

CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – Liberté d’expression – Distribution d’une pétition à des clients de l’entreprise – Abus (non) – Licenciement – Absence de cause réelle sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 14 novembre 2013
 Veolia Propreté Poitou Charentes contre P. (p. n° 12-10.082)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Poitiers, 9 novembre 2011), que M. P. a été engagé le 16 juin 2004 en qualité de « gardien réceptionniste de déchèterie » par la société Onyx Poitou Charentes, devenue Veolia Propreté Poitou Charentes ; que son employeur lui ayant notifié deux avertissements le 1^{er} juin 2007 et le 10 octobre 2008 et deux mises à pied les 26 juin 2007 et 21 octobre 2008, il a saisi le conseil de prud’hommes pour obtenir l’annulation de ces sanctions et des rappels de salaire ; que licencié pour faute grave le 7 janvier 2010 après clôture des débats devant le conseil de prud’hommes, il a contesté ce licenciement devant la cour d’appel ;

Attendu que l’employeur fait grief à l’arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue une exécution fautive du contrat de travail le fait pour un salarié de distribuer aux usagers, sur les lieux et aux horaires de travail, une pétition contestant une décision relative à ses horaires de travail et l’organisation du travail décidée par la communauté d’agglomérations cliente de l’employeur ; qu’en l’espèce, en décidant que ce comportement d’un salarié qui n’était pas en grève, ni n’était titulaire d’un mandat représentatif, ne présentait pas un caractère fautif, au motif inopérant que la pétition ne comportait aucun caractère diffamatoire ou injurieux, la cour d’appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1221-1, L. 1222-1, L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ que l’employeur peut, dans l’exercice de son pouvoir d’individualisation des mesures disciplinaires, sanctionner différemment des salariés ayant commis une faute semblable ou une même faute et peut même ne sanctionner que certains d’entre eux ; que dès lors se fonde sur un motif inopérant et prive sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail, la cour d’appel qui relève que le salarié avait participé à la distribution de la pétition avec d’autres salariés qui n’ont pas été sanctionnés ;

3°/ que prive sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1221-1, L. 1222-1, L. 1232-1, L. 1234-1 et L. 1235-1 du code du travail, la cour d’appel qui affirme péremptoirement que M. P. n’aurait pas été le seul salarié à avoir distribué la pétition litigieuse et que les autres salariés n’auraient pas été sanctionnés, sans préciser ni sur quels éléments de preuve elle se fondait pour ainsi statuer, ni si ces derniers se trouvaient sur le site lorsque le comportement fautif a été constaté, ni même s’ils se trouvaient placés sous l’emprise du pouvoir disciplinaire de la société Onyx Poitou Charentes ;

4°/ que la faute grave ne nécessite pas l’existence d’un préjudice avéré ; qu’en l’espèce, le fait de distribuer

aux usagers d’un service public une pétition pendant les heures et lieux de travail dans laquelle le salarié critique la gestion du service par la collectivité publique cliente de l’employeur constitue une faute, quand bien même ce comportement n’aurait en définitive pas nui aux relations commerciales entre les deux entités ; qu’en refusant de reconnaître le caractère fautif du comportement de M. P., au motif inopérant que la distribution de la pétition litigieuse n’avait pas nui aux relations commerciales entre la société Onyx Poitou Charentes, la cour d’appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1221-1, L. 1222-1, L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

5°/ que le fait de refuser de remettre à son supérieur hiérarchique une pétition qu’un salarié distribue sur son lieu de travail et pendant les heures d’activité constitue un acte d’insubordination ; qu’en l’espèce, M. P. a expressément reconnu avoir refusé de remettre à son supérieur hiérarchique la pétition qu’il distribuait aux usagers, au motif qu’elle était destinée au directeur du service des déchets de la Communauté d’Agglomérations de Poitiers ; qu’en considérant que ce comportement n’était pas fautif, aux motifs inopérants que cette pétition n’était pas diffamatoire ou injurieuse, ce dont ce supérieur devait à tout le moins s’assurer, la cour d’appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1221-1, L. 1222-1, L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

Mais attendu que, sauf abus, le salarié jouit dans l’entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d’expression à laquelle seules les restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ;

Et attendu que la cour d’appel qui a constaté que la pétition distribuée aux clients de l’entreprise par le salarié qui n’en était ni le rédacteur ni l’instigateur, portait sur l’organisation du travail et le fonctionnement de l’entreprise et ne contenait aucun propos excessif, injurieux ou diffamatoire envers l’employeur à qui il n’avait pas l’obligation d’en remettre un exemplaire, et que cette pétition n’avait eu aucune conséquence sur les relations entre la société et son donneur d’ordre, a pu en déduire que le comportement du salarié ne rendait pas impossible son maintien dans l’entreprise et ne constituait pas une faute grave ; qu’exerçant le pouvoir qu’elle tient de l’article L. 1235-1 du code du travail elle a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen, inopérant en ce qu’il critique dans ses deuxième et troisième branches un motif surabondant, n’est pas fondé pour le surplus ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Béraud, f.f. prés. – SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Tiffreau, Corlay et Marlange, av.)

Note.

