

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Pluralité de motifs – Illicéité de l'un d'entre eux lié à la participation à une grève – Absence de faute lourde – Nullité de la rupture.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 juillet 2009

C. et a. contre Casino d'Evau les Bains (pouvoi n° 08-40.139)

Sur le moyen relevé d'office après l'avertissement prévu à l'article 1015 du Code de procédure civile :

Vu l'article L. 2511 du Code du travail ;

Attendu que l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ; que tout licenciement prononcé en l'absence de faute lourde est nul de plein droit ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'un mouvement de grève a eu lieu le 31 décembre 2006 au sein du Casino d'Evau-les-Bains ; que M. G. et Mme C., employés respectivement comme croupier et "caissière boule", ont été licenciés le 6 février 2007 pour faute grave, leur employeur leur reprochant, d'une part, leur absence injustifiée et l'instauration d'un climat conflictuel, faits commis dans la journée du 31 mai 2006, et, d'autre part, des faits de harcèlement, menaces et insultes proférées à l'égard d'autres salariés ; que, soutenant que leur licenciement était nul, ils ont saisi en référé la juridiction prud'homale d'une demande de réintégration et en paiement de sommes à titre de provision sur salaires ;

Attendu que pour rejeter leurs demandes, l'arrêt retient que les faits autres que ceux en relation avec la grève sont distincts de la participation à celle-ci et constitueraient, s'ils étaient établis, une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de faute lourde, le caractère illicite du motif du licenciement tiré de la participation à une grève emporte à lui seul la nullité de ce licenciement, la Cour d'appel, qui avait constaté qu'aucune faute lourde n'était reprochée aux deux salariés, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 novembre 2007, entre les parties, par la Cour d'appel de Limoges ; remet, en conséquence, 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 Poitiers.

(Mme Collomp, prés. – Mme Mazars, rapp. – M. Allix, av. gén. – SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Deux salariés employés comme croupier et « caissière boule » au sein du casino d'Evau-les-Bains, établissement de jeux, ont participé à un mouvement de grève le 31 décembre 2006 au sein de leur établissement et ont été licenciés pour faute grave le 6 février 2007.

La lettre de licenciement s'articulait autour de plusieurs griefs : d'une part, une absence injustifiée et l'instauration d'un climat conflictuel au cours de la journée de grève du 31 décembre 2006 et, d'autre part, des faits de harcèlement, menaces et insultes proférées à l'égard d'autres salariés.

Le Conseil de prud'hommes, saisi en référé par les salariés aux fins de constater, sur la base de l'article L. 2511-1 du Code du travail, la nullité du licenciement et ordonner leur réintégration sous astreinte de 5 000 € par jour de retard, faisait droit à leurs demandes.

L'employeur a interjeté appel et a obtenu la réformation de l'ordonnance.

La Cour d'appel de Limoges s'est livrée à l'analyse de la lettre de licenciement considérant, contre toute attente, que les deux types de griefs pouvaient être retenus, ceux en lien avec la grève, absence injustifiée et instauration d'un climat conflictuel, et ceux de harcèlement, menaces et insultes proférées à l'égard d'autres salariés, qu'elle a qualifiés comme étant incontestablement distincts de la participation à la grève. Elle a conclu que, si ces faits venaient à être établis, ils constitueraient une cause réelle et sérieuse de licenciement, dès lors les salariés n'étaient pas fondés à soutenir que leur licenciement constituait un trouble manifestement illicite au sens de l'article R. 1455-6 du Code du travail.

Le 8 juillet 2009 la Cour de cassation a cassé et annulé cette décision en rappelant « *qu'en l'absence de faute lourde, le caractère illicite du motif du licenciement tiré de la participation à une grève emporte à lui seul la nullité de ce licenciement, la Cour d'appel, qui avait constaté qu'aucune faute lourde n'était reprochée aux deux salariés, a violé le texte susvisé* ».

L'employeur pensait échapper aux règles d'ordre public en invoquant une multitude de griefs qu'il tentait de qualifier de distincts.

