X] a persisté à se mettre en absences injustifiées sur la période au moins d'avril 2003 à février 2004 avec un total de 286,50 heures non travaillées sans raison valable, ce qui constitue une violation flagrante de ses obligations de salarié puisqu'étant normalement tenu d'accomplir une prestation de travail correspondant à sa qualification contre rémunération, un tel comportement étant constitutif en l'espèce d'une faute grave de nature à avoir rendu impossible la poursuite entre les parties de l'exécution du contrat de travail avec son départ immédiat de l'entreprise sans indemnités, peu important à cet égard l'absence d'antécédents disciplinaires et le fait qu'il n'ait pas été placé sous le régime de la mise à pied conservatoire dans le cadre de la procédure de licenciement qui a pris un certain temps en raison de sa situation de salarié bénéficiaire d'un régime légal de protection » ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il ressortait de ses constatations que le salarié, après avoir été relancé par l'employeur, n'avait plus été absent de manière injustifiée à compter du mois de février 2004, ce dont il résultait que ses absences ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise à la date de la décision d'autorisation du licenciement, délivrée le 25 novembre 2004, soit neuf mois plus tard, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.

2° ET ALORS QUE l'employeur ne peut se prévaloir de la répétition de faits qu'il a tolérés sans y puiser un motif de sanction ; qu'en retenant que les absences répétées de M. [X], en dépit des relances de l'employeur, constituaient une faute grave, cependant qu'elle constatait l'absence d'antécédents disciplinaire du salarié, ce dont il résultait que l'employeur avait fait preuve de tolérance à l'égard du comportement adopté par le salarié du mois d'avril 2003 au mois de février 2004, soit pendant près d'un an avant de solliciter auprès de l'inspecteur du travail l'autorisation de prononcer le licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.