Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 9 mai 2012

N° de pourvoi: 10-26.497 10-26.499 10-26.503

Publié au bulletin

Cassation partielle

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

Me Haas, SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu leur connexité, joint les pourvois n° G 10-26. 497, K 10-26. 499 et Q 10-26. 503 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que MM. X..., Y... et Z... engagés respectivement les 6 mars 2005, 11 septembre 2007 et 23 juin 1997 en qualité de caristes par la société Cemga logistics ont participé à un mouvement de grève les 27, 30 juin et 1er juillet 2008, puis ont été licenciés pour faute lourde le 21 juillet 2008 ;

Sur le moyen unique commun des pourvois incidents :

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de dire que les mises à pied conservatoire décidées dans l'attente de sa décision dans les procédures de licenciement engagées dans le même temps étaient injustifiées et de le condamner à payer aux salariés des sommes à titre de salaire pour la période de mise à pied conservatoire, alors, selon le moyen, que l'employeur peut, dans l'attente de sa décision dans la procédure de licenciement engagée dans le même temps, décider de mettre à pied à titre conservatoire le salarié pour une durée limitée, ou suspendre la mise à pied conservatoire décidée initialement pour une durée non limitée ; que le caractère justifié ou non de la mise à pied conservatoire ainsi décidée dépend exclusivement de la question de savoir si elle est suivie ou non d'un licenciement reposant sur une faute grave ou lourde établie ; qu'en jugeant que la mise à pied conservatoire décidée par l'employeur était injustifiée au seul motif qu'il avait décidé, durant la procédure de licenciement, d'en suspendre l'effet, cependant qu'elle reconnaissait par ailleurs que le licenciement reposait sur une faute lourde du salarié, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations au regard de l'article L. 1332-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, en relevant que la suspension des mises à pied des grévistes était motivée par la volonté de la direction d'obtenir la démission d'un meneur syndicaliste, a fait ressortir que les mises à pied n'étaient pas nécessaires ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique commun des pourvois principaux :

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

Attendu que pour dire les licenciements fondés sur une faute lourde, les arrêts retiennent d'une part que M. X... s'est placé à deux reprises devant un camion pour interdire le

passage, a fait obstacle à un autre camion allant chercher une remorque et a empêché le directeur du site d'enlever des barricades obstruant le passage des camions, d'autre part que M. Y... a bloqué un camion, s'est placé devant trois autres camions pour faire obstacle à leur passage et a fait savoir au directeur du site " qu " il ne sert à rien de tenter de faire passer des camions " et, enfin, que M. Z... a empêché un camion d'avancer et un autre de reprendre une remorque ;

Qu'en statuant ainsi, sans qu'il résulte de ses constatations que le blocage d'un camion entravait le travail des salariés ne participant pas au mouvement de grève ou qu'il entraînait une désorganisation de l'entreprise, faute d'autre accès aux locaux de l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois incidents ;

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'ils condamnent la société Cemga logistics à payer à MM. X..., Y... et Z... respectivement les sommes de 712, 44 euros, 728, 78 euros et 740, 33 euros à titre de salaire pendant la période de mise à pied, les arrêts rendus le 15 septembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne la société Cemga logistics aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme globale de 2 500 euros à MM. X..., Z... et Y... ;

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 des arrêts partiellement cassés ;

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

Moyen commun produit aux pourvois principaux n° G 10-26. 497, K 10-26. 499 et Q 10-26. 503 par Me Haas, avocat aux Conseils pour MM. X..., Y... et Z....

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR dit que le licenciement de M X... reposait sur une faute lourde et, en conséquence, D'AVOIR débouté le salarié de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE la société Cemga Logistics reproche à M. X... d'avoir entravé la circulation des camions entrant ou sortant des sites ; qu'il résulte des énonciations des procès-verbaux de constat d'huissier que M. X... s'est placé devant le camion immatriculé BT-FP 10 (NL) pour lui interdire le passage pour sortir du site (constat du juin 2008) ; que M. X..., dont l'identité a été vérifiée par l'huissier, a participé avec MM. B...et A... à une action visant à empêcher le camion n° 7076 ZP 54 d'entrer sur le site de Gondreville (constat du 30 juin 2008) ; que le 1er juillet, sur le site de Toul, M. X... a empêché le directeur du site d'enlever des barricades obstruant le passage de camions ; que le même jour, sur le site de Villey-Saint-Etienne, ce salarié a, avec d'autres grévistes, interdit à un camion (984 ALY 51) d'aller chercher une remorque (constat du 1er juillet 2008) ; que ces actions répétées de la part de M. X... visent à entraver la libre circulation des véhicules sur les sites de l'entreprise Cemga ; que M. X... a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire à compter du jour où il a reçu la lettre de convocation à entretien préalable ; que cette mesure qui n'a aucun caractère obligatoire doit être rendue indispensable par la nature des faits reprochés au salarié ; que, de fait, M. X... a pu reprendre son travail à partir du 4 juillet 2008 ; que cette suspension de la mise à pied des grévistes était motivée par la volonté de la direction d'obtenir la démission d'un meneur syndicaliste, M. B...: que les raisons de cette suppression de la mise à pied ne permettent pas de considérer que l'employeur a renoncé à utiliser la qualification de faute lourde dans le cadre de la

