SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION
_____

Audience publique du 22 novembre 2023

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 2092 FS-D

Pourvois n°
T 21-21.904
U 21-21.905 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 22 NOVEMBRE 2023

1°/ Mme [M] [R], domiciliée [Adresse 2],

2°/ Mme [J] [W], domicileé [Adresse 3],

3°/ le syndicat CNT des travailleurs de la santé, du social et des collectivités territoriales de la région parisienne, dont le siège est [Adresse 1],

ont formé les pourvois n° T 21-21.904 et U 21-21.905 contre deux arrêts rendus le 1er juillet 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 7), dans le litige les opposant à la société People & Baby, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 4], défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoque, à l'appui de leur pourvois, quatre moyens identiques de cassation.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Lanoue, conseiller référendaire, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mmes [R], [W], et du syndicat CNT des travailleurs de la santé, du social et des collectivités territoriales de la région parisienne, de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de la société People & Baby, les plaidoiries de Me Grevy, et celles de Me Goulet, et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 18 octobre 2023 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Lanoue, conseiller référendaire rapporteur, M. Rinuy, conseiller le plus ancien faisant fonction de doyen, Mmes Ott, Sommé, Bouvier, Bérard, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Ollivier, Arsac, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaires, et Mme Dumont, 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° T 21-21.904 et U 21-21.905 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Paris, 1er juillet 2021), Mmes [R] et [W] ont été engagées respectivement en qualité d'aide éducatrice à compter du 2 février 2006 et en qualité d'élève auxiliaire de puériculture à compter du 1er mars 2006 par l'association La Passerelle selon des contrats de travail qui ont été transférés le 1er août 2006 à la société People & Baby (la société) qui gère, sur délégation de la Ville de [Localité 5], une halte-garderie.

3. Le syndicat CNT des travailleurs de la santé, du social et des collectivités locales de la région parisienne (le syndicat) a désigné, au mois de novembre 2009, un représentant de section syndicale au sein de cette halte-garderie.

4. Le 1er mars 2010, les deux salariées ont exercé leur droit de grève à la suite du mot d'ordre de grève communiqué par le syndicat à l'employeur.

5. Par lettres du 2 mars 2010, elles ont été mises à pied à titre conservatoire. Convoquées le 3 mars 2010 à un entretien préalable au licenciement fixé respectivement aux 16 et 12 mars 2010, elles ont été licenciées le 26 mars 2010 pour faute grave.

6. Invoquant une discrimination syndicale et contestant leur licenciement, les deux salariées ont saisi, le 31 mars 2010, la juridiction prud'homale en sollicitant le paiement de diverses sommes. Le syndicat est intervenu volontairement à l'instance.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première et quatrième branches

Enoncé du moyen

7. Les salariées font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, dommages-intérêts pour licenciement nul, d'indemnité de préavis, congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et de rappel de salaire pour mise à pied abusive, alors :

« 1°/ que lorsqu'un salarié établit des faits laissant supposer une discrimination dans la rupture de son contrat de travail en raison de son activité syndicale ou de sa participation à un mouvement de grève, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'exercice normal du droit de grève et à la discrimination syndicale ; 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 ou en raison de son activité syndicale, et pour des faits distincts, le caractère illicite du motif du licenciement prononcé pour des faits liés à l'exercice du droit de grève ou à l'activité syndicale entraîne à lui seul la nullité du licenciement ; qu'ayant constaté que la salariée établissait que la procédure de licenciement s'inscrivait dans un contexte de conflit collectif et de fortes tensions entre le direction et le syndicat CNT, que l'employeur avait manifesté son hostilité et son aversion à l'égard de l'action dudit syndicat en janvier 2010, qu'en janvier 2010 également, la mairie de [Localité 5], qui avait déploré la distribution de tracts syndicaux aux parents, avait demandé à la direction de la halte-garderie de prendre les mesures nécessaires pour un retour au bon fonctionnement, que le jour-même de la distribution de tract par le syndicat le 27 janvier 2010, la direction indiquait être dans une recherche active pour le recrutement d'une nouvelle équipe dans le but d'anticiper des arrêts ou grèves, que l'exposante a participé le 1er mars 2010 à une grève à laquelle le syndicat CNT avait appelé, que les procédures de sanction et de licenciement avaient été engagées le lendemain de la grève contre les cinq grévistes et le 8 mars 2010 contre la représentante de la section syndicale CNT et conduites ensuite simultanément, que l'inspection du travail, après avoir demandé en vain la suspension des procédures disciplinaires et l'annulation des sanctions en raison de la prise en compte de l'appartenance syndicale et l'exercice du droit de grève et refusé la demande d'autorisation de licenciement pour ce même motif de la représentante de la section syndicale CNT, a dressé un procès-verbal notamment pour six infractions de discrimination syndicale pour avoir engagé les mesures disciplinaires à l'encontre des six salariées ayant participé au mouvement de grève, tout en refusant d'en déduire que le licenciement avait été décidé en raison de l'activité syndicale de la salariée et de sa participation à la grève, peu important que parallèlement aient été établis les dysfonctionnements en matière d'hygiène et de sécurité au sein de la halte-garderie invoqués dans la lettre licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, 1134-1, L. 2141-5 , L. 2511-1 du code du travail ;

