10 novembre 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 25-15.527

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00938

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Il résulte des articles L. 2511-1 du code du travail, L. 1324-7 et L. 1324-8 du code des transports que le non-respect du délai d'information individuelle de l'employeur au moins 48 heures à l'avance prévu à l'article L. 1324-7 du code des transports, s'il constitue de la part du salarié une faute disciplinaire que l'employeur est en droit de sanctionner en application de l'article L. 1324-8 du même code, ne confère pas à l'exercice du droit de grève un caractère illicite et n'exclut pas le salarié du régime protecteur de l'article L. 2511-1 du code du travail. Doit être censurée la cour d'appel qui juge que le licenciement pour faute grave n'est pas nul en retenant que l'employeur a sanctionné le salarié pour ne pas avoir respecté le délai prévu par l'article L. 1324-7 du code des transports et non pas pour avoir exercé son droit de grève, si bien qu'il n'avait pas l'obligation de caractériser une faute lourde pour justifier son licenciement

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

MR13

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 10 novembre 2026

Cassation

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 938 F-B

Pourvoi n° U 25-15.527

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 10 NOVEMBRE 2026

M. [S] [I], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° U 25-15.527 contre l'arrêt rendu le 21 mars 2025 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale B), dans le litige l'opposant à la société Keolis [Localité 1], société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Docquincourt, conseillère référendaire, les observations de la SCP Krivine et Viaud, avocat de M. [I], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Keolis [Localité 1], et l'avis écrit de Mme Canas, avocate générale, après débats en l'audience publique du 7 octobre 2026 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Docquincourt, conseillère référendaire rapporteure, Mme Sommé, conseillère, et Mme Jouanneau, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée du président et des conseillères précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 21 mars 2025), la société Keolis [Localité 1] a engagé M. [I] le 5 septembre 2002 en qualité d'élève-receveur de véhicule de transport en commun, puis en qualité de conducteur-receveur à compter du 23 décembre 2002.

2. Par courriel du 13 juin 2017, le salarié a avisé l'employeur qu'il se déclarait gréviste du 12 au 16 juin 2017. Par courriel du 17 juin 2017 à 23 heures 45, il s'est déclaré gréviste du 19 au 23 juin 2017.

3. Licencié pour faute grave par lettre du 6 septembre 2017, notamment en raison d'absences injustifiées les 12, 13, 14 et 19 juin 2017 pour n'avoir pas respecté le délai d'information préalable de quarante-huit heures avant de participer à la grève, le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 17 juillet 2018 afin de juger son licenciement nul et de condamner l'employeur au paiement de diverses sommes.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement n'est pas nul et de le débouter de l'ensemble de ses demandes, alors « que la nullité du licenciement d'un salarié gréviste n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève, mais s'étend à tout licenciement prononcé en raison d'un fait commis au cours de la grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde ; que dans les entreprises de transport, l'employeur et les organisations syndicales représentatives concluent un accord collectif de prévisibilité du service applicable en cas de perturbation prévisible du trafic ; qu'à défaut d'accord applicable, un plan de prévisibilité est défini par l'employeur ; qu'en cas de grève, les salariés relevant des catégories d'agents mentionnées dans l'accord collectif ou le plan de prévisibilité informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, le chef d'entreprise ou la personne désignée par lui de leur intention d'y participer ; que le non-respect de cette obligation d'information individuelle préalable par un salarié gréviste, s'il constitue une faute disciplinaire que l'employeur est en droit de sanctionner, ne l'exclut pas du régime protecteur de l'article L. 2511-1 du code du travail selon lequel l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'il était notamment reproché au salarié, à l'appui du licenciement pour faute grave, d'avoir participé à un mouvement de grève sans respecter le délai d'information individuelle préalable de quarante-huit heures qui s'imposait à lui ; qu'elle a néanmoins estimé, par motifs propres et adoptés, qu'il n'était pas reproché au salarié son exercice du droit de grève, en sorte que l'employeur n'avait pas l'obligation de caractériser une faute lourde pour justifier le licenciement ; qu'en statuant ainsi, quand en l'absence de faute lourde, le caractère illicite du motif du licenciement tiré des conditions de la participation à une grève emportait à lui seul la nullité de ce licenciement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 2511-1 du code du travail, ensemble les articles L. 1222-7 et L. 1324-7 du code des transports. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2511-1 du code du travail, L. 1324-7 et L. 1324-8 du code des transports :

5. Selon le premier de ces textes, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.

6. Selon le deuxième, en cas de grève, les salariés relevant des catégories d'agents mentionnées dans l'accord collectif ou le plan de prévisibilité prévus à l'article L. 1222-7 informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, le chef d'entreprise ou la personne désignée par lui de leur intention d'y participer.

7. Selon le troisième, est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève dans les conditions prévues à l'article L. 1324-7.

8. Il en résulte que le non-respect du délai d'information individuelle de l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance prévu à l'article L. 1324-7 du code des transports, s'il constitue de la part du salarié une faute disciplinaire que l'employeur est en droit de sanctionner en application de l'article L. 1324-8 du même code, ne confère pas à l'exercice du droit de grève un caractère illicite et n'exclut pas le salarié du régime protecteur de l'article L. 2511-1 du code du travail.

9. Pour dire que le licenciement n'est pas nul et débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes, l'arrêt retient que l'employeur a sanctionné le salarié pour ne pas avoir respecté le délai prévu par l'article L. 1324-7 du code des transports, non pas pour avoir exercé son droit de grève, si bien qu'il n'avait pas l'obligation de caractériser une faute lourde pour justifier son licenciement.

10. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 mars 2025, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

Condamne la société Keolys [Localité 1] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Keolys [Localité 1] et la condamne à payer à M. [I] 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix novembre deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de lyon sb
21 mars 2025 (n°22/02497)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Articles L. 2511-1 du code du travail, L. 1324-7 et L. 1324-8 du code des transports.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 10-11-2026
- Cour d'appel de Lyon SB 21-03-2025