procédure de licenciement engagée ; que la participation personnelle de M. X... à des actions illicites d'entrave à la circulation de véhicules caractérise un abus du droit de grève ; que la faute lourde ainsi commise par M. X... interdit sa réintégration ; que cependant, l'attitude de la société Cemga Logistics met en évidence l'absence de caractère indispensable de la mise à pied prononcée à l'encontre de M. X... ;

ALORS, 1°), QUE la faute lourde, qui génère un préjudice distinct de la gêne nécessairement occasionnée à l'entreprise par l'exercice normal du droit de grève, est celle qui, commise avec l'intention de nuire, entrave la liberté du travail et désorganise le bon fonctionnement de l'entreprise ; qu'en se bornant à relever, pour retenir l'existence d'une faute de cette nature, que le salarié avait ponctuellement participé au blocage de camions à la sortie du site, sans rechercher si les actes ainsi reprochés au salarié avaient été commis avec l'intention de nuire avaient perduré dans le temps et, de ce fait, avaient porté atteinte à la liberté du travail des non-grévistes ou désorganisé l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2511-1 du code du travail ;

ALORS, 2°), QUE la faute lourde est celle qui, commise avec l'intention de nuire, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que s'interdit d'invoquer une faute de cette nature, l'employeur qui adopte, au cours de la procédure de licenciement, un comportement incompatible avec cette qualification ; que, dès lors, en retenant la faute lourde, après avoir constaté que l'employeur avait, dans le but d'obtenir la démission d'un meneur syndicaliste, suspendu la mise à pied conservatoire du salarié et avait autorisé celui-ci à reprendre le travail, la cour d'appel a violé l'article L. 2511-1 du code du travail. Moyen commun produit aux pourvois incidents n° G 10-26. 497, K 10-26. 499 et Q 10-26. 503 par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la société Cemga logistics.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la mise à pied conservatoire décidée par l'employeur dans l'attente de sa décision dans la procédure de licenciement engagée dans le même temps était injustifiée et d'AVOIR, en conséquence, condamné la société CEMGA à payer à Monsieur X... les sommes de 712, 44 € à titre de salaire pour la période de mise à pied conservatoire et 1. 000 € au titre des frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE « Monsieur X... a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire à compter du jour où il a reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable ; que cette mesure qui n'a aucun caractère obligatoire doit être rendue indispensable par la nature des faits reprochés au salarié (article 1332-3 du Code du Travail) ; que, de fait, Monsieur X... a pu reprendre son travail à partir du 4 juillet 2008 ; que cette suspension de la mise à pied des grévistes était motivée par la volonté de la direction d'obtenir la démission d'un meneur syndicaliste, Monsieur B... ; que les raisons de cette suppression de la mise à pied ne permettent pas de considérer que l'employeur a renoncé à utiliser la qualification de faute lourde dans le cadre de la procédure de licenciement engagée ; que la participation personnelle de Monsieur Michel X... à des actions illicites d'entrave à la circulation de véhicules caractérise un abus du droit de grève ; que la faute lourde ainsi commise par Monsieur Michel X... interdit sa réintégration ; que cependant l'attitude de la SAS CEMGA LOGISTICS met en évidence l'absence de caractère " indispensable " de la mise à pied prononcée à l'encontre de Monsieur X... ; que, dès lors, celui-ci est fondé en sa demande de paiement du salaire pendant la mise à pied, soit 712, 44 € » ;

ALORS QUE l'employeur peut, dans l'attente de sa décision dans la procédure de licenciement engagée dans le même temps, décider de mettre à pied à titre conservatoire le salarié pour une durée limitée, ou suspendre la mise à pied conservatoire décidée initialement pour une durée non limitée ; que le caractère justifié ou non de la mise à pied conservatoire ainsi décidée dépend exclusivement de la question de savoir si elle est suivie ou non d'un licenciement reposant sur une faute grave ou lourde établie ; qu'en jugeant que la mise à pied conservatoire décidée par l'employeur était injustifiée au seul

motif qu'il avait décidé, durant la procédure de licenciement, d'en suspendre l'effet, cependant qu'elle reconnaissait par ailleurs que le licenciement reposait sur une faute lourde du salarié, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations au regard de l'article L. 1332-3 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Nancy du 15 septembre 2010