

Mise à pied injustifiée et entrave aux fonctions syndicales et représentatives

(à propos de Crim. 8 avril 2014 pourvoi n° 12-85.800 publié au Bull.)

par Marie-France BIED-CHARRETON,
Avocate au Barreau de Paris

Drôle d'arrêt, a-t-on envie de dire en lisant l'arrêt rapporté qui décide que les seules mises à pied injustifiées d'un salarié protégé ne constituent pas en tant que telles une entrave aux fonctions représentatives au motif que ces mises à pied ne suspendent

pas le mandat (1), et qui impose dès lors aux juges du fond de rechercher l'existence d'agissements de l'employeur distincts de ces mises à pied pour caractériser le délit d'entrave.

Drôle d'arrêt à plusieurs égards.

I.

Tout d'abord, il est étrange d'affirmer que, dès lors que la mise à pied ne suspend pas le mandat représentatif (2), elle ne constitue pas en tant que telle une entrave à l'exercice des fonctions représentatives.

Sans doute cette solution n'est-elle pas nouvelle (3).

Mais elle ne peut pour autant être approuvée : dès lors qu'une mise à pied n'est pas justifiée, elle constitue au contraire *ipso facto* une entrave aux fonctions représentatives et syndicales.

Le délégué mis à pied, qui, pour cette raison, est absent de l'entreprise sauf s'il décide d'y aller pour exercer son mandat, ne peut dans les faits, ni circuler normalement dans les locaux de l'entreprise, ni parler de façon spontanée avec les salariés, ni prendre contact de façon inopinée avec sa direction ou sa hiérarchie lorsque le besoin s'en fait sentir, ni, de manière générale, se trouver au cœur de ce qui fait la raison d'être de son mandat : son lieu de travail.

Même si, juridiquement, le délégué mis à pied, dont le mandat n'est pas suspendu, a de ce fait « le droit » de pénétrer dans l'entreprise et d'y circuler comme il le veut (4), « en pratique » il ne le fera pas ou peu, de crainte de se le voir reprocher par l'employeur ou

par la hiérarchie, ou, *a minima*, de se voir contraint de justifier que ses allées et venues ont un rapport avec son mandat, ce qui, là encore, constitue une entrave à ses fonctions, lesquelles doivent être exercées en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur.

L'exercice du mandat ne recouvre en effet pas seulement les fonctions restreintes de représentation juridique auprès de l'employeur au travers des réunions légalement instituées, auxquelles un salarié mis à pied peut se rendre.

Cet exercice comprend en réalité l'accomplissement de l'ensemble des fonctions de délégué qui permettent au mandat d'être « effectif » (5), c'est-à-dire utile et efficace aux fins d'assurer la défense des intérêts de la collectivité des salariés, et pas seulement celles qui sont spécifiquement prévues par le Code du travail telles que la participation à des réunions (6).

Le salarié titulaire du mandat doit ainsi pouvoir être à l'intérieur de l'entreprise de la même manière que ses collègues de travail, pour pouvoir partager pleinement leurs problèmes et leurs difficultés à l'origine de leurs revendications, sans que cette relation à la collectivité des salariés ne puisse être

(1) Le salarié était délégué syndical et membre suppléant du comité d'entreprise ou d'établissement. L'arrêt est reproduit ci-après p. 513.

(2) Sur ce principe, Soc. 2 mars 2004 Bull. n° 71, commenté par M. Cohen *in* Droit ouvrier 2004, p. 437

(3) Crim. 11 septembre 2007 Bull. n° 199, commenté par I. de Bagnières *in* Droit ouvrier 2008, p. 82 et s. : par l'effet de cet arrêt, les positions des Chambres sociale et criminelle sont unifiées quant à l'absence de suspension du mandat pendant une mise à pied, qu'elle soit disciplinaire ou conservatoire.

(4) Par ex. Crim. 11 septembre 2007 préc. : l'absence de suspension du mandat pendant une suspension du contrat de travail a pour conséquence que l'employeur ne peut, pendant cette période,

faire sortir « manu militari » par les forces de police des locaux de l'entreprise un délégué syndical venu assister à une réunion syndicale alors qu'une mise à pied conservatoire lui avait été notifiée.

(5) En application de l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'Homme, la jouissance des libertés syndicales doit être « effective », comme celle de toutes les libertés garanties par cette Convention : CEDH 11 janvier 2006, *Sorensen et Rasmussen c. Danemark*, § 75.

