https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/cour-de-cassation-2-juillet-2014-n13-12562-greve-de-solidarite-interet-collectif/
Cour de cassation, 2 juillet 2014, n°13-12562 (Grève de solidarité – Intérêt collectif)
02/07/2014
La Cour de cassation rappelle qu’une mobilisation destinée à soutenir des salariés grévistes répond à un intérêt collectif et professionnel et donc que ce mouvement de grève est licite. En l’espèce, un syndicat avait appelé les salariés d’une entreprise à la grève pour soutenir les autres salariés menacés par des sanctions disciplinaires pour des faits commis lors d’un précédent mouvement de grève. Ces menaces avaient pu être perçues au sein de l’entreprise comme susceptibles de porter atteinte au droit de grève. Le mouvement de grève qui s’en est suivi est donc licite selon les juges.
Cour de cassation

chambre sociale
Audience publique du mercredi 2 juillet 2014
N° de pourvoi: 13-12562
Publié au bulletin
Cassation
M. Lacabarats (président), président
SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Didier et Pinet, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X...a été engagé par la société Finimétal le 16 février 1977 en qualité d'agent de manutention ; qu'à la suite de l'échec de la réunion du 17 février 2010 relative à la négociation salariale, un mouvement de grève s'est déclenché qui s'est terminé par la signature d'un protocole de fin de grève conclu le 1er mars 2010 ; que M. X...a été convoqué le 5 mars 2010 à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour des faits commis pendant le mouvement de grève ; qu'un second arrêt collectif du travail a eu lieu le 12 mars 2010 en soutien aux salariés de l'entreprise menacés de sanctions disciplinaires pour des faits commis pendant le premier mouvement de grève ; que M. X...a reçu une nouvelle convocation à un entretien préalable le 19 mars, avec mise à pied conservatoire, visant sa participation à la séquestration d'un membre de l'entreprise le 12 mars 2010 ; que le salarié a été licencié pour faute lourde par lettre du 7 avril 2010 ; qu'il a saisi, avec le syndicat CGT Finimétal, la juridiction prud'homale de demandes tendant à l'annulation de son licenciement et au paiement de diverses sommes ;

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :
Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt, pour annuler le licenciement, de dire que le mouvement de grève du 12 mars 2010 est licite, alors, selon le moyen, qu'est illicite le mouvement de grève déclenché par solidarité avec un salarié sanctionné pour un motif strictement personnel ; que le juge devant qui l'employeur conteste pour ce motif la légitimité de la grève, doit rechercher pour quel motif les salariés bénéficiant du mouvement de solidarité étaient objectivement sanctionnés ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de la cour d'appel qu'en ce qui concerne, à tout le moins, M. X..., la sanction disciplinaire dont il était menacé à la date du 12 mars 2010 concernait des faits de violence qu'elle-même a qualifiés de fautifs bien qu'ils aient été commis au cours du précédent mouvement, de sorte qu'ils constituaient une faute personnelle ; qu'en jugeant cependant, en termes hypothétiques, que « ¿ ces menaces pouvaient apparaître comme caractérisant une volonté d'intimidation des salariés grévistes, de sorte que la mobilisation destinée à les soutenir répondait à un intérêt collectif », sans rechercher la réalité objective des griefs formulés à l'encontre des autres salariés sanctionnés ou menacés de sanction, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2511-1 du code du travail ;
Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu que le syndicat CGT Finimétal avait appelé les salariés de l'entreprise à la grève le 12 mars 2010 de 11 heures à 14 heures pour soutenir les salariés menacés par des sanctions disciplinaires pour des faits commis lors du précédent mouvement de grève, dont la légitimité n'était pas contestée, et que ces menaces avaient pu être perçues au sein de l'entreprise comme susceptibles de porter atteinte au droit de grève, a pu en déduire, sans avoir à procéder à la recherche invoquée, que la mobilisation destinée à soutenir les salariés grévistes répondait à un intérêt collectif et professionnel, de sorte que ce mouvement de grève était licite ; que le moyen n'est pas fondé ;
Mais sur le moyen unique pris en sa troisième branche :
