

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC. IK

COUR DE CASSATION _____

Audience publique du 13 janvier 2021

Cassation sans renvoi

M. HUGLO, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt no 61 F P+B sur le

4 moyen

Pourvoi no U 19-17.182

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 13 JANVIER 2021

1 / M. Y X, domicilié ..., ...,

2 / le syndicat Union des travailleurs guyanais, dont le siège est ...

Donjon, ..., ont formé le pourvoi n U 19-17.182 contre l'arrêt rendu le 1 février 2019 par er la cour d'appel de Cayenne (chambre sociale), dans le litige les opposant à la société STP Manutention, société à responsabilité limitée, dont le siège est ..., 97354 Remire Montjoly, défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ott, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. X et du syndicat Union des travailleurs guyanais, après débats en l'audience

publique du 18 novembre 2020 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ott, conseiller rapporteur, Mme Lanoue, conseiller référendaire ayant voix délibérative, et Mme Jouanneau, greffier de chambre, la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article L. 431-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Cayenne, 1 février 2019), M. X, engagé par la société STP Manutention (la société) le 26 février 2010 en qualité de chauffeur super poids lourds - grutier, a été licencié pour faute grave le 22 juillet 2013.
2. Invoquant une discrimination syndicale, il a saisi le 3 février 2014 la juridiction prud'homale aux fins de contester son licenciement.
3. Le syndicat Union des travailleurs guyannais UTG (le syndicat) est intervenu à l'instance.

Examen des moyens

Sur les deuxième et troisième moyens, 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.

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié et le syndicat font grief à l'arrêt de débouter le salarié de ses demandes au titre de la nullité du licenciement, alors :

« 1 / que toute mesure prise par l'employeur en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale d'un salarié est nulle ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que la lettre de licenciement adresse le 22 juillet 2013 à M. X indiquait : « Je tiens à préciser que vous avez mêlé l'UTG au sein de STP et que vous avez créé des conflits entre cette union et la société qui vous avait embauché » ; qu'il en résultait que l'appartenance et l'exercice d'une activité syndicale avaient été prises en considération dans la décision de licencier en sorte que le licenciement était

nul ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel, n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

2 / que lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que la lettre de licenciement adresse le 22 juillet 2013 à M. X indiquait : « Je tiens à préciser que vous avez mêlé l'UTG au sein de STP et que vous avez créé des conflits entre cette union et la société qui vous avait embauché » ; qu'il en résultait que l'appartenance et l'exercice d'une activité syndicale avaient été prises en considération dans la décision de licencier en sorte que le salarié présentait des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ; qu'en jugeant le contraire la cour d'appel, n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

3 / qu'interdiction est faite au juge de dénaturer les documents de la cause ;

que le salarié produisait sa carte d'adhésion au syndicat Union des travailleurs guyanais (UTG) pour l'année 2013 ; qu'il résultait par ailleurs de la lettre de licenciement, dont les termes sont reproduits par le jugement confirmé, que M. X avait « mêlé l'UTG au sein de STP » ; qu'en retenant, par motifs adoptés, que le salarié n'établissait pas qu'il est adhérent à ce syndicat ni qu'il a effectué des démarches auprès de ce syndicat dans le cadre de son activité professionnelle, la cour d'appel a dénaturé ces pièces, en violation du principe susrappelé. »

Réponse de la Cour

6. Ayant, par motifs propres et adoptés, constaté, d'une part que la lettre de licenciement reprochait au salarié quatre griefs parmi lesquels l'activité syndicale ne figurait pas, et d'autre part que l'existence de l'abandon de poste de la part du salarié depuis le 22 avril 2013, reproché à celui-ci dans la lettre de licenciement, était démontrée, de sorte que cette faute rendait impossible la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel qui en a déduit l'absence d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'activité syndicale, a légalement justifié sa décision.

7. Le moyen, inopérant en sa troisième branche en ce qu'il critique des motifs surabondants, n'est pas fondé pour le surplus.