(6) On entend le plus souvent par absence de suspension du mandat le fait que l'employeur doive, d'une part, accorder au délégué son crédit d'heures de délégation, et d'autre part, ne pas s'opposer à ce qu'il accède aux locaux et participe aux réunions.

interrompue de façon intempestive par des mises à pied injustifiées.

En l'absence de cette proximité quotidienne du délégué avec la collectivité des salariés, chacun sait que le syndicalisme se réduit à des mécanismes d'appareil privant les délégués de toute capacité réelle à défendre les salariés et à les représenter de manière effective (7).

La jurisprudence prend d'ailleurs en compte cette réalité dès lors qu'elle considère comme une entrave à l'exercice régulier des fonctions représentatives et syndicales le fait, par l'employeur, d'isoler un délégué de ses collègues de travail, en le mettant seul « *dans un bureau de l'entreprise sans outil de travail ni tâche à exécuter* » (8).

De même considère-t-elle comme une atteinte aux fonctions représentatives toute mutation de poste ou de fonction imposée au salarié contre son gré et sans autorisation administrative dès lors que cette mesure n'est pas justifiée (9).

Constitue également une entrave la mise au chômage partiel d'un représentant du personnel le jour même de son élection, ce qui dénote l'intention de faire obstacle à l'exercice du mandat (10).

Le délégué, séparé de façon injustifiée de ses collègues de travail, se trouve clairement dans l'impossibilité d'exercer normalement ses fonctions, et ce, même si, juridiquement, son mandat n'est pas suspendu (11).

La mise à pied injustifiée, peu important que le mandat ne soit pas suspendu, fausse manifestement le libre jeu du mandat : c'est l'éloignement même des travailleurs qui constitue l'entrave.

C'était d'ailleurs ce qui était jugé antérieurement à l'arrêt précité du 11 septembre 2007 : constituait de façon constante une entrave le seul prononcé de sanctions de mise à pied en considération de l'activité syndicale d'un salarié (12).

Aujourd'hui, la solution ne doit pas être différente dès lors que la mise à pied d'un salarié protégé fait de son mandat un mandat « à petite vitesse » en quelque sorte, ce qui doit certes être considéré comme un

moindre mal pour la collectivité des salariés lorsque la mise à pied est justifiée : sa participation aux réunions n'est pas considérée comme fautive.

Mais lorsqu'elle n'est pas justifiée, la mise à pied se transforme alors inéluctablement en entrave aux fonctions représentatives et syndicales du fait du rétrécissement inévitable de ces fonctions : le mandat « à petite vitesse » - préservé à juste titre *a minima* en cas de mise à pied justifiée - est ici illégal comme portant atteinte aux intérêts de la collectivité des salariés.

De ce point de vue, on peut même dire que le motif de l'arrêt d'appel qui avait retenu que « *l'examen de ces mises à pied traduit la volonté de faire obstacle à l'exercice, par l'intéressé, de ses fonctions représentatives* » est surabondant : cette volonté de la part de l'employeur découle du seul caractère injustifié des sanctions, lequel fait par lui-même apparaître leur lien avec le mandat, et partant, son caractère d'entrave dans tous les éléments matériel et intentionnel du délit.

Ne pas retenir cette solution revient à admettre qu'une mesure légale protectrice du mandat (ici l'absence de suspension du mandat pendant la mise à pied) peut être utilisée à l'encontre d'une autre mesure légale protectrice de ce mandat (ici le délit d'entrave aux fonctions représentatives ou syndicales constitué par une mise à pied injustifiée).

En effet, si le mandat n'est pas suspendu pendant une mesure de mise à pied, c'est uniquement dans un but protecteur de celui-ci, lié au fait que le délégué « *tient son mandat de ses électeurs et son organisation syndicale et non pas du contrat de travail* » (13) : il ne s'agit donc nullement d'empêcher, pour autant, ce délégué de se plaindre de l'entrave que constitue, par elle-même, une mise à pied injustifiée en raison du rétrécissement du mandat qu'elle induit.

