Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 9 mai 2012

N° de pourvoi: 10-24.307

Publié au bulletin

Cassation

M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le premier moyen, pris en ses première et deuxième branches :

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 5 avril 2007 en qualité de manutentionnaire par la société Les Jardins du Nivernais, a participé à un mouvement de grève le 9 novembre 2007 puis a été licencié pour faute grave le 22 novembre 2007, pour avoir, notamment, porté atteinte à la réputation de l'entreprise en procédant à la distribution, à la clientèle, de tracts dénonçant les conditions de travail et de sécurité au sein de cette entreprise ;

Attendu que pour dire le licenciement pour faute grave justifié, l'arrêt retient, d'une part, que le mouvement de grève a débuté le 9 novembre 2007 après 17 heures 15, soit après la notification au salarié de sa convocation à l'entretien préalable à son licenciement et qu'il n'a donc pas été licencié alors qu'il était en grève et, d'autre part, que de 18 heures à 18 heures 40, l'huissier a constaté que trois salariés, dont M. X..., interpellaient tous les clients à l'entrée de la jardinerie et leur remettaient un tract ;

Qu'en statuant ainsi, alors 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, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur la troisième branche du premier moyen ni sur les deux autres moyens :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ; 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 d'Orléans ;

Condamne la société Les Jardins du Nivernais aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Les Jardins du Nivernais à payer à la SCP Masse-Dessen et Thouvenin la somme de 2 500 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 par le président en son audience publique du neuf mai deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Bruno X... de ses demandes tendant à voir constater la nullité de son licenciement et de voir condamner la société LES JARDINS DU NIVERNAIS au paiement de dommages-intérêts à ce titre ainsi qu'au paiement d'un rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire, des congés payés y afférents, d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés y afférents.

AUX MOTIFS QU'il résulte du constat d'huissier que celui-ci est intervenu dans l'entreprise à la demande du responsable, Monsieur Y... et qu'arrivé à 16 heures 50 il s'est trouvé en présence de quatre personnes dont l'un s'est présenté comme Monsieur X..., accompagné d'une dame se présentant comme responsable de la CGT pour la circonstance ; qu'à la demande de l'employeur, cette dame s'est retirée ; que l'huissier, Monsieur Y... et Monsieur X... se sont rendus dans un bureau où l'employeur a lu la lettre de convocation à l'entretien préalable remise contre décharge au salarié ; qu'à 17 heures 15 l'huissier a constaté que Messieurs Z... et A..., qui faisaient partie du groupe de quatre personnes rencontrées à son arrivée, se trouvaient devant l'entreprise sur la voie publique et qu'à la demande de Monsieur Y... de reprendre leur travail, ils ont répondu être en grève ; qu'à 17 heures 35 puis 17 heures 45 ces deux salariés se sont vu lire et notifier la lettre de convocation à l'entretien préalable à leur licenciement dans les mêmes conditions que Monsieur X... ; que de 18 heures à 18 heures 40 l'huissier a constaté que les trois salariés interpellaient tous les clients à l'entrée de la jardinerie et leur remettaient un tract demandant notamment « la réintégration de leur collègue » ; que deux des personnes ainsi interpellées ont fait demi-tour sans pénétrer dans la jardinerie après avoir entendu le discours des grévistes ; qu'il résulte de ce qui précède que le mouvement de grève a débuté après la notification à Monsieur X... de sa convocation à l'entretien préalable à son licenciement ; qu'il n'a donc pas été licencié alors qu'il était en grève ; que, quand bien même l'article 4131-1 du code du travail n'impose aucun formalisme,, Monsieur X... ne justifie par ailleurs aucunement de l'information donnée à l'employeur de l'exercice de son droit de retrait.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE la chronologie des faits tend à établir que la grève avait pour origine la mise à pied de Monsieur X... puis celle de Messieurs Z... et A... ; qu'en effet, ce n'est qu'à compter de 18H40, soit postérieurement à leur mise à pied, que les salariés ont distribué des tracts dénonçant le non respect des règles de sécurité ; qu'en outre, il résulte du constat d'huissier que Monsieur X... après avoir appris sa mise à pied est allé avec Messieurs A... et Z... devant l'entreprise sur la voie publique, ces derniers ayant cessé de travailler ; que lorsque Monsieur Y... leur a demandé de reprendre le travail à 17h05 Messieurs Z... et A... ont indiqué être en grève sans autre précision ; que par la suite à 17H35 et à 17H45 l'employeur a notifié à Monsieur Z... puis à Monsieur A... leur mise à pied ; qu'à 18H40 l'huissier a pu constater que les trois salariés, présents à l'entrée du magasin demandaient leur réintégration et remettaient aux clients un tract ; qu'ainsi, force est de constater que Monsieur X... n'était pas en grève lorsque l'employeur lui a annoncé sa mise à pied.