En effet, la Cour de cassation a admis, par un arrêt du 23 septembre 2003 (1), la référence dans la lettre de licenciement à une multitude de griefs pour fonder le licenciement, même s'ils ne sont pas tous retenus par le juge, à la double condition qu'ils soient tous inhérents à la personne du salarié et qu'ils procèdent de faits distincts. Le juge est alors tenu d'exercer son contrôle sur chacun des griefs. La seule obligation imposée à l'employeur : le respect des règles procédurales applicables à chaque cause de licenciement. Cette jurisprudence est née alors que l'employeur invoquait à la fois plusieurs faits relevant de fautes graves, mais également de l'inaptitude du salarié. La Haute juridiction a confirmé l'analyse des juges du fond qui, après avoir écarté les fautes graves invoquées à l'appui de la rupture, se sont prononcés sur l'inaptitude du salarié.

Cette analyse, bien que critiquable à notre sens, car la cause première du licenciement résidait bien dans les faits disciplinaires reprochés à tort au salarié l'ayant d'ailleurs privé des indemnités de rupture, a été néanmoins retenue et confirmée depuis dans des arrêts ultérieurs.

Il est évident que depuis, les lettres de licenciements n'ont cessé de s'allonger, multipliant les griefs, disciplinaires et contractuels, dans l'espoir que l'un d'entre eux soit retenu pas le juge, même s'il ne s'agit pas du grief principal, puisqu'il n'est pas nécessaire, au final, qu'ils soient tous fondés.

C'est certainement ce que la société Casino d'Evaux-les-Bains avait imaginé de faire dans le licenciement de salariés grévistes, au mépris des dispositions des articles L. 1132-2 et L. 2511-1 du Code du travail, en invoquant des griefs qu'elle qualifiait de graves et de distincts de la participation à la grève.

Par cet arrêt du 8 juillet 2009 la Cour de cassation coupe court à une telle pratique. Elle entend maintenir une interprétation stricte des textes en matière de grève. En l'absence de faute lourde, le caractère illicite de l'un des motifs invoqués dans la lettre de licenciement, en l'occurrence la participation à une grève, emporte à *lui seul* la nullité du licenciement.

Dans des arrêts antérieurs, elle avait déjà rappelé que la nullité du licenciement d'un salarié gréviste n'est pas limitée au seul cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève ; elle s'étend à tout licenciement d'un salarié prononcé à raison d'un fait commis au cours de la grève à laquelle il participe et qui ne peut être qualifié de faute lourde (2).

La formulation utilisée par la Cour ne laisse aucune alternative au juge du fond : soit il existe une faute lourde, soit le licenciement est nul et de nul effet par le seul grief tiré de la participation à une grève, grief dont le caractère est illicite.

La rédaction utilisée par la Cour de cassation permet-elle de transposer la solution retenue à tous les licenciements dans lesquels plusieurs griefs sont invoqués et dont l'un ferait référence à des motifs dont le caractère illicite peut être relevé ?

Tel serait le cas notamment pour la maladie ou encore dans le cas de la désorganisation du service, invoqué à la suite de la prolongation d'arrêts de travail, dont l'employeur en serait pourtant à l'origine en raison de faits de harcèlement, qui se cumulerait avec un motif disciplinaire. La question est posée car l'employeur ne saurait déjouer l'interdiction de se prévaloir d'un droit spécialement protégé en invoquant d'autres griefs.

En tout état de cause, cet arrêt permet d'assurer, en matière de grève, l'effectivité de la protection édictée par le législateur en sanctionnant par la nullité la mesure prise.

Eladia Delgado, Avocat au Barreau de Lyon

(1) N° 01-41.478, Bull. civ. V, n° 242, Dr. Ouv. 2004 p. 334.

(2) Soc. 22 janvier 1992, *Dupeyron c/ Sté Vidéo Bordeaux*, Bull. civ. V n° 19, Dr. soc. 1992, p. 271.