Vu l'article L. 2511-1 du code du travail ;

Attendu que pour annuler le licenciement, l'arrêt retient qu'il ressort d'un constat d'huissier que le 12 mars 2010 vers 11 heures 30, plusieurs salariés, dont M. X..., se sont rassemblés dans la cour de l'entreprise, qu'à 11 heures 45 ils ont pénétré dans les locaux administratifs et sont restés dans le couloir face au bureau de M. Y..., directeur des ressources humaines de l'entreprise, que l'huissier a relevé qu'« une personne extérieure à la société déclare qu'il y a séquestration du DRH et de la direction » et qu'une « liste de quinze personnes se trouvant dans le couloir et séquestrant le DRH » est établie, que M. Z..., directeur d'établissement, a appelé les gendarmes pour signaler la séquestration de M. Y...dans son bureau, que vers 13 heures 30, M. Z...a demandé à nouveau aux gendarmes présents de faire évacuer les personnes extérieures à la société, que les personnes présentes dans le couloir ont quitté les lieux vers 15 heures 30, que M. Y...a pu alors sortir de son bureau ; que M. X...ne dément pas avoir été sur place le 12 mars, contestant avoir pris part à une séquestration mais revendiquant avoir participé à un mouvement de défense du droit de grève ; que l'employeur qui n'invoque pas un comportement particulier imputable à l'intéressé, indique au contraire que son niveau d'implication dans les faits du 12 mars 2010 est similaire à celui des autres salariés et que s'il a été licencié c'est en raison du comportement fautif qu'il a adopté par ailleurs ; que toutefois la faute lourde n'est pas caractérisée en l'espèce, ni les propos tenus par M. X...le 24 février 2010 lors du mouvement de grève initial, ni son attitude lors de l'entretien préalable au licenciement, ni sa participation à l'action collective du 12 mars suivant ne révélant d'intention de nuire ;
Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait personnellement participé à l'action collective au cours de laquelle le directeur des ressources humaines avait été retenu de 11 heures 45 à 15 heures 30 dans son bureau, dont il n'avait pu sortir qu'après l'évacuation par les forces de l'ordre des personnes présentes, ce dont il résultait que le comportement du salarié était constitutif d'une faute lourde, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les première, quatrième et cinquième branches du moyen :
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; 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'Amiens ;

Condamne M. X...aux dépens ;
Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;
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 deux juillet deux mille quatorze.
MOYEN ANNEXE au présent arrêt
Moyen produit par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour la société Finimétal.
Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR annulé le licenciement pour faute lourde de Monsieur X..., condamné en conséquence la Société Finimétal à lui verser les sommes de 1 083, 88 euros, outre les congés payés y afférents, à titre de rémunération de la période de mise à pied conservatoire, 3 355, 88 euros, outre les congés payés y afférents, à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1 626, 03 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, et avec intérêts au taux légal à compter de la réception de la convocation devant le bureau de conciliation : 16 359, 91 euros à titre d'indemnité de licenciement et 40 000 euros à titre de dommages et intérêts ; d'AVOIR encore condamné la Société Finimétal à verser à la CGT la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour " atteinte aux intérêts collectifs de la profession " ;

AUX MOTIFS QUE " la lettre de licenciement du 7 avril 2010 précise : " Le mercredi 24 février 2010, à l'occasion d'un mouvement de grève, vous avez proféré à l'encontre de M. A..., responsable UA, des menaces et injures dans les termes suivants : " Le grand je vais te casser en deux ". Vos propos ont été tenus en présence de Maître F..., huissier de justice à Arras, qui les a rapportés dans son procès verbal du 24 février 2010.
Par ailleurs, dans le prolongement de l'entretien préalable à votre licenciement du 12 mars 2010, un mouvement de solidarité à votre encontre et à l'encontre d'autres salariés concernés par des mesures disciplinaires, auquel vous avez participé aux côtés de 45 salariés environ, est intervenu.