ALORS QU'aucun salarié ne peut être licencié en raison d'un fait commis à l'occasion de la grève à laquelle il participe à moins que ce fait soit constitutif d'une faute lourde ; que Monsieur Bruno X... se prévalait de la nullité de son licenciement prononcé à raison de

faits commis pendant la grève et ne présentant pas le caractère d'une faute lourde ; qu'en retenant, pour débouter le salarié de ces chefs de demande, que le mouvement de grève aurait débuté après la notification de sa convocation à l'entretien préalable, la Cour d'appel qui ne s'est pas prononcée au regard des griefs énoncés dans la lettre de licenciement, laquelle fixe les limites du litige, et qui n'a partant pas déterminé si le salarié n'avait pas été licencié à raisons de faits commis à l'occasion de la grève à laquelle il avait participé, à violé les articles L. 1232-6 et L. 2511-1 du Code du travail.

ALORS surtout QU'il résultait des constatations mêmes de l'arrêt que le tract dont il était fait reproche à Monsieur X... de l'avoir diffusé, fait figurant dans la lettre de licenciement et retenu pour justifier la rupture, avait été distribué de 18 h à 18 h 40 quand l'huissier avait constaté qu'à 17 h 15 les salariés s'étaient déclarés en grève ; que de plus fort, la Cour d'appel a violé les articles L. 1232-6 et L. 2511-1 du Code du travail.

ALORS de surcroît QU'en retenant que le mouvement de grève aurait débuté après la notification de sa mise à pied à Monsieur Bruno X..., sans préciser l'heure de la mise à pied ni l'heure à laquelle les salariés avaient cessé le travail et porté leurs revendications à la connaissance de leur employeur, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 2511-1 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION, subsidiaire

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Bruno X... de ses demandes tendant au paiement de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'un rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire, des congés payés y afférents, d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés y afférents.

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement, qui vise quatre griefs, fixe les limites du litige ;- Sur le fait d'avoir importuné des collègues : que l'employeur fournit l'attestation de quatre salariés qui relatent le peu d'intérêt de Monsieur X... pour son travail, deux d'entre précisant qu'il les interrompaient dans leur travail pour tenir un discours démobilisateur et qu'ils avaient demandé à ne plus travailler avec lui sous la menace de démissionner ; que deux autres de ces quatre salariés témoignent qu'à la suite d'une discussion en date du 10 novembre 2007, une salariée prénommée Nadine a refusé de délivrer une attestation par peur de Monsieur X..., craignant des représailles ultérieures ; que Monsieur C..., victime de l'accident du travail, confirme le « laxisme » de Monsieur X... qui critiquait par ailleurs l'entreprise et a déclenché une grève à la suite de son accident sans le consulter et à laquelle il n'a pas adhéré, l'incitant à déposer plainte, l'appelant jusqu'à dix fois par jour dans ce but mais sans succès ; qu'il n'appelait pas pour prendre de ses nouvelles, preuve de son manque d'intérêt pour ses collègues de travail et de son désir de nuire à l'entreprise ; que le reproche est fondé ;- Sur l'introduction d'un tiers dans l'entreprise venu interroger Madame D... pendant son travail : que l'intervention d'une déléguée du syndicat CGT a été constatée par l'huissier et que Madame D... atteste qu'en présence de cette personne, de Monsieur X... et « Damien » lui ont été posées des questions au sujet de ses discussions et de son contrat de travail pour savoir si elle était en règle ; que Monsieur X... affirme sans le prouver que cette intervention aurait été approuvée par Madame Y..., étant observé que le responsable est Monsieur Y... ; que le grief est constitué ; (...) ;- sur l'atteinte à la réputation de l'entreprise : que ce grief est fondé sur les termes utilisés dans le tract distribué à la clientèle, dénonçant les conditions de travail et de sécurité dans l'entreprise ; qu'effectivement ce tract, annexé au constat d'huissier, mentionne que l'inspection du travail est venue faire son enquête le jour de l'accident du travail et « a constaté bon nombre d'irrégularités tant sur la sécurité, l'hygiène, contrat de travail... » ; qu'aucun élément objectif ne vient corroborer cette affirmation effectivement de nature à nuire à la réputation de la société ; qu'en définitive qu'il résulte de ce qui précède que, nonobstant son activité syndicale, Monsieur X... a outrepassé les droits qui lui sont reconnus et que son attitude constituait une faute grave ; que le jugement qui a rejeté ses