L'arrêt rapporté procède en définitive d'une confusion entre, d'un côté, le mandat représentatif ou syndical qui constitue le support juridique des fonctions qui lui sont attachées, et qui doit en conséquence être protégé dans son principe même en cas de suspension du contrat de travail (maladie, mise au chômage partiel, mise à pied etc...) (14), mais

(7) Soc. 23 septembre 1992 Bull. n°478 : les représentants élus du personnel ou les représentants syndicaux peuvent, conformément à l'objet de leurs mandats respectifs, utiliser leurs heures de délégation pour circuler dans l'entreprise et donner des informations à des salariés sur leur poste de travail.

(8) Crim. 22 novembre 2005 Bull. n°306.

(9) Crim. 28 octobre 1980 Bull. n°282 ; Crim. 4 janvier 1991 Bull. n°10 ; Crim. 28 janvier 1997 pourvoi n°95-84257.

(10) Crim. 7 février 1989 Bull. n°53.

(11) Crim. 5 décembre 1973 Bull. n°453 ; Crim. 4 janvier 1991 Bull. n°10.

(12) Crim. 7 février 1989 Bull. n°54.

(13) M. Cohen, in *Droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, rappelé par I. de Blières, op. cit., Droit ouvrier 2008, p.84.

(14) Soc. 27 février 1985 Bull. n°124 : la grève ne suspend pas le mandat ; Crim. 16 juin 1970 Bull. n°207 : la maladie ne rend pas nécessairement inapte le salarié à exercer ses fonctions représentatives ; un congé pour création d'entreprise (Soc. 9 octobre 2007 pourvoi n°06-42348) et un congé sans solde (Soc. 27 mai 2009 pourvoi n°08-42555) ne mettent pas fin au mandat.

qui ne garantit pas nécessairement, par lui-même, l'effectivité de la totalité des fonctions qui lui sont attachées (15), et, de l'autre, les fonctions représentatives ou syndicales qui ne sont protégées de façon effective dans chacune de leurs modalités d'exercice que par la voie de la sanction du délit d'entrave.

La solution retenue par l'arrêt revient à encourager ce que le législateur du 20 août 2008 avait combattu : une conception du syndicalisme articulée sur l'isolement bureaucratique et minoritaires des organisations syndicales, alors que cet isolement est de nature à atténuer grandement leur représentativité réelle et effective (16).

II.

Drôle d'arrêt ensuite parce qu'il résulte de ses motifs que le délit d'entrave était, en l'espèce, caractérisé par les agissements de l'employeur relevés par l'arrêt d'appel en dehors même du prononcé des mises à pied injustifiées, de sorte qu'il est difficile de comprendre pourquoi cet arrêt a été censuré pour n'avoir pas recherché l'existence de tels agissements.

On peut en effet lire dans l'arrêt rapporté que la cour d'appel avait souverainement relevé que le salarié avait fait l'objet « *d'évictions et de tentatives d'éviction de son poste de travail, toutes injustifiées* », c'est-à-dire de deux demandes d'autorisation de licenciement qui avaient été rejetées, et de deux mises à pied sans qu'aucune faute ne les aient justifiées (prétendus harcèlement moral et absences injustifiées imputés au salarié), que, par ailleurs, « *l'allégation de harcèlement moral imputé à tort au salarié revêtait un caractère infamant, la mise en cause de ses compétences professionnelles, un caractère vexatoire, et la suppression de son ordinateur de travail, un caractère injustifié, autant d'éléments caractérisant les agissements de harcèlement moral exercés à l'encontre de M. P... dans le but de dégrader irrémédiablement ses conditions de travail* », et qu'ainsi le salarié avait été « *contraint de subir plusieurs arrêts de travail consécutifs, avant de connaître un épisode dépressif sévère et durable* ».

De l'ensemble de ces éléments de fait (et non pas seulement des deux mises à pied à proprement parler) il résultait nécessairement l'existence d'une « entrave caractérisée à l'exercice de fonctions syndicales ».

Cet arrêt aurait dû être maintenu dès lors qu'en effet, on ne voit pas comment un délégué syndical

ou représentatif peut exercer « régulièrement » ses fonctions alors qu'il est en butte aux attaques continues d'un employeur qui a manifestement cherché à le déstabiliser au point de l'avoir mis « hors d'état de nuire » du fait, non seulement, des mises à pied, mais aussi de plusieurs arrêts de travail et de l'apparition d'un syndrome dépressif.

