

GREVE – Définition – Absence collective des salariés pour se renseigner auprès de l'Union locale sur leurs droits – Fait ne constituant pas une justification à ladite absence – Mesure de rétorsion patronale licite – Cause réelle et sérieuse de licenciement (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 novembre 2003 - Navarro contre Sté Abri de Camargue

Sur le moyen unique tel qu'annexé :

Attendu que pour les motifs figurant au mémoire annexé et tirés d'une violation des articles L. 412-1 et L. 122-14-3 du Code du travail, M. Navarro fait grief à l'arrêt attaqué (Nîmes, 23 novembre 1999) d'avoir dit que le licenciement prononcé par son employeur, la société Abri de Camargue, le 25 novembre 1995 a une cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté de ses demandes d'indemnités ;

Attendu que le moyen est sans fondement dès lors que l'arrêt confirmatif attaqué a constaté que l'absence de M. Navarro au cours de l'après-midi du 2 novembre 1995 ne reposait sur aucune justification ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Andrich, cons. rapp. - M. Lyon-Caen, av. gén. - SCP Bachelier-Potier de La Varde, av.)

AVIS DE M. L'AVOCAT GÉNÉRAL PIERRE LYON-CAEN

Cette affaire est délicate parce qu'elle se situe sur une zone frontière, de sorte que l'on peut aisément faire pencher la balance d'un côté ou de l'autre.

Au préalable, il faut écarter le moyen d'irrecevabilité soulevé en défense : selon les dates figurant au rapport, le pourvoi a été fait dans les délais.

Pour pouvoir se prononcer au fond, il faut une connaissance précise des faits : la lecture du jugement et de l'arrêt nous apprend que l'ensemble du personnel de l'entreprise, en l'espèce une société exploitant un camping, soit cinq salariés, s'est absenté le 2 novembre au matin pour une visite collective auprès de l'inspection du travail (jugement p. 3). Les salariés ont prévenu téléphoniquement l'employeur le matin même de cette visite. La lettre de licenciement adressée à M. Navarro ne retient pas ce grief.

Les salariés de l'entreprise se sont rendus ensuite l'après-midi de ce même jour, à l'union locale CGT, où ils ont été reçus plusieurs heures, selon une attestation du secrétaire adjoint de cette union syndicale.

M. Navarro, dont il est seulement question ici, pas plus que ses collègues, n'ont prévenu l'employeur de leur absence de l'après-midi : c'est cette absence non autorisée qui est reprochée à M. Navarro dans la lettre de licenciement, qui mentionne également que, les jours suivants, "aucun justificatif d'excuse d'absence" n'a été présenté.

La Cour d'appel relève enfin "*l'absence du moindre élément susceptible d'établir une désorganisation de l'entreprise*" ce qui, selon elle, justifie la requalification du licenciement pour faute grave, en licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Le moyen du salarié se fonde sur la liberté syndicale qui interdirait un licenciement pour s'être rendu collectivement, sans l'autorisation de l'employeur et sans l'avoir prévenu, dans une union locale syndicale, pendant les heures de travail.

L'on est tenté, à prime abord, de considérer que la faute de M. Navarro (et sans doute de ses collègues, dont on ignore quel a été le sort), qui n'est investi apparemment d'aucun mandat de représentation du personnel, est suffisamment caractérisée. Il aurait pu au moins aviser son employeur, comme il l'avait fait pour son absence du matin.

Cependant, un certain nombre de constatations font hésiter – ce qui explique sans doute le renvoi de cette affaire de FR en FO :

- a) il n'y a pas eu, du fait de l'absence, pourtant, de l'ensemble du personnel, de désorganisation de l'entreprise : il faut croire qu'un 2 novembre, même en Camargue, le camping ne devait pas comporter beaucoup de clients ;
- b) le grief formulé à M. Navarro s'inscrit dans une démarche collective, sur laquelle nous ne savons pas grand chose : "*s'informer sur ses droits*", nous dit l'arrêt (p. 4) "*un problème de congés payés*", selon le mémoire en défense de l'employeur (p. 3), ce que confirme le mémoire ampliatif (p. 5).

En tous cas, ce n'est pas pour convenances personnelles que ce salarié et ses collègues se sont absentés ;

- c) après avoir été rendre visite à l'inspection du travail – ce qui n'est pas reproché à M. Navarro – il s'est rendu, avec les autres salariés, au siège d'un syndicat.

Au vu de ces éléments, les interrogations suivantes viennent à l'esprit :

- a) Le moyen invoque l'atteinte à la liberté syndicale.

Certes, il n'est pas prétendu que M. Navarro appartienne à un syndicat et que ce soit cette appartenance qui soit à l'origine de son licenciement. Il a déjà été indiqué que l'intéressé n'est investi d'aucun mandat de représentation du personnel.

Mais le fait d'effectuer une démarche collective pour connaître, apparemment, l'étendue de ses droits professionnels, dans le cadre d'un conflit collectif naissant, auprès d'une organisation syndicale, n'entre-t-il pas dans le cadre de la liberté syndicale ?

Ne peut-on considérer qu'est une "activité syndicale" le fait, y compris, le cas échéant, pour des non syndiqués, de se rendre au siège d'un syndicat, dans le cadre d'un conflit collectif portant sur un motif professionnel ?

Ce serait, à n'en pas douter, donner à la liberté syndicale ou à l'activité syndicale une extension importante et peut-être excessive.

b) Mais il convient alors de se demander si l'on ne se trouve pas en présence d'un arrêt de travail qui s'inscrit dans une action concertée et qui a pour objet des revendications professionnelles liées aux congés payés ? Sanctionner par un licenciement un salarié qui a participé à un tel mouvement, au motif qu'il n'y a pas été autorisé et qu'il n'a pas même informé de son absence, ne serait-ce pas porter atteinte au droit de grève, même si ce mot n'a pas été prononcé jusqu'à présent ? Certes la grève est un phénomène objectif qui peut être invoqué après coup. Encore faut-il que les conditions d'une grève soient réunies.

Ce qui est gênant, ici, c'est que, si nous savons que le conflit collectif porte sur un "problème de congés payés" et donc qu'il est bien de nature professionnelle, nous ignorons l'objet des revendications des salariés, qui, manifestement, étaient à la recherche de leurs droits et peut-être, avant de formuler leurs revendications, se renseignaient sur l'étendue de ceux-ci.

Il conviendrait en conséquence, à mon avis, que vous souleviez d'office ce moyen après avoir informé les parties (article 1015 du nouveau Code de procédure civile), en invitant le juge de renvoi à rechercher si, selon la formule que l'on trouve dans certains de vos arrêts, "*l'arrêt de travail... caractérise l'exercice par les salariés du droit de grève*" (Soc. 26 sept. 1990, B. n° 387).

C'est la solution que je vous suggère, et qui me conduit à conclure à une cassation par un moyen relevé d'office, pour manque de base légale.