En sus du caractère illicite de ce mouvement, vous avez participé à la séquestration de M. Y..., directeur des ressources humaines, pendant près de 4 heures. Lors de l'entretien du mardi 30 mars 2010 à 9h50 vous avez confirmé votre action quant à la séquestration de M. Y...le vendredi 12 mars 2010, en présence de M. B...qui accompagnait M. Y..., DRH de l'entreprise. A plusieurs reprises, M. C..., qui vous assistait lors de cet entretien vous a demandé de vous calmer. Pour mémoire vous avez montré votre poing envers M. Y...et c'est M. C...qui a pris votre bras pour vous calmer. De tels faits sont constitutifs d'une faute lourde dès lors qu'ils témoignent d'une réelle intention de nuire, spécifiquement aux représentants de l'entreprise et à l'entreprise elle-même " ;
QUE trois griefs sont donc avancés à l'encontre du salarié : des injures proférées le 24 février 2010 à l'occasion d'un mouvement de grève organisé au soutien de revendications salariales, la séquestration le 12 mars 2010, du directeur des ressources humaines dans le cadre d'un mouvement collectif, que l'employeur considère comme caractérisant un mouvement de grève illicite, de solidarité avec des salariés faisant l'objet de poursuites disciplinaires pour des faits survenus au cours du premier mouvement et l'attitude du salarié au cours de l'entretien préalable ;

QUE le 5 mars 2010, M. X...a été convoqué à un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute lourde ; qu'il a reçu une nouvelle convocation le 19 mars, visant de nouveaux faits fautifs, notamment sa participation à la séquestration d'un membre de l'entreprise le 12 ; qu'il a été mis à pied à titre conservatoire à cette date ; qu'il ressort de ce qui précède qu'aucune sanction disciplinaire n'a été prise contre l'intéressé le 19 mars 2010 et que l'annulation mentionnée au jugement déféré visait, comme il est dit dans les motifs et contrairement à ce qui est dit dans le dispositif de cette décision, la mise à pied conservatoire, alors que le conseil de prud'hommes écartait la faute lourde mais retenait la faute grave ;
QUE (s'agissant des) menaces et injures, les parties s'accordent à préciser que les événements du 24 février 2010 s'inscrivent dans le contexte du mouvement initié à la suite de l'échec de la réunion du 17 février relative à la négociation salariale annuelle obligatoire ; qu'au cours de ce mouvement, des ouvriers ont bloqué l'accès aux quais de chargement de l'entrepôt de stockage et l'entrée principale de l'établissement ; que la direction soutient que M. X...faisait partie du piquet de grève, ce que ce dernier ne dément pas ; que le mouvement s'est conclu par la signature d'un protocole de fin de grève le 1er mars 2010 qui expose que l'entreprise proposait une augmentation de 18 euros au 1er janvier 2010 et 18 euros au 1er juillet ainsi qu'une majoration de 45 euros de la prime de vacances alors que le syndicat CGT demandait 45 euros (revendication portée à 60 euros au cours du mouvement) au 1er janvier et une augmentation de 45 euros de la prime de vacances ; que le protocole, signé par la CGT et le directeur d'établissement prévoit une augmentation des salaires de 54 euros répartie en trois tranches de 18 euros et une majoration de la prime de vacances de 75 euros ;
QUE c'est dans le cadre du mouvement collectif ayant abouti à cet accord que sont survenus les premiers faits reprochés à M. X...; que Maître F..., huissier de justice mandaté par la direction de l'établissement, décrit ainsi les événements dans son constat du 24 février 2010 : " Vers 8 heures nous Maître F...., Messieurs D..., responsable paie, et A..., chef d'atelier nous présentons devant la grille fermée (¿). M. D...appelle le responsable syndical (¿) M. C.... Je me présente à ce monsieur (¿) M. D...demande de manière non équivoque à M. C...: Si les personnels grévistes entendent laisser entrer les personnels non grévistes sur le site (¿),
Si les personnels grévistes entendent laisser pénétrer les camions sur le site.
M. C...répond qu'il doit consulter la base et prévient que les grévistes veulent rencontrer un membre de la direction ce jour, sinon le conflit va monter en régime, puis se retire. Quelques instants plus tard M. C...revient accompagné de plusieurs personnels grévistes pour préciser que l'accès au site des personnels non grévistes sera respecté mais que les camions ne rentreront pas sur le site. Durant cet échange entre MM D...et C...:- plusieurs oeufs ont été lancés sur et en direction de MM D..., A..., les forces de gendarmerie ainsi que moi-même ;- des insultes ont été proférées depuis le groupe des personnels grévistes à l'encontre de M. A...à savoir : balance, merde, " le grand je vais te casser en deux " ;- des palettes ont été placées sur le brasier et le feu a été réactivé.