Mais sur le quatrième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

8. Le syndicat fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable son action, alors « que le licenciement prononcé en considération de l'appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale porte atteinte aux intérêts collectifs de la profession représentée par un syndicat qui est donc recevable à demander réparation du préjudice en résultant ; en jugeant que le syndicat UTG ne démontre pas en quoi, le litige opposant M. X à la société STP Manutention présente un intérêt collectif et n'a donc ni intérêt ni qualité à agir, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail :

9. Selon ce texte, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

10. Pour déclarer irrecevable l'intervention volontaire du syndicat, l'arrêt énonce que le syndicat n'a ni intérêt ni qualité à agir dans le cadre d'un litige sur le licenciement d'un salarié non protégé, un tel litige n'intéressant que la personne du salarié et non l'intérêt collectif de la profession.

11. En statuant ainsi, alors que la violation invoquée des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

12. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

13. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

14. Le syndicat, qui poursuit le paiement de dommages intérêts en réparation du préjudice résultant d'un licenciement dont il est soutenu qu'il a été prononcé de façon discriminatoire en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale du salarié, de sorte que la violation invoquée des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, est recevable en son action.

15. Cependant, le rejet du premier moyen, en ce que celui ci critique le chef de la décision ayant, en l'absence de toute discrimination syndicale, débouté le salarié de ses demandes au titre de la nullité de son licenciement, prive de tout fondement la demande en dommages intérêts présentée par le syndicat.

16. Le syndicat doit en conséquence être débouté de sa demande en dommages intérêts.

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 déclare irrecevable l'intervention volontaire du syndicat Union des travailleurs guyanais, l'arrêt rendu le 1 février 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Cayenne ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déclare le syndicat Union des travailleurs guyanais recevable en son action ;

Déboute le syndicat Union des travailleurs guyanais de sa demande en paiement de dommages intérêts en raison de l'atteinte aux intérêts collectifs de la profession ;

Laisse à chacune des parties la charge de ses dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par M. X et le syndicat Union des travailleurs guyanais ;

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 treize janvier deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. X et le syndicat Union des travailleurs guyanais

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le salarié de ses demandes au titre de la nullité du licenciement.

AUX MOTIFS propres QUE le licenciement n'est pas fondé sur un motif discriminatoire ; M. X se trompe lorsqu'il soutient que le motif de son licenciement serait son appartenance syndicale et ses activités syndicales ; la lecture de la lettre du 22 juillet 2013 démontre que les motifs du licenciement sont exclusivement : l'abandon de poste, la détérioration de trois véhicules, la transmission tardive de lettre de voiture, la dissimulation de l'absence de permis SPL ; si elle évoque aussi le fait qu'il a été à l'origine d'un conflit entre la SARL STP Manutention et le syndicat UTG, cet élément n'est pas retenu comme motif du licenciement ; le premier juge a justement retenu que ces quatre reproches, et eux seuls, constituent la motivation du licenciement faite par la SARL STP Manutention, sans avoir substitué son appréciation à celle de l'employeur quant aux motifs de rupture.

AUX MOTIFS adoptés QU' il résulte de cette pièce que l'employeur évoque un conflit avec un syndicat ; néanmoins, il est notable que la référence à l'UTG constitue une phrase isolée du paragraphe, et que le paragraphe en question est un paragraphe liminaire ne faisant mention d'aucun grief à l'appui du licenciement, l'employeur rappelant qu'il s'était rapproché de l'inspection du travail afin de vérifier le statut du salarié ; en outre, le salarié n'établit pas qu'il est adhérent à ce syndicat, qu'il a effectué des démarches auprès de ce syndicat dans le cadre de son activité professionnelle ou qu'il a subi des sanctions ou représailles de l'employeur en raison de son activité syndicale ; bref, la référence, certes maladroite par l'employeur, à l'intervention de l'UTG, intervient pour rappeler un élément de contexte, l'employeur s'étant au contraire assuré du possible statut de salarié protégé, ce qui n'a pas été confirmé par l'administration compétente ; de plus la lettre fait figurer les griefs reprochés au salarié ; il en résulte que M. X ne présente aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son activité syndicale, laquelle n'est d'ailleurs objectivée par aucun élément tangible.