Pourtant la Cour de cassation paraît dire que, malgré ce contexte, un délégué peut exercer normalement ses mandats dès lors que la cour d'appel aurait encore dû préciser quels étaient les agissements de l'employeur de nature à caractériser l'entrave.

Sans doute la cour d'appel n'a-t-elle pas précisé si les faits qu'elle avait constatés s'étaient ou non passés pendant les mises à pied, mais cette précision n'était pas nécessaire puisque, mise à pied ou pas, le mandat n'était de toute façon pas suspendu, et que le délit d'entrave était dès lors caractérisé dans tous ses éléments par les agissements relevés.

Par la solution retenue, la Cour de cassation paraît oublier que, pour qu'un mandat s'exerce librement, il convient que l'employeur respecte, non seulement le mandat comme support juridique de l'activité syndicale ou représentative, mais aussi ses conséquences en termes de liberté psychologique autant que de liberté d'action aux fins de garantir l'effectivité du mandat maintenu (17).

Cette liberté seule permet l'émergence du souffle et de l'élan nécessaires à tout combat syndical utile pour l'intérêt des salariés.

III.

L'arrêt rapporté est enfin d'autant plus étrange qu'il casse l'arrêt d'appel en toutes ses dispositions, c'est-à-dire y compris du chef de la condamnation pour délit de harcèlement moral, alors qu'il ne censure aucun des motifs relatifs à cette condamnation, c'est-

à-dire les motifs précités concernant les agissements fautifs de l'employeur.

Ces agissements caractérisent en effet le harcèlement moral selon les termes même de l'arrêt d'appel, de sorte que celui-ci était en tout point régulier.

(15) Sur cette notion d'effectivité d'un droit ou d'une liberté : note 4 précitée.

(16) Note 4 précitée.

(17) Sur cette notion d'effectivité : note 4 précitée.

En réalité pour être cohérente avec elle-même, la Cour de cassation aurait dû à tout le moins ne prononcer qu'une cassation partielle en maintenant la condamnation pour délit de harcèlement moral.

En s'abstenant de se prononcer sur la régularité des motifs relatifs au harcèlement, l'arrêt rapporté laisse un sentiment de frustration, l'impunité de l'employeur paraissant ainsi sauvegardée sur tous les plans.

IV.

En définitive, voilà un arrêt - publié au Bulletin, rappelons-le - qui laisse grandement dubitatif tant il paraît contraire, dans tous ses éléments, au principe même de la liberté syndicale, lequel, consacré par l'alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, inclut nécessairement celui de la liberté d'action syndicale dans tous ses aspects (18), et non pas uniquement la possibilité d'exercer les prérogatives liées au mandat selon les prévisions légales expresses.

Une telle liberté paraît niée lorsque le salarié titulaire de mandats est harcelé moralement, menacé dans son emploi et victime de mises à pied injustifiées, et que pourtant, les juges ne lui reconnaissent le droit de se plaindre, ni pour harcèlement moral, ni pour entrave à ses fonctions syndicales et représentatives, délits qui avaient pourtant été expressément constatés par trois rapports de l'inspection du travail (19).

Marie-France Bied-Charreton

(18) La liberté syndicale inclut notamment le droit d'être entendu et la liberté de défendre les intérêts professionnels (CEDH 27 octobre 1975, *Syndical national de la police belge c. Belgique*), autant que la liberté de négocier (CEDH 12 novembre 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*) et celle de faire grève liée à celle de négocier (CEDH 2 juillet 2002, *Wilson et Union nationale des journalistes et autres c. Royaume-Uni* et CEDH 1^{er} avril 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen c.*

Turquie). Ces droits liés à la liberté syndicale ne sont cependant pas figés, la liste des droits syndicaux ayant « vocation à évoluer en fonction des développements caractérisant le monde du travail » (CEDH 12 novembre 2008, *Demir et Baykara c. Turquie* précité, § 146).

(19) Cf dans l'arrêt rapporté, le rappel des motifs de l'arrêt de la Cour d'appel.

