

■ GRÈVE

558-5 Le licenciement pour incitation des collègues à participer à une grève sous le prisme de la protection spécifique des grévistes




Caroline Mo
Avocat,
Socos Avocats

Cass. soc., 23 nov. 2022, pourvoi n° 21-19.722, arrêt n° 1260 F-D

La Cour de cassation étend le champ d'application de la protection des grévistes en assimilant à ces derniers le salarié tentant d'inciter des collègues à participer à une grève, et, par suite, en l'appliquant à des faits antérieurs au démarrage même d'une grève et sans que celle-ci n'ait effectivement eu lieu.

Plus spécifiquement, la Cour juge que la nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours ou à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde.

Elle ajoute ainsi une nouvelle branche à la protection du salarié issue de l'article L. 2511-1 du Code du travail, à savoir un fait commis à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève.

Les faits

Monsieur X, Responsable du Produit « Investissement social responsable », a, le 10 décembre 2015, pris contact avec les différents membres de son équipe pour leur indiquer qu'il démarquerait une grève à compter du lendemain et les inciter à faire de même en leur précisant que les clients soutenaient cette démarche.

Apprenant cela, la société a notifié au salarié son licenciement pour faute grave le 30 mars 2016.

La position des juges du fond

Le 28 octobre 2016, Monsieur X saisit le Conseil de Prud'hommes de Paris notamment d'une contestation de son licenciement.

Suivant jugement du 19 novembre 2018, le Conseil de Prud'hommes l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

En suite de l'appel interjeté par le salarié, la cour d'appel de Paris a confirmé le jugement du Conseil de Prud'hommes, suivant arrêt du 18 mai 2021 (n° 19/02757).

Le salarié a formé un pourvoi en cassation contre cet arrêt.

Protection des salariés participant à une grève : une vision étendue de la protection

L'article L. 2511-1 du Code du travail dispose que « l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ».

A défaut de respecter cette règle, le licenciement doit être requalifié en licenciement nul.

Quels sont toutefois exactement les contours de l' « exercice du droit de grève » permettant au salarié de bénéficier d'une protection ?

D'ores et déjà, la Cour de cassation avait pu juger que « la nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais qu'elle s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours de la grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde » (Cass. soc. 9 mai 2012, n° 10-24307).

Ainsi, l'article L. 2511-1 du Code du travail ne doit pas être entendu comme permettant uniquement d'exclure le licenciement fondé sur la participation à la grève mais comme offrant une protection aux salariés grévistes du fait des actes qu'il commettrait durant ladite grève (sous réserve bien entendu de la commission d'une faute lourde).

De la protection du fait d'actes commis au cours de la grève à la protection du fait de l'exercice du droit de grève

Compte tenu de la rédaction de l'article L. 2511-1 du Code du travail et de la position de la Cour de cassation sur ce point, il pouvait être présumé que cette protection ne pouvait s'appliquer qu'aux salariés grévistes ou, à tout le moins, en présence d'une grève.

En effet, tant la participation à la grève que les faits commis au cours de la grève semblent présupposer que le salarié était effectivement gréviste et/ou que la grève a bien eu lieu.

Cela n'a toutefois pas été la position suivie par la Cour de cassation.

Ainsi, la Haute Juridiction avait d'ores et déjà jugé que devait être annulé un licenciement notifié en raison de demandes de salariés visant à convaincre leurs collègues de travail de se mettre en grève et des propos déplacés vis-à-vis de leur hiérarchie dans ce cadre.

Ces faits étaient en effet, selon la Cour, constitutifs de faits commis à l'occasion de l'exercice du droit de grève et, par suite, bénéficiaient de la protection spécifique applicables à la grève.

Or, dans cette affaire, les salariés n'avaient pas eux-mêmes participé à la grève mais soutenu par ce biais leurs collègues de travail exerçant leurs fonctions dans une autre localité et en grève (Cass. soc., 5 juill. 2018, n° 16-21.563).

L'arrêt du 23 novembre 2022 apporte une nouvelle précision d'importance quant aux contours de cette protection.

En effet, dans cet arrêt, non seulement le salarié n'était pas gréviste mais, en outre, aucune grève n'avait en définitive été organisée.