4°/ qu'en s'abstenant d'examiner, comme elle y était invitée, s'il se déduisait du caractère collectif et simultané des procédures de sanction et de licenciement engagées le lendemain de la grève contre les cinq grévistes et le 8 mars 2010 contre la représentante de la section syndicale CNT que le licenciement de la salariée était lié à son activité syndicale et à l'exercice normal du droit de grève, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, 1134-1, L. 2141-5 , L. 2511-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1132-1, dans sa rédaction applicable en la cause, L. 1132-2, L. 1134-1, L. 2141-5 et L. 2511-1 du code du travail :

8. Selon l'article L. 2511-1 du code du travail, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié, et ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2.

9. Aux termes de l'article L. 1332-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

10. En application de l'article L. 1134-1 du code du travail, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

11. Pour rejeter les demandes au titre d'une discrimination, après avoir énoncé que les salariées établissent la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale, les arrêts retiennent que la question de l'inobservation des règles d'hygiène et de sécurité par les salariées de la halte-garderie a été soulevée le 9 décembre 2009 à la suite d'une visite inopinée sur les lieux organisée le 2 décembre 2009

par un représentant de la mairie de [Localité 5], qu'un climat de tension existait depuis novembre 2009 entre les salariées de la halte-garderie et la direction se manifestant par le non-respect systématique par celles-ci de façon collective des directives en matière d'hygiène et de sécurité, que cette problématique en matière d'hygiène et d'application des règles et normes de sécurité était récurrente depuis la fin de l'année 2009 et le début de l'année 2010 et que les rapports et décisions de l'autorité administrative concernant la situation de la salariée protégée, représentante de section syndicale, ne valaient pas à l'égard des deux salariées.

12. En se déterminant ainsi, par des motifs impropres à caractériser l'existence d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination syndicale et à l'exercice normal par les salariées de leur droit de grève, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait engagé la procédure de licenciement avec mise à pied conservatoire le lendemain du mouvement de grève auquel elles avaient participé à l'appel du syndicat et qu'il avait prononcé des sanctions disciplinaires à l'encontre de quatre autres salariées de la halte-garderie ayant participé à ce mouvement de grève, la cour d'appel a privé ses décisions de base légale.

Sur le troisième moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

13. Les salariées font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, alors « que la cour d'appel a considéré, d'une part, que l'employeur n'avait pas fait un usage abusif de son pouvoir disciplinaire en infligeant à la salariée une mise à pied conservatoire le 2 mars 2010, au lendemain de la grève et, d'autre part, qu'il n'avait commis aucune faute en ignorant les observations de l'inspection du travail faites le 16 mars 2010 par lesquelles il lui avait été demandé de suspendre les procédures et d'annuler les sanctions au motif qu'"il résulte des développements qui précèdent" que la mise à pied conservatoire et le licenciement trouvaient leur origine dans le non-respect par [les salariées] des directives de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité constitutif d'une faute grave et étaient sans lien avec la grève et l'engagement syndical de la salariée ; que la cassation à intervenir au titre du premier et/ou du deuxième moyen entraînera celle, par voie de conséquence, des chefs du dispositif attaqués par le présent moyen en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

14. La cassation des chefs de dispositif critiqués par le premier moyen entraîne par voie de conséquence la cassation des chefs de dispositif rejetant les demandes de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Et sur le quatrième moyen

Enoncé du moyen

15. Le syndicat fait grief aux arrêts de le débouter de ses demandes de dommages-intérêts, alors « que la cassation qui sera prononcée sur l'un ou les moyens précédents s'étendra, par voie de conséquence, au chef attaqué par le présent moyen, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

16. La cassation des chefs de dispositif critiqués par le premier moyen entraîne par voie de conséquence la cassation des

chefs de dispositif rejetant les demandes de dommages-intérêts formées par le syndicat, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'ils rejettent les demandes tendant à ce que soient constatées la péremption des instances et la nullité des jugement et en ce qu'ils déboutent Mmes [R] et [W] de leurs demandes de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, les arrêts rendus le 1er juillet 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ces points, les affaires et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société People & Baby aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes formées par la société People & Baby et la condamne à payer à Mmes [R] et [W] et au syndicat CNT des travailleurs de la santé, du social et des collectivités locales de la région parisienne la somme globale de 3 000 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 des arrêts partiellement cassés ;

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