1 ALORS QUE toute mesure prise par l'employeur en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale d'un salarié est nulle ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que la lettre de licenciement adresse le 22 juillet 2013 à M. X indiquait : « Je tiens à préciser que vous avez mêlé l'UTG au sein de STP et que vous avez créé des conflits entre cette union et la société

qui vous avait embauché » ; qu'il en résultait que l'appartenance et l'exercice d'une activité syndicale avaient été prises en considération dans la décision de licencier en sorte que le licenciement était nul ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel, n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail.

2 ALORS à tout le moins QUE lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que la lettre de licenciement adresse le 22 juillet 2013 à M. X indiquait : « Je tiens à préciser que vous avez mêlé l'UTG au sein de STP et que vous avez créé des conflits entre cette union et la société qui vous avait embauché » ; qu'il en résultait que l'appartenance et l'exercice d'une activité syndicale avaient été prises en considération dans la décision de licencier en sorte que le salarié présentait des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ; qu'en jugeant le contraire la cour d'appel, n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail.

3 ALORS en toute hypothèse QUE interdiction est faite au juge de dénaturer les documents de la cause ; que le salarié produisait sa carte d'adhésion au syndicat Union des Travailleurs Guyanais (UTG) pour l'année 2013 (pièce n 36) ; qu'il résultait par ailleurs de la lettre de licenciement, dont les termes sont reproduits par le jugement confirmé, que M. X avait « mêlé l'UTG au sein de STP » ; qu'en retenant, par motifs adoptés, que le salarié n'établit pas qu'il est adhérent à ce syndicat ni qu'il a effectué des démarches auprès de ce syndicat dans le cadre de son activité professionnelle, la cour d'appel a dénaturé ces pièces, en violation du principe sus rappelé.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit le licenciement fondé sur une faute grave et débouté le salarié de ses demandes au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS propres QUE la cour adopte les motifs développés par le premier juge pour écarter les faits reprochés au salarié, dans la lettre de licenciement, autres que l'abandon de poste,

à titre de cause du licenciement ; si M. X conteste cet abandon de poste à compter du 22 avril 2013, soutenant être revenu dans l'entreprise après cette date, la

SARL STP Manutention ne lui ayant plus donné de travail, aucun élément versé au dossier ne permet d'accréditer un tel retour, tandis que l'employeur justifie lui avoir demandé des explications quant à cette absence, par courriers des 26 avril, 24 mai et 15 juin 2013, et l'avoir placé en congé sans solde de ce fait ; aucune réponse de la part de M. X à ces courriers n'est produite, le premier juge a fait une exacte appréciation des faits en retenant que la réalité de l'abandon de poste reproché est caractérisée.

AUX MOTIFS partiellement adoptés QU'il résulte de la pièce du défendeur n 13 que le salarié a été absent de son poste à compter du 22 avril 2013 malgré plusieurs appels de la société, il résulte des bulletins de salaire de M. Y X qu'il a été absent du 22 avril au 30 avril 2013, du 2 mai au 7 mai 2013, du 10 mai au 19 mai 2013 et du 21 mai au 31 mai 2013, du 1er juin au 30 juin 2013, et du 1er juillet jusqu'à sa date de sortie à savoir le 22 juillet 2013 ; ainsi, si M. Y X n'a pas suivi la formation prévue par l'employeur, la lettre de licenciement qui fixe le cadre du litige ne vise que l'abandon de poste du 22 avril 2013.

1 ALORS QUE les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en considérant que le licenciement du salarié était légitimement fondé sur son absence injustifiée à compter du 22 avril 2013 quand celui ci justifiait par la production d'une fiche de présence délivrée par la société Ohlicher (pièce n 10) qu'il se trouvait en formation « Poids lourds CE » prescrite par l'employeur à compter de cette même date et pour une durée totale de 126 heures, en sorte qu'il ne se trouvait pas en absence injustifiée, la cour d'appel, qui n'a procédé à aucun examen de cette pièce déterminante, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

2 ALORS QUE n'est pas en absence injustifiée le salarié auquel son employeur a accordé un congé sans solde ; qu'aux termes des énonciations de l'arrêt attaqué, les bulletins de salaire de l'exposant mentionnent qu'il était absent du 22 avril au 30 avril 2013, du 2 mai au 7 mai 2013, du 10 mai au 19 mai 2013 et du 21 mai au 31 mai 2013, du 1er juin au 30 juin 2013, et du 1er juillet jusqu'à sa date de sortie à savoir le 22 juillet 2013 et que l'employeur l'a placé en congé sans solde pendant cette période en sorte que l'éventuelle absence du salarié ne pouvait être considérée

comme un abandon de poste ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui découlent de ses propres constatations, a violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit le licenciement fondé sur une faute grave et débouté le salarié de ses demandes d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents, et d'indemnité légale de licenciement.