demandes sera donc confirmé ; que Monsieur X..., qui succombe, supportera les dépens et versera à l'EURL les Jardins du Nivernais 300 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE selon la jurisprudence, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'afin d'examiner le bien fondé du licenciement il convient de reprendre l'ensemble des griefs mentionnés dans la lettre de licenciement ; • Sur le fait d'importuner ses collègues de travail : qu'il ressort des attestations de Messieurs E..., C..., B... que Monsieur X... : • interrompait ses collègues dans leur travail pour leur faire part de ses revendications à rencontre de l'employeur et obtenir l'adhésion de ses collègues à sa cause, • ne cessait pas de critiquer l'entreprise, • travaillait le moins possible, • a entraîné ses collègues Messieurs Z... et A... dans ces agissements contre l'employeur ; qu'ainsi, ces attestations concordantes et circonstanciées permettent d'établir que Monsieur X... importunait ses collègues, les gênant dans la réalisation de leur travail à tel point que ces derniers ne voulaient plus travailler avec lui ; que s'agissant du prétendu harcèlement téléphonique de Monsieur C... à la suite de son accident du travail le 8 novembre 2007, force est de constater qu'aucun élément ne vient corroborer l'attestation de ce salarié. Dès lors en l'état ce grief n'est pas démontré ; qu'en ce qui concerne l'agression survenue le 10 novembre à rencontre de Madame F..., les attestations concordantes de Monsieur E... et de Madame D... permettent d'établir qu'à la suite d'une altercation avec Monsieur X... le 10 novembre, Madame F... n'a pas voulu rédiger une attestation par peur de représailles ; • Sur l'introduction d'un tiers dans l'entreprise : que dans son attestation Madame D... indique que Monsieur X... l'a questionné sur son contrat de travail le vendredi 9 novembre 2007 devant Sébastien Z... et Damien A... en présence d'une personne représentant le syndicat CGT ; que toutefois, les propos échangés ne peuvent être considérés comme établis dès lors que les déclarations Monsieur X... contredisent les propos de la salariée et qu'aucun autre élément de preuve n'est produit ; que par ailleurs, il ressort du procès-verbal de constat d'huissier, qu'à la demande de Monsieur Y..., la représentante du syndicat CGT s'est retirée après avoir conseillé à Monsieur X... de suivre son employeur ; que dès lors, aucun grief ne saurait être retenu de ce chef à rencontre de Monsieur X... ; que, sur le fait d'avoir entravé le libre accès à l'entreprise ainsi que la liberté du commerce et d'avoir porté atteinte à la réputation de l'entreprise : il ressort du procès-verbal de constat d'huissier que, le 9 novembre 2007 à 18H40, Messieurs X..., Z... et A... ont interpellé à l'entrée du magasin tous les clients se présentant et leur ont remis un tract demandant la réintégration de leur collègue ; qu'il a été relevé par l'huissier que parmi les personnes arrivant deux d'entre elles ont fait demi tour sans pénétrer dans la jardinerie après avoir entendu le discours des grévistes ; que de plus, il résulte de l'attestation de Monsieur H..., corroborée par celle de Madame I..., que les salariés ont tenté de dissuader les clients se présentant de pénétrer dans le magasin ; qu'en outre, les attestations de Mesdames J..., K..., L..., et de Monsieur M... permettent d'établir que les salariés empêchaient l'accès au magasin, de telle sorte que les clients étaient contraints de forcer le passage pour pouvoir pénétrer dans le magasin ; que dès lors, l'ensemble de ces éléments démontrent que Monsieur X... a empêché avec ses collègues l'accès au magasin entravant par la même la liberté du commerce ; ces agissements étant constitutifs d'une faute lourde ; que par ailleurs, le tract distribué dénonçait la sanction prise à rencontre des salariés en réponse au mouvement de grève, lequel avait pour objet de dénoncer le non respect des règles de sécurité ; qu'en tout état de cause, s'il est constant que le 8 novembre 2007 Monsieur C... a été victime d'un accident du travail, il convient de relever qu'aucune observation n'a été faite par l'inspection du travail sur l'éventuel manquement par l'employeur aux règles de sécurité ; que de plus, la chronologie des faits tend à établir que la grève avait pour origine la mise à pied de Monsieur X... puis celle de Messieurs Z... et A... ; qu'en effet, ce n'est qu'à compter de 18H40, soit postérieurement à leur mise à pied, que les salariés ont