Les faits se positionnaient ainsi en amont du démarrage d'une grève.

Des faits antérieurs à une grève, laquelle n'avait en outre jamais eu lieu, pouvaient-ils donc entraîner l'application de la protection spécifique de l'article L. 2511-1 du Code du travail ?

La cour d'appel de Paris rejette cette demande.

Elle juge ainsi qu'il ne peut être retenu « au regard des pièces et explications produites de part et d'autre, que X a été licencié parce qu'il avait eu l'intention d'exercer son droit de grève : la lettre de

licenciement lui reproche en effet, non d'avoir souhaité mettre en œuvre ce droit à valeur constitutionnelle, mais d'avoir tenté d'inciter les membres de son équipe de mener une telle action en réponse au refus de la direction d'engager du personnel supplémentaire ».

Ainsi, pour la cour d'appel, la société n'a aucunement sanctionné le souhait du salarié d'exercer son droit de grève mais les démarches qu'il a entreprises auprès de ses collègues pour tenter de les convaincre de se joindre à lui.

De ce fait, il ne peut prétendre à la protection résultant de l'article L. 2511-1 du Code du travail.

La Haute Juridiction casse l'arrêt de la cour d'appel.

En effet, pour la Cour de cassation, dès lors que l'employeur sanctionne les tentatives du salarié de convaincre ses collègues de mener une grève, cela induit que le licenciement porte sur l'exercice du droit de grève du salarié.

Dans ce cadre, peu important que la grève n'ait en définitive pas eu lieu, la situation entre dans le champ d'application de l'article L. 2511-1 du Code du travail.

Tenter d'inciter des collègues de travail à participer à une grève ne constitue pas une faute lourde

La faute lourde nécessite tout d'abord que le salarié ait personnellement et activement participé à des actes ayant pour objet de nuire à la société ou de la désorganiser.

À ce titre, l'entrave à la liberté du travail des salariés non-grévistes peut constituer une faute lourde (Cass. soc., 27 nov. 2007, n° 06-41272).

En revanche, le salarié ralentissant simplement l'entrée des salariés dans l'entreprise durant 10 minutes ne commet pas une faute lourde (Cass. soc., 19 nov. 2008, n° 07-44182).

Le salarié tentant de convaincre un collègue de travail de participer à une grève n'entrave toutefois pas la liberté du travail de ce dernier.

Peut-on dès lors caractériser une faute lourde du simple fait que le salarié accomplit des démarches actives pour mettre en œuvre une grève ?

Dès lors qu'il n'est pas démontré de dérives dans la communication du salarié de son souhait de démarrer une grève, une telle situation n'apparaît pas caractériser une faute lourde.

De ce fait, le licenciement prononcé pour ce motif doit être requalifié en licenciement nul.

Ainsi, la Cour de cassation opère une analyse étendue de la protection issue de l'article L. 2511-1 du Code du travail, et ce dans un objectif manifeste de couvrir l'ensemble des situations pouvant conduire à une atteinte à l'exercice du droit de grève.

La position apparaît légitime dès lors que ne pas couvrir notamment les atteintes à ce droit avant le déclenchement d'une grève conduirait à ne pas protéger le salarié au cours de l'étape de mise en place du droit de grève et pourrait donc entraîner une appréhension à échanger sur cette option.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 18 mai 2021), M. [R] a été engagé par la société Cheuvreux, appartenant au groupe « Crédit agricole », à compter du 5 septembre 2005, en qualité de responsable du produit « investissement social responsable ». En décembre 2013, son contrat de travail a été transféré à la société Kepler Cheuvreux (la société) en application de l'article L. 1224-1 du code du travail.
2. Par lettre datée du 18 février 2016, le salarié a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 1^{er} mars 2016, avec mise à pied conservatoire. Il a été licencié pour faute grave par lettre du 30 mars 2016.
3. Contestant notamment la légitimité de son licenciement et réclamant diverses indemnités, il a saisi la juridiction prud'homale le 28 octobre 2016.