REPRESENTATION DU PERSONNEL – Mandat – Exercice – Mise à pied – Caractère injustifié – Incidence – Obstacle à l'exercice du mandat (non) – Entrave (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 8 avril 2014

B. (p. n°12-85.800)

Sur le moyen unique de cassation, pris de la Violation de l'article 222-33-2 du code pénal, des articles L.2421-1, alinéa 2, L. 2421-3, alinéa 4, L. 2421-1 du code du travail, L. 2146-1, L. 2328-1 du code du travail, R. 2421-6, alinéa 1, et R. 2421-14, alinéa 1, du code du travail, des articles 591 et 593 du code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale ;

en ce que l'arrêt infirmatif attaqué, statuant sur le seul appel de la partie civile, a dit constituées les infractions d'entrave à l'exercice des fonctions d'un délégué syndical par ailleurs membre d'un comité d'entreprise ou d'établissement par licenciement irrégulier ainsi que de harcèlement moral et a condamné M. Y... à verser des dommages-intérêts d'un montant de 20 000 euros à M. P... et de 3 000 euros au syndicat CFE CGC Textile ;

aux motifs qu'il résulte de la jurisprudence constante de la chambre criminelle de la Cour de cassation telle qu'arrêtée aux termes de sa décision en date du 18 janvier 2005, que « si les juges du second degré, saisis du seul appel de la partie civile, ne peuvent prononcer aucune peine contre le prévenu définitivement relaxé, ils n'en sont pas moins tenus, au regard de l'action civile, de rechercher si les faits qui leur sont déferés constituent une infraction pénale et de se prononcer en conséquence sur la demande de réparation de la partie civile ; qu'en l'espèce, et nonobstant la décision de relaxe à ce jour définitive,

rendue le 5 avril 2011 par le Tribunal correctionnel d'Épinal à l'égard de M. Y..., il convient de rechercher si les délits d'entrave et de harcèlement moral qui lui étaient reprochés n'en sont pas néanmoins constitués et dès lors ouvrir droit à réparation pour les parties civiles appelantes que sont M. P... et le syndicat CFE CGC textile ; qu'à cet effet, force est de se rapporter au procès-verbal de constatation d'infractions dressé le 20 mars 2008 par M. Z..., inspecteur du travail du département des Vosges, lequel relève dans ses conclusions, à l'encontre de M. Y..., personne physique président de la société S. A. S. AMES Europe, trois infractions délictuelles aux articles L.436-1 alinéa 2, L. 412-1 alinéas 1 et 2, L. 412-11 alinéa 1, L. 412-18 alinéa 1 et 122-49, alinéa 1, du code du travail ; que les dites conclusions faisaient suite à deux enquêtes menées contradictoirement par le susnommé au sein de l'entreprise et dont il ressortait expressément que M. P..., représentant du personnel, avait bien fait l'objet, durant la période du 9 février au 7 juin 2007, d'évictions et de tentatives d'éviction de son poste de travail, toutes injustifiées ; qu'en effet, sa première mise à pied conservatoire du 9 février 2007, se fondant sur des faits dépourvus de tout caractère fautif (prétendus harcèlement moral et absences injustifiées imputés au salarié), avait été refusée par l'inspection du travail, de même que la seconde, en date du 7 juin 2007, dont l'examen des motifs invoqués traduisait à la

fois, l'absence de toute faute du salarié et la volonté de l'employeur de faire obstacle à l'exercice, par l'intéressé, de ses fonctions représentatives ;

et que, par ailleurs, l'allégation de harcèlement moral imputé à tort au salarié revêtait un caractère infamant, la mise en cause de ses compétences professionnelles, un caractère vexatoire, et la suppression de son ordinateur de travail, un caractère injustifié, autant d'éléments caractérisant les agissements de harcèlement moral exercés à l'encontre de M. P... dans le but de dégrader irrémédiablement ses conditions de travail ; que, par arrêt du 17 juin 2010, la cour administrative d'appel de Nancy devait d'ailleurs déclarer fondés les refus de l'Inspection du travail d'autoriser le licenciement de M. P... ; que les éléments constitutifs des infractions au code du travail telles que susvisées sont ainsi réunis en l'espèce ; que ces dernières sont de surcroît bien imputables à M. Y... en personne ; qu'ils sont donc de nature à justement fonder les demandes en réparation formées par les parties civiles ; que M. P... exerçait au sein de l'entreprise depuis de nombreuses années puisqu'entré dans celle-ci le 31 juillet 1978 en qualité d'ouvrier ; qu'il y aura d'ailleurs gravi les différents échelons jusqu'à devenir cadre responsable fabrication ; que les infractions susvisées ont indiscutablement causé un réel préjudice à celui-ci, contraint de subir plusieurs arrêts de travail consécutifs, avant de connaître un épisode dépressif sévère et durable ainsi qu'en atteste notamment le certificat médical établi le 3 mai 2012 par le docteur A... ; qu'il conviendra, dès lors, de fixer à hauteur de 20000 euros le montant de son préjudice ; que par ailleurs, la nature des infractions susvisées, en ce qu'elles ont constitué une entrave caractérisée à l'exercice de fonctions syndicales, ont incontestablement occasionné pour le syndicat CFE CGC textile un préjudice tout aussi certain qu'il y aura lieu de réparer par l'octroi de la juste somme de 3000 euros ;