AUX MOTIFS QU'il est établi que M. X ne s'est plus présenté dans l'entreprise à compter du 22 avril 2013 et jusqu'au prononcé de son licenciement, sans motif légitime et malgré l'opposition de son employeur, établie par les courriers précités ; cette attitude démontre un abandon de poste, M. X se soustrayant à ses obligations à l'égard de la Sarl STP Manutention; cette faute doit être retenue comme grave dès lors qu'elle rend impossible la poursuite des relations contractuelles de travail.

ALORS QUE le salarié faisait valoir dans ses écritures à hauteur d'appel, et offrait de démontrer, que par courrier du 15 juin 2013 (pièce n 15) lui reprochant un « abandon de poste alors que [son] planning [lui] était donné », l'employeur avait proposé de « trouver un accord amiable » par la voie d'une rupture conventionnelle, ce dont il résultait qu'il avait admis la possibilité de le maintenir dans les effectifs de l'entreprise dans l'attente de la décision du salarié sur cette proposition puis du déroulement de la procédure de rupture conventionnelle ; qu'en jugeant le licenciement fondé sur une faute grave rendant impossible la poursuite des relations contractuelles de travail même pendant la durée du préavis, sans répondre à ce moyen déterminant des écritures du salarié, la cour d'appel a statué en méconnaissance des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré irrecevable l'action du syndicat.

AUX MOTIFS QUE le syndicat UTG a intérêt et qualité à agir si le litige en cause soulève une question de principe dont la solution, de nature à avoir des conséquences pour l'ensemble des adhérents, peut porter un préjudice même indirect ou d'ordre moral, à l'intérêt collectif de la profession ; en conséquence, il n'a ni intérêt, ni qualité à agir dans le cadre d'un litige portant sur

le licenciement d'un salarié non protégé, un tel litige n'intéressant que la personne du salarié, et non l'intérêt collectif de la profession ; M. X n'établit pas être représentant syndical, ni salarié protégé. Il n'établit pas non plus avoir eu une quelconque appartenance syndicale ou activité syndicale ; l'action entreprise ne vise que son cas personnel ; et le syndicat UTG ne démontre pas en quoi, le litige opposant M. X à la Sarl STP Manutention présente un intérêt collectif ; aussi, faute d'intérêt et de qualité à agir, l'intervention volontaire du syndicat UTG sera déclarée irrecevable.

1 ALORS QUE le licenciement prononcé en considération de l'appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale porte atteinte aux intérêts collectifs de la profession représentée par un syndicat qui est donc recevable à demander réparation du préjudice en résultant ; en jugeant que le syndicat UTG ne démontre pas en quoi, le litige opposant M. X à la société STP Manutention présente un intérêt collectif et n'a donc ni intérêt ni qualité à agir, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail.

2 ALORS à tout le moins QUE interdiction est faite au juge de dénaturer les documents de la cause ; que le salarié produisait sa carte d'adhésion au syndicat Union des Travailleurs Guyanais (UTG) pour l'année 2013 (pièce n 36) ; qu'en retenant qu'il n'établit pas avoir eu une quelconque appartenance syndicale, la cour d'appel a dénaturé cette pièce, en violation du principe sus rappelé.

3 ALORS en toute hypothèse QUE la cassation à intervenir au premier moyen emportera censure du chef de dispositif ici querellé en application de l'article 624 du code de procédure civile.

Composition de la juridiction : M. HUGLO, Mme Jouanneau, Mme Ott, SCP Thouvenin , Coudray et Grevy
Décision attaquée : cour d' appel Cayenne ch. sociale 2019-02-01