

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Cour de cassation
Chambre sociale
5 juillet 2018

N° de pourvoi: 17-17485

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président), président
Me Le Prado, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 1er mars 2017), que M. Y..., salarié de la société Lidl depuis 1994, a été convoqué le 2 janvier 2006 à un entretien préalable à un licenciement ; qu'il a le même jour été désigné en qualité de représentant syndical au CHSCT ; que l'employeur a demandé l'autorisation de le licencier, demande refusée dans un premier temps par l'inspection du travail ; que la décision de l'inspecteur du travail ayant été annulée par le ministre du travail le 17 juillet 2006 au motif que le salarié ne bénéficiait pas du statut protecteur, la société a procédé au licenciement du salarié pour faute lourde le 21 juillet 2006 ; qu'à la suite de l'annulation de la décision du ministre par le tribunal administratif, le salarié a été réintégré dans l'entreprise en 2009 et y a exercé divers mandats représentatifs ; que par décision du 7 juillet 2014, la cour d'appel administrative de Bordeaux a dit que le salarié ne bénéficiait pas du statut protecteur lors de la procédure de licenciement initiée en 2006 ; que l'employeur a notifié au salarié la « confirmation » de son licenciement pour faute lourde le 15 juillet 2014 ; que le salarié a demandé l'annulation de son licenciement ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes afférentes à la nullité de la rupture de son contrat de travail fondées sur la violation du statut protecteur alors, selon le moyen, que l'annulation par le juge administratif d'un refus d'autorisation de licencier ne vaut pas autorisation de licencier dès lors que le salarié au cours de la procédure administrative de contestation du refus d'autorisation du licenciement a été réintégré dans l'entreprise, que suite à cette réintégration il a valablement exercé des mandats syndicaux et que par décision définitive, l'autorité administrative a refusé d'autoriser une nouvelle procédure de licenciement diligentée par l'employeur ; que la cour d'appel a relevé que l'employeur avait notifié au salarié un premier licenciement le 19 juillet 2006 pour faute lourde et que ce premier licenciement avait occasionné un contentieux de janvier 2006 à juillet 2014 au terme duquel le juge administratif avait définitivement annulé le refus d'autorisation de licenciement initial de l'inspection du travail ; que la cour d'appel a également relevé que par lettre du 15 juillet 2014, l'employeur a confirmé au salarié son licenciement pour faute lourde du 19 juillet 2006 ; que la cour d'appel a considéré qu'en l'état de cette confirmation du licenciement pour faute lourde, l'employeur n'avait pas à solliciter, à nouveau, l'autorisation de licencier de l'inspection du travail ; qu'en statuant ainsi, bien qu'elle constatait que depuis sa réintégration dans l'entreprise consécutive à l'exécution de décisions

judiciaires, le salarié était titulaire de mandats syndicaux et sans vérifier si comme le soutenait le salarié dans ses écritures, l'inspection du travail, puis le ministre du travail, n'avaient pas refusé, par décision définitive, d'autoriser une nouvelle procédure de licenciement pour faute initiée par l'employeur au mois de juin 2009, en sorte qu'en application des règles d'ordre public de protection des salariés titulaires de mandats syndicaux, le salarié ne pouvait être licencié le 15 juillet 2014 sans une nouvelle autorisation de l'autorité administrative et sans consultation du comité d'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-1 et L. 2421-3 du code du travail dans leur rédaction en vigueur ;

Mais attendu que la cour d'appel a exactement décidé que l'annulation, par une décision définitive, de la décision de refus d'autorisation de l'inspecteur du travail en raison de l'absence de statut protecteur du salarié lors de l'engagement de la procédure de licenciement autorisait l'employeur à considérer qu'il avait été mis fin aux fonctions du salarié, peu important que le salarié, réintégré entre temps en raison de la décision de refus d'autorisation, ait acquis depuis lors un mandat protecteur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les deuxième et troisième moyens réunis :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en annulation d'un licenciement fondé sur la dénonciation de faits de harcèlement moral et de discrimination alors, selon le moyen :