1. Un gardien-réceptionniste d'une société du groupe Véolia, gestionnaire d'un service public de déchetterie, conteste devant la juridiction prud'homale plusieurs sanctions disciplinaires liées à l'exécution de ses tâches. Alors que le jugement est en délibéré, il est licencié pour avoir participé à une action collective consistant à faire signer une pétition aux usagers du service ; cette pétition contestait, en particulier, le changement des heures d'ouverture de la déchetterie, décidé, semble-t-il, par la collectivité publique délégante (1). La Cour d'appel, saisie de l'ensemble du litige, annule pour l'essentiel les sanctions et déclare le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2. Seule la rupture du contrat de travail fait l'objet d'un pourvoi, à l'initiative patronale. Elle offre l'occasion à la Cour de cassation de rappeler, dans cet arrêt inédit, la force de la liberté d'expression dans l'entreprise (2) : « *sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression, à laquelle seules les restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées* » (ci-dessus). À la différence, toutefois, de la quasi-totalité des arrêts précédemment publiés usant de cette formule (3), cette invocation de la liberté d'expression vient protéger un salarié occupant un emploi d'exécution, et non un cadre de direction brusquement en désaccord avec ses coreligionnaires (4).

La Cour de cassation, qui contrôle la qualification de la faute grave (5), énonce que les juges du fond, pour écarter celle-ci, pouvaient retenir que « *la pétition distribuée aux clients de l'entreprise par le salarié, qui n'en était ni le rédacteur ni l'instigateur, portait sur l'organisation du travail et le fonctionnement de l'entreprise et ne contenait aucun propos excessif, injurieux ou diffamatoire envers l'employeur, à qui il n'avait pas l'obligation d'en remettre un exemplaire, et que cette pétition n'avait eu aucune conséquence sur les relations entre la société et son donneur d'ordre* » (ci-dessus). Pour positive que soit la

solution, on reste toutefois dubitatif sur ces conditions. En premier lieu, le recours à l'état des relations entre l'employeur et le donneur d'ordre n'est pas pertinent, les cas où l'employeur sollicite de son cocontractant un courrier de réprobation étant fréquents. En second lieu, la qualité, ou pas, d'auteur de la pétition est indifférente ; on ne saurait trop, compte tenu de cette réserve, inviter les salariés à user de l'outil syndical et de ses possibilités de communication (6).

Enfin, le pourvoi est rejeté en vertu du pouvoir souverain d'appréciation de la cause réelle et sérieuse par les juges du fond, ces derniers ayant considéré qu'elle n'est pas caractérisée.

3. L'ensemble des faits conduit à s'interroger, au cas d'espèce, sur l'adéquation de la demande, purement indemnitaire, du salarié. Le licenciement prononcé pour un motif non fondé, alors qu'une action prud'homale était en cours pour contester des sanctions disciplinaires, dont la plupart ont été reconnues comme disproportionnées, ressemble fort à un licenciement exercé à titre de représailles. La nullité de ces ruptures est aujourd'hui très clairement affirmée (7). Surtout, l'affirmation par l'arrêt ci-dessus de la liberté d'expression du salarié (8) ne peut être dissociée de l'exercice d'une « liberté fondamentale », dont la Cour énonce depuis longtemps qu'elle justifie la nullité de la rupture (9).

A.M.

(1) CA Poitiers (Ch. Soc.) 9 nov. 2011, RG n°10/01556 ; le pourvoi disp. sur Légifrance reproduit nombre de données de fait.

(2) P. Waquet, Y. Struillou, L. Pécaut-Rivolier, *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié*, 2^{ème} éd., 2014, Liaisons, pp.302 et s.

(3) Cass. Soc. 27 mars 2013, n°11-19.734, Bull. ; Cass. Soc. 3 juill. 2012, Bull. n°202 ; Cass. Soc. 3 mai 2011, Bull. n°104 ; Cass. Soc. 22 juin 2004, Bull. n°175, Dr. Ouv. 2005, p.116, n. E. Gayat et A. de Senga ; il n'est même pas acquis que la seule exception de ce point de vue en soit réellement une : Cass. Soc. 28 avr. 2011, Bull. n°96. Add. également Cass. Soc. 21 sept. 2011, Bull. n°191, RDT 2012 p.275 n. B. Dabosville.

(4) E. Dockès, « La liberté d'expression au travail », Dr. Ouv. 2011, p.53, spéc. p.56, disp. sur le site de la Revue.

(5) C. Bottin-Vaillant, « Faute grave et contrôle de la Cour de cassation : panorama de jurisprudences récentes », Dr. Ouv. 2011, p.601 ; Soc. 2 avril 2014, n°12-19.573, P+B.

(6) qui nécessiteraient elles-mêmes un réexamen : J.F. Akandji-Kombé « Pour un renouvellement de la jurisprudence de la CEDH relative à la liberté d'expression syndicale ou la liberté d'expression syndicale, fille de la liberté syndicale », Dr. Ouv. 2013 p.299.

(7) A. Chirez et F. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », Dr. Ouv. 2014, p.158 ; Cass. Soc. 6 févr. 2013, n°11-11.740, Bull., Dr. Ouv. 2013, p.549, obs. A. Mazières.

(8) Rapp. CA Versailles 20 nov. 2012, Dr. Ouv. 2013, p.130, n. A. Mazières.

(9) Cass. Soc. 13 mars 2001, Bull. n°87, Dr. Ouv. 2001, p.300, n. M-F. Bied-Charreton ; A. Mazières, obs. préc. sous Cass. Soc. 6 févr. 2013.