

**CONTRAT DE TRAVAIL** – Exercice d'une liberté collective – Participation à une manifestation publique – Trouble créé dans l'entreprise – Sanction disciplinaire (non) – Fonction du salarié et nature de l'entreprise.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 mai 2007

**G. contre société Autoroutes du Sud de la France**

Vu les articles L 120-2 et L 122-40 du Code du travail ;

Attendu que M. G. employé de la société Autoroutes du Sud de la France en qualité de receveur péager, a fait l'objet le 29 juillet 2003 d'un licenciement disciplinaire pour avoir participé à une manifestation piétonne le 22 mai 2003 sur l'autoroute du Sud ;

Attendu que pour dire justifié le licenciement, l'arrêt énonce qu'en l'espèce, M. G. a, le 22 mai 2003, alors qu'il était en repos, participé à une manifestation qui avait pour objet de protester contre la loi de décentralisation et la réforme des retraites et qui devait consister en un blocage de la gare de péage de Perpignan Nord, et ajoute que M. G. ne pouvait ignorer que les conditions d'envahissement de la voie

constituaient une violation des règles les plus élémentaires de sécurité et avait ainsi conscience des risques majeurs encourus tant par les usagers de l'autoroute que par les manifestants ; que sa participation à un tel envahissement des voies, générateur d'un trouble caractérisé au sein de l'entreprise, constitue dès lors un fait fautif qui légitime la mesure de licenciement intervenue ;

Qu'en statuant ainsi, en se bornant à constater le trouble créé dans l'entreprise par la participation du salarié à une manifestation publique, sans caractériser en quoi, compte tenu de la fonction du salarié et de la nature de l'entreprise, la seule relation du travail pouvait justifier l'interdiction par l'employeur d'exercer une liberté collective en dehors du temps de travail, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

**PAR CES MOTIFS :**

**Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté M. G. de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 19 janvier 2005, entre les parties, par la Cour d'appel de Montpellier ; remet, en**

**conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Toulouse.**

**(M. Bouret, f.f. prés. et rapp. – M. Foerst, av. gén. – SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Gatineau, av.)**

**Note.**

Dans l'arrêt du 23 mai 2007 (1) était en cause l'exercice par un salarié d'une liberté collective dans le cadre de sa vie personnelle. En quelle mesure le comportement du salarié intervenu en dehors du temps de travail peut-il justifier une réaction patronale ? Quelques jours à peine après un arrêt remarqué concernant le trouble objectif (2), la Cour de cassation prolonge son œuvre de clarification des limites du pouvoir de l'employeur confronté aux droits de la personne du salarié.

La société des Autoroutes du Sud de la France a licencié pour faute un salarié qu'elle employait en qualité de receveur péager. L'employeur prétendait sanctionner la participation du salarié à une manifestation piétonne sur l'autoroute, qui a eu pour objectif le blocage de la gare de péage de Perpignan Nord. L'exercice de cette liberté collective paraissait étranger à son activité professionnelle, puisque le salarié s'associait au mouvement de protestation contre la loi de décentralisation et la réforme des retraites pendant son temps de repos.

Pourtant, la Cour d'appel de Montpellier a considéré que ce licenciement disciplinaire était justifié aux motifs que le salarié « ne pouvait ignorer que les conditions d'envahissement de la voie constituaient une violation des règles les plus élémentaires de sécurité et avait conscience des risques majeurs encourus tant par les usagers de l'autoroute que par les manifestants ». La Cour d'appel en concluait que la participation du salarié « à un tel envahissement des voies, générateur d'un trouble caractérisé au sein de l'entreprise, constitue dès lors un fait fautif qui légitime la mesure de licenciement intervenue ».

Mêlant références au licenciement pour faute et au licenciement pour trouble caractérisé, l'arrêt de la Cour d'appel était promis à cassation. Selon les Hauts magistrats, la Cour d'appel ne pouvait statuer ainsi, « en se bornant à constater le trouble créé dans l'entreprise par la participation du salarié à une manifestation publique, sans caractériser en quoi, compte tenu de la fonction du salarié et de la nature de l'entreprise, la seule relation de travail pouvait justifier l'interdiction par l'employeur d'exercer une liberté collective en dehors du temps de travail ». La Chambre sociale confirme ici implicitement la solution déjà retenue par l'arrêt de la Chambre mixte du 18 mai 2007 (3). Mais au-delà de cette simple confirmation, elle précise le régime du licenciement fondé sur des éléments de la vie personnelle du salarié. A la lecture du présent arrêt, il apparaît que, le pouvoir de l'employeur est soumis à des régimes différents selon que le comportement du salarié puisse ou non être rattaché à son activité professionnelle.