1°) alors que la mise à pied d'un représentant du personnel ou d'un délégué syndical, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat ; qu'il s'ensuit que le délit d'entrave n'est pas constitué du seul fait que le représentant du personnel ou le délégué syndical a été mis à pied à tort dans l'attente de l'autorisation de son licenciement ; qu'en se bornant à énoncer que la double mise à pied de M. P... n'était pas justifiée par l'existence d'une faute grave pour en déduire qu'elle constituait une entrave à l'exercice de ses fonctions de délégué syndical et au fonctionnement du comité d'entreprise dont il était membre suppléant, la cour d'appel s'est donc prononcée par des motifs impropres à caractériser le délit d'entrave dès lors que la mise à pied n'avait pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de M. P..., à défaut d'expliquer in concreto, en quoi M. Y... avait fait obstacle à l'accomplissement par M. P... de ses mandats ;

2°) alors que le délit de harcèlement moral suppose l'existence d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la partie civile, dégradation susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en se déterminant en considération de l'allégation de harcèlement moral imputé à tort au salarié qui revêtirait un caractère infamant, de la mise en cause de ses compétences professionnelles qui présenterait un caractère vexatoire et de la suppression de son ordinateur

de travail qui ne serait pas justifiée, sans caractériser les agissements du prévenu ne rentrant pas dans l'exercice de son pouvoir de direction envers M. P... et ayant eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de celui-ci, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions susvisées ;

3°) alors que le délit de harcèlement moral suppose l'existence d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la partie civile, dégradation susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en décidant que M. Y... avait agi dans le but de dégrader irrémédiablement les conditions de travail de M. P..., sans expliquer en quoi de tels agissements étaient susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions précitées ;

Vu l'article 593 du code de procédure pénale ;

Attendu que tout jugement ou arrêt doit comporter les motifs propres à justifier la décision ; que l'insuffisance ou la contradiction des motifs équivaut à leur absence ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que M. P..., délégué syndical et membre suppléant du comité d'entreprise de la société Ames Europe, a été mis à pied à titre conservatoire à deux reprises, et a ensuite fait, à chaque fois, l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement qui a été rejetée ; qu'à la suite d'un procès-verbal dressé par l'inspection du travail, M Allard Y..., président directeur-général de la société, a été poursuivi pour entraves aux fonctions de délégué syndical et au fonctionnement du comité d'entreprise en raison des mises à pied injustifiées de M. P..., en l'absence de faute grave, ainsi que pour harcèlement moral ; que le tribunal correctionnel ayant relaxé le prévenu, M. P... et le syndicat CFE CGC Textile ont interjeté appel ;

Attendu que, pour infirmer le jugement entrepris et déclarer en conséquence les parties civiles recevables en leurs demandes, l'arrêt attaqué retient que les mises à pied de M. P... ont été fondées sur des faits dépourvus de tout caractère fautif ; que les juges ajoutent que l'examen des motifs de ces mises à pied traduit la volonté de faire obstacle à l'exercice, par l'intéressé, de ses fonctions représentatives ;

Mais attendu qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher plus précisément les agissements qui auraient entravé les fonctions représentatives de l'intéressé, alors que la seule mise à pied d'un salarié protégé, qui ne suspend pas l'exécution de son mandat, ne constitue pas en soi une telle entrave, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision ;

D'où il suit que la cassation est encourue ;

Par ces motifs :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt susvisé de la cour d'appel de Nancy, en date du 29 juin 2012, et pour qu'il soit jugé à nouveau conformément à la loi,

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'appel de Metz, à ce désignée par délibération spéciale prise en chambre du conseil ;

(M. Louvel, prés. – M. Guérin, rapp. – M. Liberge, av. gén. – SCP Bouleuz, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)