distribué des tracts dénonçant le non respect des règles de sécurité ; qu'en outre, il résulte du constat d'huissier que Monsieur X... après avoir appris sa mise à pied est allé avec Messieurs A... et Z... devant l'entreprise sur la voie publique, ces derniers ayant cessé de travailler ; que lorsque Monsieur Y... leur a demandé de reprendre le travail à 17h05 Messieurs Z... et A... ont indiqué être en grève sans autre précision ; que par la suite à 17H35 et à 17H45 l'employeur a notifié à Monsieur Z... puis à Monsieur A... leur mise à pied ; qu'à 18H40 l'huissier a pu constater que les trois salariés, présents à l'entrée du magasin demandaient leur réintégration et remettaient aux clients un tract ; qu'ainsi, force est de constater que Monsieur X... n'était pas en grève lorsque l'employeur lui a annoncé sa mise à pied ; que de plus, les informations erronées contenues dans le tract sont de nature à porter atteinte à la réputation de l'entreprise ; qu'en conséquence, l'ensemble de ces éléments permettent d'établir que les griefs évoqués dans la lettre de licenciement sont fondés, à l'exception du prétendu harcèlement téléphonique de Monsieur C... et de l'introduction d'un tiers dans l'entreprise le 9 novembre 2007 ; qu'en effet, les pièces versées aux débats démontrent que depuis quelques temps Monsieur X..., de par son comportement, importunait ses collègues, les gênant dans l'accomplissement de leur travail à tel point qu'ils ne voulaient plus travailler avec lui ; qu'en outre, le 9 novembre 2007, le demandeur a d'une part,, empêché avec ses collègues le libre accès des clients au magasin par la mise en place d'un piquet de grève et, d'autre part distribué un tract diffamatoire pour son employeur ; que dans ces circonstances, le licenciement de Monsieur X... est donc parfaitement fondé et le salarié sera débouté de l'ensemble de ses demandes.

ALORS QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi et que le comportement de l'employeur est susceptible de priver de caractère fautif le comportement reproché au salarié ; qu'en qualifiant de fautif le fait pour le salarié d'avoir pris attache avec ses collègues de travail dans le cadre d'une activité syndicale visant à rappeler leur employeur à ses obligations de santé et de sécurité, la Cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1232-5 du Code du travail ensemble l'article 1134 du Code civil.

ALORS encore QU'en reprochant à Monsieur Bruno X... d'avoir introduit un tiers dans l'entreprise quand ce tiers était une déléguée syndicale CGT qui s'était bornée à pénétrer dans le magasin ouvert au public et s'en était allée à première demande de l'employeur, la Cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1232-5 du Code du travail ensemble l'article 1134 du Code civil.

ALORS enfin QU'en reprochant à Monsieur Bruno X... d'avoir diffusé des tracts syndicaux dénonçant les conditions de travail et de sécurité dans l'entreprise, quand en outre il résultait de ses constatations que ces tracts distribués pendant la grève, ne contenaient aucun propos injurieux ou diffamatoire, la Cour d'appel a violé l'article L. 2142-5 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION, subsidiaire

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Bruno X... de ses demandes tendant au paiement d'un rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire, des congés payés y afférents, d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés y afférents.