Monsieur D...a ouvert les grilles aux personnels non grévistes qui ont pu entrer sur le site " ;
QUE Monsieur A...confirme le déroulement des faits ainsi rapportés et précise " Monsieur X...m'a dit clairement : " Toi ch'grand, je vais te casser en deux. Sur ce un gréviste l'a emmené en arrière en lui disant de se calmer. " ; que M. D...confirme également avoir entendu ces mots de la bouche de Monsieur X...; que le salarié souligne que le procès verbal de constat n'identifie pas l'auteur des propos incriminés et conteste la valeur probante des attestations, mais qu'aucun élément ne permet de mettre en cause la sincérité des témoins quant à l'identification de l'auteur de propos dont un huissier de justice assure qu'ils ont été tenus ;
QUE cependant tout indique que ces propos menaçants n'étaient autre chose que l'expression de l'exaltation de l'intéressé et que rien ne confirme qu'ils exprimaient une menace sérieuse pour la sécurité de M. A...; que ces propos sont assurément fautifs mais ne sauraient caractériser une faute lourde dans le contexte d'un conflit social, heureusement terminé par un protocole d'accord, au cours duquel les mots peuvent excéder l'intention, et s'agissant d'un salarié qui jamais, au cours de ses 33 ans de carrière, n'a manifesté une quelconque propension à la violence ;
QUE sur l'attitude pendant l'entretien préalable, M. B..., responsable UAP, était présent lors de l'entretien préalable et expose que lorsque M. Y...exposait les faits reprochés à M. X..., ce dernier était très énervé : " Il alla même jusqu'à lui montrer son poing d'un air menaçant " ; que les mêmes remarques doivent être faites concernant ce grief que celles formulées ci-dessus " ;
1°) ALORS QUE la contradiction de motifs est un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté d'une part, qu'il était établi que, le 24 février 2010, Monsieur X...avait déclaré à l'intention de son supérieur hiérarchique, Monsieur A...: " Toi le grand, je vais te casser en deux " ; qu'elle a considéré que " ¿ ces propos ¿ assurément fautifs ¿ ne sauraient caractériser une faute lourde dans le contexte d'un conflit social, heureusement terminé par un protocole d'accord, au cours duquel les mots peuvent excéder l'intention, et s'agissant d'un salarié qui jamais, au cours de ses 33 ans de carrière, n'a manifesté une quelconque propension à la violence ¿ " ; qu'elle a également constaté que, lors de l'entretien préalable tenu le 30 mars 2010, le salarié avait derechef adopté une attitude violente vis à vis du représentant de l'employeur à qui il avait " montré ¿ son poing d'un air menaçant " ; qu'en absolvant cette récidive de comportement menaçant par " les mêmes remarques ¿ que celles formulées ci-dessus ", à savoir le caractère isolé d'un comportement dont elle venait de constater qu'il se manifestait pour la seconde fois en cinq semaines, après clôture du conflit social la Cour d'appel, qui s'est déterminée aux termes de motifs contradictoires, a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;
ET AUX MOTIFS sur la séquestration QU'il s'agit des faits de séquestration de M. Y...à l'occasion d'un mouvement de grève illicite ; que la grève, cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, est illicite lorsque le mouvement a été déclenché par solidarité avec un salarié sanctionné pour un motif strictement personnel ; que le syndicat CGT Finimétal a appelé les salariés de l'entreprise à la grève le 12 mars 2010 de 11 à 14 heures par un tract daté du 8 mars ; qu'il y expose que " Pour se venger de la victoire des salariés grévistes dans le conflit salarial la direction de Finimétal (¿) emploie des méthodes des plus détestables, dignes d'une époque qu'on croyait finie " ; qu'il rappelle les sanctions prises à titre conservatoire qu'il analyse comme " une entrave au droit de grève par intimidation " ; qu'il appelle à la mobilisation pour la levée des sanctions ; que le mouvement collectif avait donc pour but la défense de salariés menacés pour des faits commis à l'occasion d'un précédent mouvement dont la légitimité n'est pas contestée ; que ces menaces pouvaient apparaître comme caractérisant une volonté d'intimidation des salariés grévistes, de sorte que la mobilisation destinée à les soutenir répondait à un intérêt collectif ; qu'il en découle que le mouvement ne peut être jugé illicite " ;
2°) ALORS QU'est illicite le mouvement de grève déclenché par solidarité avec un salarié sanctionné pour un motif strictement personnel ; que le juge devant qui l'employeur conteste pour ce motif la légitimité de la grève, doit rechercher pour quel motif les salariés bénéficiant du mouvement de solidarité étaient objectivement sanctionnés ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de la Cour d'appel qu'en ce qui concerne, à tout le moins, Monsieur X..., la sanction disciplinaire dont il était menacé à la date du 12 mars 2010 concernait des faits de violence qu'elle même a qualifiés de fautifs bien qu'ils aient été commis au cours du précédent mouvement, de sorte qu'ils constituaient une faute personnelle ; qu'en jugeant cependant, en termes hypothétiques, que " ¿ ces menaces pouvaient apparaître comme caractérisant une volonté d'intimidation des salariés grévistes, de sorte que la mobilisation destinée à les soutenir répondait à un intérêt collectif ", sans rechercher la réalité objective des griefs formulés à l'encontre des autres salariés sanctionnés ou menacés de sanction, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2511-1 du Code du travail ;