Si le comportement du salarié ne l'est pas, la solution est acquise : à elle seule, la constatation d'un trouble caractérisé au sein de l'entreprise ne saurait justifier un licenciement pour faute. Seule demeure donc la faculté pour l'employeur de prononcer un licenciement pour trouble caractérisé.

Fallait-il en douter ? La notion de trouble caractérisé ou de trouble objectif, dont use la jurisprudence depuis 1991 (4), retrouve ainsi pleinement sa fonction initiale. En principe, une frontière est simplement tracée : « un fait imputé au salarié relevant de sa vie personnelle ne peut constituer une faute » (5). Là cesse le pouvoir de l'employeur. Toutefois, le comportement du salarié hors de la sphère professionnelle peut avoir des répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise. La Cour de cassation a admis le licenciement d'un salarié en raison des troubles causés par le comportement d'un salarié (6). Le licenciement pour trouble objectif était né, licenciement personnel singulier puisqu'il n'est pas motivé par le comportement du salarié, mais exclusivement par ses répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise (7). De ce fait, il paraissait acquis que la référence au trouble

(1) Soc. 23 mai 2007, pourvoi n° 05-41.374, publié au Bulletin. Sur cet arrêt, voir, déjà, T. Aubert-Monpeyssen, « Trouble objectif dans l'entreprise et libertés collectives du salarié », RDT 2007, p. 586.

(2) Ch. mixte, 18 mai 2007, n° 05-40803, FS-P+B+R+I, RDT 2007, p. 527, obs. T. Aubert-Monpeyssen, D. 2007, n. J. Mouly, p. 2137, Dr. Ouv. 2008 p.25 n. S. Ducrocq.

(3) Préc.

(4) Soc. 17 avril 1991, Dr. Soc. 1991, p. 485, note J. Savatier, Dr. Ouv. 1991 p. 202 n. P. Bouaziz.

(5) Soc. 16 décembre 1997, JCP 1998, II, 10101, M.-C. Escande-Varniol, Dr. Ouv. 1998 p.224 n. F. Saramito.

(6) Ainsi, « si, en principe, il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie personnelle, il en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière » (Soc. 25 janvier 2006, Bull. civ. V, n° 26).

(7) Pour une présentation de la genèse de la notion de trouble objectif, Ph. Waquet, Le « trouble objectif dans l'entreprise : une notion à redéfinir », RDT 2006, p. 304.

caractérisé était incompatible avec le registre de la faute. Pourtant, certains arrêts de la Cour de cassation avaient fait naître un doute (8) et quelques critiques (9). C'est ce mélange des genres qui appartient désormais à un temps révolu depuis l'arrêt du 18 mai 2007 : « *un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu* » (10).

Si le comportement du salarié relève de son activité professionnelle, la faculté de prononcer un licenciement pour faute ressurgit. La vigueur de la protection consentie aux droits de la personne du salarié est donc subordonnée au possible rattachement à la sphère professionnelle de comportements du salarié relevant *a priori* de sa vie personnelle (11). Il n'est pas certain, qu'en fait de clarification, ne se révèle ici l'existence d'une brèche dans le « *mur de la vie privée* » (12) dressé entre le salarié et l'entreprise. Le seul critère temporel, en apparence évident, pour séparer la sphère professionnelle de celle de la vie personnelle ne vaut pas pleinement. Le fait que le comportement du salarié intervienne hors du temps de travail n'exclut plus son rattachement à la vie professionnelle du salarié. En vertu de quel critère justifier ce rattachement ? En l'espèce, que le comportement du salarié ait eu lieu sur l'autoroute, et donc sur le territoire de l'entreprise, n'est probablement pas sans pertinence. Toutefois, cette considération spatiale n'est pas seule décisive. La Cour préfère un lien de rattachement plus rigoureux. Par une formule qui recèle toute la difficulté de l'arrêt, la Cour de cassation reproche à la Cour d'appel de ne pas avoir caractérisé « *en quoi, compte tenu de la fonction du salarié et de la nature de l'entreprise, la seule relation de travail pouvait justifier l'interdiction par l'employeur d'exercer une liberté collective en dehors du temps de travail* ». Le trouble naît ici d'une lecture *a contrario* de cet attendu. Est-ce à dire que l'employeur peut interdire l'exercice d'une liberté collective en dehors même du temps de travail ? Il le semble bien, à la condition toutefois que l'atteinte à la liberté collective puisse être justifiée par la considération de la « *seule relation de travail* ».