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement, qui vise quatre griefs, fixe les limites du litige ;- Sur le fait d'avoir importuné des collègues : que l'employeur fournit l'attestation de quatre salariés qui relatent le peu d'intérêt de Monsieur X... pour son travail, deux d'entre précisant qu'il les interrompaient dans leur travail pour tenir un discours démobilisateur et qu'ils avaient demandé à ne plus travailler avec lui sous la menace de démissionner ; que deux autres de ces quatre salariés témoignent qu'à la suite d'une discussion en date du 10 novembre 2007, une salariée prénommée Nadine a refusé de délivrer une attestation par peur de Monsieur X..., craignant des représailles ultérieures ; que Monsieur C..., victime de l'accident du travail, confirme le « laxisme » de Monsieur X... qui critiquait par

ailleurs l'entreprise et a déclenché une grève à la suite de son accident sans le consulter et à laquelle il n'a pas adhéré, l'incitant à déposer plainte, l'appelant jusqu'à dix fois par jour dans ce but mais sans succès ; qu'il n'appelait pas pour prendre de ses nouvelles, preuve de son manque d'intérêt pour ses collègues de travail et de son désir de nuire à l'entreprise ; que le reproche est fondé ; - Sur l'introduction d'un tiers dans l'entreprise venu interroger Madame D... pendant son travail : que l'intervention d'une déléguée du syndicat CGT a été constatée par l'huissier et que Madame D... atteste qu'en présence de cette personne, de Monsieur X... et « Damien » lui ont été posées des questions au sujet de ses discussions et de son contrat de travail pour savoir si elle était en règle ; que Monsieur X... affirme sans le prouver que cette intervention aurait été approuvée par Madame Y..., étant observé que le responsable est Monsieur Y... ; que le grief est constitué ; (...) ; - sur l'atteinte à la réputation de l'entreprise : que ce grief est fondé sur les termes utilisés dans le tract distribué à la clientèle, dénonçant les conditions de travail et de sécurité dans l'entreprise ; qu'effectivement ce tract, annexé au constat d'huissier, mentionne que l'inspection du travail est venue faire son enquête le jour de l'accident du travail et « a constaté bon nombre d'irrégularités tant sur la sécurité, l'hygiène, contrat de travail... » ; qu'aucun élément objectif ne vient corroborer cette affirmation effectivement de nature à nuire à la réputation de la société ; qu'en définitive qu'il résulte de ce qui précède que, nonobstant son activité syndicale, Monsieur X... a outrepassé les droits qui lui sont reconnus et que son attitude constituait une faute grave ; que le jugement qui a rejeté ses demandes sera donc confirmé ; que Monsieur X..., qui succombe, supportera les dépens et versera à l'EURL les Jardins du Nivernais 300 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE selon la jurisprudence, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'afin d'examiner le bien fondé du licenciement il convient de reprendre l'ensemble des griefs mentionnés dans la lettre de licenciement ; • Sur le fait d'importuner ses collègues de travail : qu'il ressort des attestations de Messieurs E..., C..., B... que Monsieur X... : • interrompait ses collègues dans leur travail pour leur faire part de ses revendications à rencontre de l'employeur et obtenir l'adhésion de ses collègues à sa cause, • ne cessait pas de critiquer l'entreprise, • travaillait le moins possible, • a entraîné ses collègues Messieurs Z... et A... dans ces agissements contre l'employeur ; qu'ainsi, ces attestations concordantes et circonstanciées permettent d'établir que Monsieur X... importunait ses collègues, les gênant dans la réalisation de leur travail à tel point que ces derniers ne voulaient plus travailler avec lui ; que s'agissant du prétendu harcèlement téléphonique de Monsieur C... à la suite de son accident du travail le 8 novembre 2007, force est de constater qu'aucun élément ne vient corroborer l'attestation de ce salarié. Dès lors en l'état ce grief n'est pas démontré ; qu'en ce qui concerne l'agression survenue le 10 novembre à rencontre de Madame F..., les attestations concordantes de Monsieur E... et de Madame D... permettent d'établir qu'à la suite d'une altercation avec Monsieur X... le 10 novembre, Madame F... n'a pas voulu rédiger une attestation par peur de représailles ; • Sur l'introduction d'un tiers dans l'entreprise : que dans son attestation Madame D... indique que Monsieur X... l'a questionné sur son contrat de travail le vendredi 9 novembre 2007 devant Sébastien Z... et Damien A... en présence d'une personne représentant le syndicat CGT ; que toutefois, les propos échangés ne peuvent être considérés comme établis dès lors que les déclarations Monsieur X... contredisent les propos de la salariée et qu'aucun autre élément de preuve n'est produit ; que par ailleurs, il ressort du procès-verbal de constat d'huissier, qu'à la demande de Monsieur Y..., la représentante du syndicat CGT s'est retirée après avoir conseillé à Monsieur X... de suivre son employeur ; que dès lors, aucun grief ne saurait être retenu de ce chef à rencontre de Monsieur X... ; que, sur le fait d'avoir entravé le libre accès à l'entreprise ainsi que la liberté du commerce et d'avoir porté atteinte à la réputation de l'entreprise : il ressort du procès-verbal de constat