ET AUX MOTIFS QU'un constat dressé par Maître G... le 12 mars 2010 relate les événements survenus ce jour là ; que se trouvant au premier étage des locaux, elle voit, vers 11 heures, MM E...et C...accompagnés d'environ 20 personnes se rassembler dans la cour ; que les deux premiers pénètrent dans les locaux administratifs et en ressortent vers 11h15 ; que vers 11h30, 44 personnes désignées par leur nom sont rassemblées ; que M. Y...indique à l'huissier avoir demandé aux deux gendarmes présents de faire évacuer 4 personnes extérieures à la société arrivées vers 11h20 ; que personne n'obtempérant, M. Y...regagne son bureau, au rez-de-chaussée ; qu'à 11h45, les personnes se trouvant dans la cour pénètrent dans les locaux administratifs ; que Maître G... descend accompagné de M. Z...et constate que " plusieurs personnes se trouvent dans le couloir face au bureau de M. Y..." ; qu'une personne extérieure à la société déclare qu'il y a séquestration du DRH et de la direction ; qu'une liste de 15 personnes " se trouvant dans le couloir et séquestrant le DRH " est établie, dans laquelle figure M. X...; que l'huissier remonte dans les bureaux du premier avec M. Z...et que celui-ci appelle les gendarmes pour signaler la séquestration de M. Y...dans son bureau ; que vers 13h30, M. Z...demande à nouveau aux gendarmes présents de faire évacuer les personnes extérieures à la société ; que le lieutenant présent indique que les personnes se trouvant dans le couloir seront évacuées à 14h30 ; que vers 15h30 les personnes ont quitté les lieux ; que M. Y...peut alors sortir de son bureau ;
QUE les parties argumentent longuement sur le déroulement des faits sans qu'il en ressorte des éléments de nature à démentir significativement le récit de Maître G... sur un plan factuel, les protagonistes divergeant essentiellement sur l'analyse et la qualification des événements ; que par ailleurs M. X...ne dément avoir été sur place le 12 mars, contestant avoir pris part à une séquestration mais revendiquant avoir participé à un mouvement de défense du droit de grève ;
QUE (¿) 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, dès lors qu'il ne s'agit pas d'un mouvement illicite mais qu'à cet égard il a été précisé ci-dessus que le mouvement ne pouvait être jugé illicite ;
QUE la direction a poursuivi disciplinairement 15 salariés à la suite de ces événements, prononçant 3 licenciements et 12 mises à pied temporaires ; que l'employeur peut décider de poursuivre disciplinairement un salarié qui n'est pas recevable à contester cette mesure au seul motif que d'autres auraient pu l'être ; qu'il ne peut considérer que les mêmes faits caractériseront pour l'un une faute lourde et pour l'autre une simple faute, pas même de nature à justifier un licenciement ; qu'il n'est pas avancé un comportement particulier imputable exclusivement à l'appelant ; qu'au contraire, l'employeur indique que son niveau d'implication dans les faits est totalement similaire à celui des autres salariés sanctionnés et que s'il s'est vu notifier un licenciement c'est en raison du comportement fautif qu'il a cru devoir adopter par ailleurs ;
QUE la faute lourde est celle commise dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise ; que l'accumulation de faits fautifs peut éventuellement révéler une telle intention, mais qu'en l'espèce tel n'est pas le cas, les propos tenus dans le contexte décrit lors de l'analyse du premier grief, l'attitude lors de l'entretien préalable et la participation de M. X...à l'action collective du 12 mars ne révélant pas cette intention en eux mêmes, ni considérés dans leur succession ; qu'il convient en conséquence de dire le licenciement nul (¿) " ;

3°) ALORS en toute hypothèse QUE constitue une faute lourde la séquestration arbitraire du représentant de l'employeur sur le lieu de travail ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L. 2511-1 du Code du travail ;
4°) ALORS en outre QU'il est permis à l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise et dans l'exercice de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires de sanctionner différemment les salariés qui ont participé à une même faute ; qu'en retenant à l'appui de sa décision " ¿ que l'employeur ne peut considérer que les mêmes faits caractériseront pour l'un une faute lourde et pour l'autre une simple faute, pas même de nature à justifier un licenciement ¿ " la Cour d'appel a violé les articles L. 1331-1 et L. 2511-1 du Code du travail ;
5°) ALORS très subsidiairement QUE la Société Finimétal justifiait la sanction plus grave appliquée à Monsieur X...par son comportement menaçant antérieur et postérieur à la séquestration du directeur de site, elle-même constitutive d'une faute lourde ; que la Cour d'appel a considéré que ce comportement était fautif ; qu'en déclarant cependant nul le licenciement prononcé pour cet ensemble de faits, motif pris que ces deux griefs, qui aggravaient le comportement de Monsieur X...par rapport à celui des autres salariés auteurs de la séquestration, n'étaient pas en eux-mêmes caractéristiques d'une faute lourde, la Cour d'appel a violé derechef les textes susvisés.