1°/ qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir témoigné ou pour avoir relaté des faits de harcèlement moral ; que toute rupture intervenue en méconnaissance de ces principes est nulle; qu'il s'en déduit que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle doit être caractérisée et ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ; que la cour d'appel a relevé que le salarié avait été licencié par lettre du 19 juillet 2006 pour faute lourde et que ce licenciement pour faute lourde avait été confirmé par lettre du 15 juillet 2014 pour avoir relaté dans un courrier du 19 décembre 2005 et dans le cadre d'une conférence de presse, des critiques émises par certains salariés sur le comportement de l'employeur qui a mis ces salariés aux abois ; que la cour d'appel a décidé que la rupture du contrat de travail était régulière aux motifs que le salarié a exagéré à des fins personnelles les critiques émises par les salariés ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi du salarié, alors même qu'elle constatait que des critiques avaient été effectivement émises par des salariés de l'entreprise sur le comportement de l'employeur, en sorte que les faits dénoncés n'étaient pas faux, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail dans leur rédaction en vigueur ;

2°/ qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir témoigné ou pour avoir relaté des faits de discrimination ; que toute rupture intervenue en méconnaissance de ces principes est nulle ; qu'il s'en déduit que le salarié qui relate des faits discriminatoires ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle doit être caractérisée et ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ; que la cour d'appel a relevé que le salarié avait été licencié pour faute lourde par lettres des 19 juillet 2006 et 15 juillet 2014 pour avoir évoqué des discriminations à l'embauche de la part de l'employeur dans un courrier du 19 décembre 2005 et dans le cadre d'une conférence de presse; que la cour d'appel

a également constaté que la fiche type d'entretien produite permet d'établir que la société Lidl privilégie effectivement les candidats jeunes et en bonne santé lors de l'embauche, de même que les candidats de grande taille ; que la cour d'appel aurait dû déduire de ses propres énonciations, desquelles il résultait que la société Lidl pratiquait une politique discriminatoire à l'embauche, que la rupture du contrat de travail était nulle, le salarié ayant été licencié pour avoir témoigné de faits discriminatoires établis, ce qui excluait toute mauvaise foi ; que la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé l'article L. 1132-3 dans sa rédaction en vigueur ;

Mais attendu qu'ayant constaté, d'une part, que les accusations de harcèlement formulées par le salarié à l'encontre de son responsable hiérarchique et de deux de ses collègues, étaient soit très générales et imprécises, soit exagéraient volontairement des faits et étaient en lien avec un différend personnel, d'autre part que l'accusation de discrimination formulée par courrier puis par voie de presse contre son employeur reposait sur des éléments sciemment sortis de leur contexte et présentés de manière caricaturale pour certains et totalement contradictoires pour d'autres, la cour d'appel a caractérisé la mauvaise foi du salarié dans la dénonciation des faits de harcèlement et de discrimination ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le cinquième moyen :

Attendu que le salarié fait encore grief à l'arrêt de dire que son licenciement repose sur une faute lourde, alors, selon le moyen :

1°/ que la cassation à intervenir des chefs de dispositif de l'arrêt qui ont considéré que la rupture du contrat de travail était justifiée par le fait que le salarié a dénoncé des faits de harcèlement moral et discriminatoires de manière abusive et qu'il abusé de sa liberté d'expression entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt qui a considéré que la rupture du contrat de travail était justifiée par la faute lourde commise ;

2°/ que la faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur qui implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise; que la cour d'appel qui a retenu une faute lourde à l'encontre du salarié par des motifs impropres à caractériser l'intention de nuire, alors même qu'elle constatait que le salarié était titulaire de mandats syndicaux et qu'il avait déployé une très forte activité syndicale à compter de l'année 2005, a violé les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que le salarié avait sciemment organisé une conférence de presse destinée à « ternir l'image » de son employeur au cours de laquelle il avait porté des accusations infondées de harcèlement moral et de faits de discrimination dénaturés et volontairement sortis de leur contexte, a pu en déduire que ces agissements procédaient d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde ; que le moyen, inopérant en sa première branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les autres moyens ci-après annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq juillet deux mille dix-huit.