d'huissier que, le 9 novembre 2007 à 18H40, Messieurs X..., Z... et A... ont interpellé à l'entrée du magasin tous les clients se présentant et leur ont remis un tract demandant la réintégration de leur collègue ; qu'il a été relevé par l'huissier que parmi les personnes arrivant deux d'entre elles ont fait demi tour sans pénétrer dans la jardinerie après avoir entendu le discours des grévistes ; que de plus, il résulte de l'attestation de Monsieur H..., corroborée par celle de Madame I..., que les salariés ont tenté de dissuader les clients se présentant de pénétrer dans le magasin ; qu'en outre, les attestations de Mesdames J..., K..., L..., et de Monsieur M... permettent d'établir que les salariés empêchaient l'accès au magasin, de telle sorte que les clients étaient contraints de forcer le passage pour pouvoir pénétrer dans le magasin ; que dès lors, l'ensemble de ces éléments démontrent que Monsieur X... a empêché avec ses collègues l'accès au magasin entravant par la même la liberté du commerce ; ces agissements étant constitutifs d'une faute lourde ; que par ailleurs, le tract distribué dénonçait la sanction prise à rencontre des salariés en réponse au mouvement de grève, lequel avait pour objet de dénoncer le non respect des règles de sécurité ; qu'en tout état de cause, s'il est constant que le 8 novembre 2007 Monsieur C... a été victime d'un accident du travail, il convient de relever qu'aucune observation n'a été faite par l'inspection du travail sur l'éventuel manquement par l'employeur aux règles de sécurité ; que de plus, la chronologie des faits tend à établir que la grève avait pour origine la mise à pied de Monsieur X... puis celle de Messieurs Z... et A... ; qu'en effet, ce n'est qu'à compter de 18H40, soit postérieurement à leur mise à pied, que les salariés ont distribué des tracts dénonçant le non respect des règles de sécurité ; qu'en outre, il résulte du constat d'huissier que Monsieur X... après avoir appris sa mise à pied est allé avec Messieurs A... et Z... devant l'entreprise sur la voie publique, ces derniers ayant cessé de travailler ; que lorsque Monsieur Y... leur a demandé de reprendre le travail à 17h05 Messieurs Z... et A... ont indiqué être en grève sans autre précision ; que par la suite à 17H35 et à 17H45 l'employeur a notifié à Monsieur Z... puis à Monsieur A... leur mise à pied ; qu'à 18H40 l'huissier a pu constater que les trois salariés, présents à l'entrée du magasin demandaient leur réintégration et remettaient aux clients un tract ; qu'ainsi, force est de constater que Monsieur X... n'était pas en grève lorsque l'employeur lui a annoncé sa mise à pied ; que de plus, les informations erronées contenues dans le tract sont de nature à porter atteinte à la réputation de l'entreprise ; qu'en conséquence, l'ensemble de ces éléments permettent d'établir que les griefs évoqués dans la lettre de licenciement sont fondés, à l'exception du prétendu harcèlement téléphonique de Monsieur C... et de l'introduction d'un tiers dans l'entreprise le 9 novembre 2007 ; qu'en effet, les pièces versées aux débats démontrent que depuis quelques temps Monsieur X..., de par son comportement, importunait ses collègues, les gênant dans l'accomplissement de leur travail à tel point qu'ils ne voulaient plus travailler avec lui ; qu'en outre, le 9 novembre 2007, le demandeur a d'une part,, empêché avec ses collègues le libre accès des clients au magasin par la mise en place d'un piquet de grève et, d'autre part distribué un tract diffamatoire pour son employeur ; que dans ces circonstances, le licenciement de Monsieur X... est donc parfaitement fondé et le salarié sera débouté de l'ensemble de ses demandes.

ALORS QUE la faute grave, qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, doit s'apprécier in concreto ; qu'en ne tenant aucun compte des circonstances dans lesquelles étaient intervenus les faits reprochés au salarié qui pouvant légitimement craindre pour sa santé et sa sécurité, s'était borné à tenter de mobiliser ses collègues de travail et à solliciter une assistance de son syndicat, la Cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail et 1134 du Code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Bourges du 22 janvier 2010