Examen des moyens

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié et le moyen du pourvoi incident de l'employeur, ci-après annexés

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi principal du salarié, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à ce que soit jugé nul et de nul effet son licenciement et en condamnation de la société à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, de rappel de salaire sur mise à pied, au titre des congés payés afférents, au titre de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents, et à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, alors « que tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de sa volonté d'exercer, collectivement avec d'autres salariés de l'entreprise, son droit de grève est nul, sauf faute lourde, laquelle suppose la démonstration dans le chef du salarié d'une intention de nuire à l'employeur ; qu'il s'ensuit qu'en l'absence d'une telle faute, le caractère illicite du motif du licenciement tiré de la volonté du salarié d'initier ou de participer à une grève emporte à lui seul la nullité de ce licenciement ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de la cour d'appel que la lettre de licenciement pour faute grave du 30 mars 2016 reprochait au salarié "vous êtes passé à une véritable intention de nuire à notre société en incitant les membres de votre équipe à faire grève. Ainsi, le 9 février dernier, nous avons appris que vous aviez, le 10 décembre 2015 (soit immédiatement après que Monsieur [P] vous a alerté sur la faiblesse de vos résultats et vous a invité à respecter les directives fixées), contacté les membres de votre équipe à [Localité 4] et à [Localité 3] pour leur faire part de votre intention de vous mettre en grève dès le lendemain et, en ce qui concerne le collaborateur basé à [Localité 4], pour l'inciter à faire de même. () Outre la gravité d'une telle démarche d'intimidation auprès de vos collaborateurs, le fait que vous ayez indiqué à ces derniers que vous pensiez recevoir le soutien des clients nous permet de croire que vous aviez informé ces derniers de votre projet de grève et/ou que vous les aviez sondés expressément ou non" ; qu'en jugeant dès lors qu' "il ne saurait être retenu, au regard des pièces et explications produites de part et d'autre, que M. [R] a été licencié parce qu'il avait eu l'intention d'exercer son droit de grève : la lettre de licenciement lui reproche en effet, non d'avoir souhaité mettre en oeuvre ce droit à valeur constitutionnelle, mais d'avoir tenté d'inciter les membres de son équipe de mener une telle action en réponse au refus de la direction d'engager du personnel supplémentaire" et qu' "il ne peut donc être fait droit à la demande de nullité du licenciement présentée par M. [R]", cependant que le motif de la lettre de licenciement tiré de la volonté du salarié de faire grève et de l'incitation des autres salariés de son service à faire de même avec lui constitue un motif illicite de licenciement emportant à lui seul la nullité de celui-ci, prononcé pour faute grave, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail en sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et l'article L. 2511-1 du code du travail, ensemble l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2511-1 du code du travail :

6. Il résulte de ce texte que la nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours ou à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde.
7. Pour rejeter la demande en nullité du licenciement et les demandes subséquentes, l'arrêt retient qu'il ne saurait être retenu, au regard des pièces et explications produites de part et d'autre, que le salarié a été licencié parce qu'il avait eu l'intention d'exercer son droit de grève, que la lettre de licenciement lui reproche en effet, non d'avoir souhaité mettre en oeuvre ce droit à valeur constitutionnelle, mais d'avoir tenté d'inciter les membres de son équipe de mener une telle action en réponse au refus de la direction d'engager du personnel supplémentaire, qu'il ne peut donc être fait droit à la demande de nullité du licenciement présentée par le salarié.
8. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement reprochait au salarié d'avoir tenté d'inciter les membres de son équipe à mener une action de grève en réponse au refus de la direction d'engager du personnel supplémentaire, ce dont il résultait que les faits reprochés avaient été commis à l'occasion de l'exercice du droit de grève, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes tendant à ce que soit jugé nul et de nul effet son licenciement et en condamnation de la société à lui payer les sommes de 398 254,08 euros nets à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, 22 500 euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied outre 2 250 euros au titre des congés payés afférents, 50 000 euros au titre de l'indemnité de préavis outre 5 000 euros au titre des congés payés afférents et 82 933,70 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt rendu le 18 mai 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et le renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Kepler Cheuvreux aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Kepler Cheuvreux et la condamne à payer à M. [R] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois novembre deux mille vingt-deux.