

SYNDICAT PROFESSIONNEL – Discrimination – Protection – Activités syndicales.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 mai 2008

FLD contre **Lou** (pourvoi n° 07-40275)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 17 novembre 2006), que M. X... a été engagé par la société Anthes, anciennement dénommée Louis Anthes, en qualité de préparateur-livreur à compter du 2 septembre 2001 ; que son contrat de travail a été transféré à la société France location distribution (FLD) à compter du 1^{er} octobre suivant ; qu'estimant que leurs conditions de rémunération antérieures avaient été modifiées à la suite du transfert, des salariés repris ont engagé des mouvements de protestation et notamment une grève en janvier 2002 ; que M. X... a été licencié le 7 février 2002 pour faute lourde ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que la société FLD fait grief à l'arrêt d'avoir annulé le licenciement de M. X... et ordonné sa réintégration sous astreinte, et de l'avoir condamnée à payer au salarié une somme à titre de rappel de salaire pour la période du 1^{er} octobre 2001 au 12 octobre 2006, outre les congés payés

afférents, une somme à titre de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

1° / que les juges du fond sont tenus de motiver leur décision ; qu'en l'espèce, l'employeur a versé aux débats un courrier de M. Z... qui, rédigé à l'époque des faits, relatait précisément comment M. X... avait agressé son supérieur, M. A... ; qu'en affirmant péremptoirement que l'employeur ne versait aux débats aucun témoignage fiable de l'agression par le salarié de son supérieur hiérarchique, sans expliquer en quoi celui de M. Z... n'aurait pas été fiable, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

2° / que, à supposer même que le salarié n'ait pas incité ses collègues de travail à ne pas respecter l'obligation de se munir de l'attestation de présence exigée par le décret n° 99-752 pour l'exercice de leur activité de chauffeur poids lourds, il était constant qu'il s'était lui-même abstenu de respecter cette obligation légale, exposant ainsi son employeur au risque de se voir infliger une contravention de

5^e classe ; qu'en omettant de dire en quoi ce fait ne constituait pas, sinon une faute lourde ou grave, du moins une faute susceptible de justifier le licenciement, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences des articles L. 122-14-3, L. 122-6, L. 122-8, L. 122-9 et L. 223-14 du Code du travail ;

3^e / que les juges du fond sont tenus d'examiner chacun des griefs de licenciement formulés dans la lettre de rupture ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement reprochait à M. X... son « refus de dialogue » et il était précisément fait valoir que « ...nous avions prévu une réunion de travail avec les chauffeurs livreurs PL actuellement sur le site Louis Anthes. Initialement prévue le 10 janvier 2002, repoussée sans motif à votre demande le 18 janvier 2002 et pour laquelle vous nous avez informés finalement le 22 que vous aviez demandé aux chauffeurs de ne pas s'y rendre » ; qu'en omettant d'examiner ce grief, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

4^e / que l'employeur reprochait notamment au salarié d'avoir agressé son supérieur, d'avoir exposé l'employeur à des amendes pénales et encore d'avoir, non pas représenté les salariés, mais au contraire bloqué le dialogue dans

l'entreprise, nuisant ainsi à son bon fonctionnement ; que ces griefs n'incrimaient en rien le fait pour le salarié d'avoir assuré la représentation de salariés grévistes ou protestataires ; qu'en affirmant néanmoins que le licenciement aurait été nul parce qu'il aurait été en réalité motivé par les activités de représentation de salariés grévistes ou protestataires, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-45 du Code du travail ;

Mais attendu que les juges d'appel ont constaté que la véritable cause du licenciement n'était pas celle énoncée dans la lettre de licenciement et résidait dans la seule volonté de l'employeur de se séparer d'un salarié en raison de son intervention auprès de l'employeur à la demande d'un syndicat ; qu'ils ont dès lors exactement déduit que le licenciement était nul ;

Que le moyen n'est pas fondé ; (...)

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(M. Bailly, f.f. prés. - SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

« La protection contre les discriminations apparaît, à certains égards, comme un prolongement du statut protecteur » (1). La Cour de cassation vient pourtant rappeler que les articles L. 412-2 et L. 122-45 du code du travail (devenus respectivement les articles L. 2141-5 et L. 1132-1), qui prohibent toute discrimination en raison de l'activité syndicale, concernent tous les salariés (et candidats à l'embauche) qu'ils soient titulaires d'un mandat ou non, adhérents ou non.

Il s'agissait, en l'espèce, d'un salarié dont le contrat de travail avait été transféré chez un repreneur moins d'un mois après son embauche. Estimant que son contrat de travail avait été modifié après le transfert, il avait participé, avec d'autres salariés, à un mouvement de grève. Son employeur l'avait licencié peu après, lui reprochant divers comportements fautifs.

La Cour de cassation confirme la démarche des juges du fond : au-delà des motifs énoncés dans la lettre, restait à rechercher la véritable cause du licenciement. « Attendu que les juges d'appel ont constaté que la véritable cause du licenciement n'était pas celle énoncée dans la lettre de licenciement [mais] résidait dans la seule volonté de l'employeur de se séparer d'un salarié en raison de son intervention auprès de l'employeur à la demande d'un syndicat », le licenciement est discriminatoire, donc nul.

La Cour de cassation vient également de confirmer dans une décision récente (2) que le licenciement d'une salariée ayant participé à la création d'une section syndicale en compagnie de deux autres salariés, également licenciés, est discriminatoire. Ne demandant pas, semble-t-il, sa réintégration, la salariée a droit à une indemnité réparant son préjudice.

Même si le principe n'est pas nouveau (3), les illustrations jurisprudentielles sont loin d'être fréquentes. Car la portée de ces deux exemples récents ne doit pas être surestimée : malgré un régime probatoire aménagé (4), malgré d'hypothétiques sanctions pénales à la clé (5), la pratique montre que l'exercice d'une activité syndicale sans statut protecteur demeure une activité hautement risquée.

Emmanuelle Richard, Juriste syndicale

(1) Pierre Lanquetin, « Les libertés syndicales » in Rapport annuel de la Cour de cassation, *Les libertés*, 2001, disp. sur www.courdecassation.fr

(2) « le licenciement de (la salariée), intervenu en même temps que celui de deux autres salariés ayant décidé de créer avec elle le 31 mars 2004 une section syndicale en vue des élections professionnelles, était lié à cette activité syndicale ; (la Cour d'appel) a ainsi caractérisé l'existence d'une discrimination

prohibée » Cass. soc. 23 septembre 2008, n° 07-42.394, SA Groupe Orpea c/ Tavares.

(3) Voir Cass. soc. 17 mars 1999, n°97-45.555, Dr. Ouv. mars 1999 ; en matière pénale : Cass. Crim. 29 oct. 1996, Dr. Ouv. 1997 p. 227 n. M. Richevaux.

(4) Art. L. 1134-1 du Code du travail.

(5) L'employeur encourt les peines suivantes : amende de 3 750 euros, emprisonnement d'un an et amende de 7 500 euros en cas de récidive (art. L. 2146-2 C. trav.).