Cette solution contraste avec l'inclinaison contractualiste de l'arrêt du 18 mai 2007. Le prononcé d'une sanction disciplinaire devait alors être justifié par un « *manquement aux obligations résultant du contrat* » (13). L'ingérence du pouvoir patronal dans la sphère privée du salarié devait trouver un support dans les obligations contractuelles, telle l'obligation de probité ou de loyauté (14), dont on a pu fort justement craindre qu'elles ne soient trop largement entendues (15). Dès lors qu'est en cause l'exercice d'une liberté collective, la Cour exige une justification fondée à la seule relation de travail, « *compte tenu de la fonction du salarié et de la nature de l'entreprise* ».

Quelles sont les bornes dressées contre l'ingérence du pouvoir de l'employeur ? Là n'est pas la moindre difficulté de l'arrêt. Adoptée au visa de l'article L. 120-2 du Code du travail, la formule retenue use d'un vocable, emprunté au licenciement pour trouble objectif, alors qu'est ici en cause l'existence d'une faute. Cette référence à la fonction du salarié et à la nature de l'entreprise traduit l'exigence que les restrictions apportées aux libertés collectives soient « *justifiées par la nature de la tâche à accomplir* ». Mais la mise en œuvre de l'article L. 120-2 du Code du travail par l'arrêt paraît bien elliptique. En effet, la mesure de l'employeur doit respecter deux canons : une exigence de justification rapportée à la nature de la tâche à accomplir et une exigence de proportionnalité au but poursuivi. En l'espèce, l'atteinte à l'exercice d'une liberté collective pourrait être justifiée par un impératif de sécurité. Encore faudrait-il vérifier que l'interdiction imposée est proportionnée, c'est-à-dire rigoureusement qu'aucune autre mesure moins attentatoire au droit invoqué n'ait été possible (16). Cette mise en œuvre tronquée n'en rend que plus visible la brèche créée dans l'exercice d'une liberté collective.

N'était-ce pas un autre raisonnement inspiré de l'arrêt *Clavaud* qui aurait dû prévaloir ? L'exercice par le salarié d'une liberté n'est jamais fautif, sauf abus (17). A rapprocher l'arrêt étudié de l'arrêt *Clavaud*, on perçoit l'ambivalence de l'article L. 120-2 du Code du travail : contrôler le pouvoir, c'est aussi le justifier un peu.

**Jérôme Porta**, Docteur en droit, IRERP, UMR 7029

(8) Par exemple, Soc. 25 janvier 2006, Bull. civ. V, n° 26

(9) Notamment, Ph. Waquet, préc., J. Mouly, préc.

(10) Cass. ch. mixte, 18 mai 2007, préc.

(11) A ce propos, C. Mathieu-Geniaut, « L'immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question », Dr. Soc. 2006, p. 848.

(12) Selon l'expression de J. Mouly, « Secret des correspondances, trouble objectif dans l'entreprise et vie personnel du salarié : le rejet du "tout disciplinaire" », D. 2007, notes sous ch. mixte, 18 mai 2007, préc., spéc. p. 2140.

(13) Préc.

(14) Soc. 25 février 2003, pourvoi n° 00-42 031, Bull. civ. V, n° 66, Dr. Soc., 2003, p. 625, note J. Savatier.

(15) J. Mouly, « Le licenciement du salarié pour des faits relevant de sa vie personnel : le retour discret de la perte de confiance », Dr. Soc. 2006, p. 839.

(16) En ce sens, les Grands Arrêts, 3<sup>ème</sup> éd., n° 67, p. 248, spéc. p. 251.

(17) Soc. 28 avril 1988, pourvoi n° 87-41 804, Dr. Soc. 1988, p. 428, concl. H. Ecoutin et note G. Couturier, Dr. Ouv. 1988 p. 249 concl. H. Ecoutin et n. L. Brovelli, A. Jeammaud, M. Le Friant.