

GRÈVE ET ACTIVITÉ SYNDICALE – Licenciement – Mesure de rétorsion indirecte – Nullité constatée par le juge des référés.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 juin 2005
SAS Clinéa contre V. et union locale CGT 14^e arrondissement

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme V. au service de la société Clinéa depuis le 28 octobre 1996 en qualité d'hôtesse d'accueil, puis de secrétaire administrative, a participé à un mouvement de grève le 28 novembre 2001 ; qu'elle est adhérente du syndicat CGT ; qu'elle a été licenciée pour faute grave le 22 janvier 2002, pour avoir reproduit et imprimé, avec le matériel de la clinique, en dehors du temps de travail, une lettre destinée au président, portant atteinte à la direction de l'entreprise, et ayant fait l'objet d'un affichage et d'une distribution illicite auprès du personnel ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué, statuant en référé (Paris, 27 février 2003), d'avoir constaté la nullité du

licenciement de Mme V. et d'avoir condamné la société Clinéa à payer à la salariée et à l'union locale CGT diverses sommes à titre de provision, alors, selon le moyen, que si les mesures discriminatoires qui seraient fondées sur l'appartenance syndicale ou l'activité syndicale des salariés sont illicites, pour qu'il y ait discrimination illicite, encore faut-il que la mesure incriminée ait un lien direct avec l'appartenance ou l'activité syndicale, ce qui suppose dans l'hypothèse où une sanction a été prise contre un salarié à raison d'un acte considéré comme fautif par l'employeur, que cet acte ait bien été commis dans le cadre d'une activité syndicale et n'ait pas excédé les limites de l'exercice normal de l'activité syndicale ; que les textes affichés dans une entreprise doivent être communiqués à l'employeur

simultanément à l'affichage, que la distribution de publications et de tracts de nature syndicale, dans l'enceinte de l'entreprise, n'est libre qu'aux heures d'entrée et de sortie du travail, sans qu'elle puisse se faire aux salariés à leur poste de travail, le document affiché ou distribué ne devant en tout état de cause pas comporter de termes outranciers, d'accusations calomnieuses ou d'appréciations péjoratives; qu'en l'espèce il s'évince des termes même de la lettre de licenciement, tels qu'ils résultent de l'arrêt attaqué, que l'employeur avait précisément fait grief à la salariée du contenu du tract, portant "*gravement atteinte à la direction de l'entreprise*", et des conditions de sa distribution et de son affichage, le courrier ayant "*fait l'objet d'un affichage et d'une distribution sauvage auprès du personnel de la clinique présent ce jour là et ce, avant même que le président à qui ce courrier était destiné n'en ait pris connaissance*" ; que dès lors, en jugeant "*que la lettre de licenciement reproche expressément à Mme V. d'avoir participé à l'élaboration par un représentant du personnel du courrier affiché et distribué aux salariés de l'entreprise*", et que "*les faits ainsi reprochés constituent une participation à une activité syndicale*", sans même se prononcer sur le contenu du tract incriminé et sur les conditions de sa distribution et de son affichage, ce qui était pourtant nécessaire pour qu'elle puisse

en déduire comme elle le fait que le licenciement serait intervenu en raison d'une activité syndicale, la cour d'appel a violé les articles L. 122-45, L. 122-14-3, L. 412-1 et L. 412-8 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel, appréciant les éléments de preuve qui lui étaient soumis, a constaté que la société n'établissait pas que la salariée avait pris part à l'élaboration de la lettre incriminée qui n'était pas versé aux débats ; que l'intéressée, qui n'avait fait l'objet d'aucune sanction ni aucun reproche, avait été licenciée après avoir pris part à un mouvement de grève, en même temps que deux autres participantes également syndiquées, alors que la nouvelle direction de l'entreprise avait annoncé son intention de valoriser ceux qui se désolidariseraient de certains représentants du personnel et de sanctionner ceux qui s'y refuseraient ; qu'elle a pu déduire de ces constatations que le licenciement était intervenu en raison de l'activité syndicale de la salariée et de sa participation à la grève ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Chauviré, prés.)

Note.

La direction des cliniques Clinéa s'est spécialisée dans les opérations chirurgicales consistant à extraire tout germe d'implantation syndicale et tailler dans le vif de la moindre activité revendicative. Quand ces opérations échouent, il n'est pas rare que des procédés de discrimination "positive" lui permettent de désintoxiquer les salariés combattifs pour neutraliser tout comportement suspect. Les constatations de la Cour d'appel (Paris, 27 février 2003, Dr. Ouv. 2003, p. 298, note Pascal Rennes) décrivent assez précisément le contexte de la tentative de licenciement qui a donc été réduite à néant (sur des circonstances voisines voir CA Paris (18^e Chambre) 12 avril 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 490).

Mais cela n'empêche pas cette société tenace de risquer un rejet franc et massif de son pourvoi. Le licenciement est directement lié à l'activité syndicale (Soc. 17 mars 1999, Dr. Ouv. 1999 p. 121) et à la participation à la grève (Soc. 26 sept. 1990, Dr. Ouv. 1990 p. 457 n. FS, *Grands arrêts* n° 200), peu importe que l'employeur ait cherché à circonscrire la lettre de licenciement en évoquant des fautes qui auraient été commises à l'occasion de la diffusion d'une publication syndicale et notamment le fait d'avoir distribué aux postes de travail et non aux heures d'entrée et de sortie. Le pourvoi faisait ainsi référence à cette disposition restrictive et rétrograde de l'article L. 412-8. Les éléments de preuve apportés par le défenseur syndical (on est juste après la loi du 16 novembre 2001, sur laquelle M. Richevaux Dr. Ouv. 2002 p. 290) sont suffisants pour que le juge des référés constate la nullité du licenciement.