

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du 3 juillet 2012**

**N° de pourvoi: 11-10793**

Publié au bulletin

**Cassation**

**M. Lacabarats (président), président**

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Delvolvé, 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 le 17 juillet 1989 en qualité de directeur de la division télésurveillance par la société Groupe Scutum ; que, le 15 avril 2006, il a créé avec deux autres salariés le syndicat UNSA-Scutum ; que, par lettre recommandée du 23 mai 2006, reçue le lendemain, il a informé la société Groupe Scutum de cette création ; que, le 1er juin 2006, il a procédé à l'affichage d'un tract syndical évoquant les restructurations de la direction et informant les salariés de la création du syndicat ; que, convoqué par lettre recommandée du 2 juin 2006 à un entretien préalable et mis à pied à titre conservatoire par lettre recommandée du 8 juin 2006, il a été licencié le 24 juillet 2006 ; que, contestant ce licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale le 19 janvier 2007 ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche, qui est recevable :

Vu les articles L. 1132-1, L. 2141-5 et L. 1134-1 du code du travail ;

Attendu que, pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que le salarié faisait partie du comité de direction de la société et que son poste se situait parmi les plus importants de la hiérarchie, qu'il disposait ainsi, notamment dans le cadre restreint et discret du comité de direction, des moyens de faire entendre sa voix sur la question de la mise en oeuvre de la restructuration en cours, sans porter préjudice à son employeur et dans le respect de l'obligation de loyauté renforcée à laquelle il était soumis en sa qualité de cadre dirigeant ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la lettre de licenciement reprochait au salarié la création du syndicat UNSA-Scutum à laquelle il avait participé ainsi qu'un défaut de loyauté pour avoir tardé à informer la direction de la création de ce syndicat et de sa participation à son bureau exécutif, ce dont il résultait que le salarié apportait des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Et sur le moyen unique, pris en sa seconde branche :

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail ;

Attendu que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ;

Attendu que, pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a encore retenu que le tract du 1er juin 2006 rédigé sur papier à en-tête de l'UNSA-Scutum mentionne : "l'angoisse, le stress, la méfiance et les incertitudes des uns et des autres et ce, face aux rumeurs et autres restructurations tant sournoises qu'hasardeuses, nous ont conduit à la création d'un syndicat autonome d'entreprise", que les adjectifs utilisés pour qualifier la restructuration « hasardeux » et surtout « sournois » sont clairement péjoratifs et injurieux envers la direction qui l'a décidée, la circonstance que ces critiques émanent d'un cadre qui était jusque là impliqué dans la conception et la mise en oeuvre de ce projet et qui en connaissait donc les tenants et les aboutissants, ce qui renforçait le poids de ses critiques, étant de nature à créer ou à nourrir la défiance des salariés envers la direction de l'entreprise, et que M. X... a donné à son action le maximum de publicité en affichant ou faisant afficher ce tract dans les deux établissements de Toulouse et de Cergy et en s'en entretenant avec certains salariés pendant les heures de travail et sur les lieux de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'affichage de ce tract syndical, qui ne contenait aucun propos injurieux, diffamatoire ou excessif, ne caractérisait pas un abus de la liberté d'expression du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 17 novembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; 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 de Bordeaux ;

Condamne la société Groupe Scutum aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 2 500 euros à M. X... ;

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 trois juillet deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Delvolvé, avocat aux Conseils, pour M. X...

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur Michel X... de l'ensemble de ses demandes consécutives à son licenciement par la société GROUPE SCUTUM

AUX MOTIFS QUE Michel X... faisait partie du comité de direction de la société et que son poste se situait parmi les plus importants de la hiérarchie, juste en dessous du PDG, Monsieur Franck Y... et du directeur général adjoint, Monsieur Olivier Z... ; que Monsieur X... revendiquait par ailleurs avoir été l'un des concepteurs de la réorganisation litigieuse menée sous l'appellation « projet COGEX » ; que Monsieur X... disposait, notamment dans le cadre restreint et discret du comité de direction, des moyens de faire entendre sa voix sur la question de la mise en oeuvre de la restructuration en cours, sans porter préjudice à son employeur et dans le respect de l'obligation de loyauté renforcée à laquelle il était soumis en sa qualité de cadre de haut niveau ; que les éléments versés aux débats démontraient que Michel X... avait délibérément opté de s'opposer à la SAS GROUPE SCUTUM ; que si, en application du principe posé par l'article L.1121-1 du Code du travail, tout salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, cette liberté pouvait dégénérer en abus lorsque les écrits ou les propos du salarié présentaient un caractère injurieux, diffamatoire ou excessif ; qu'en l'espèce le tract du 1er juin 2006 rédigé sur papier à entête de l'UNSA SCUTUM, dont le constat d'huissier dressé le 6 juin 2006 confirmait qu'il avait été rédigé par Monsieur X..., commençait par les termes suivants : l'angoisse, le stress, la méfiance et les incertitudes des uns et des autres et ce, face aux rumeurs et autres restructurations tant sournoises qu'hasardeuses, nous ont conduit à la création d'un syndicat autonome d'entreprise.... » et se terminait par l'invitation à contacter Michel X... présenté comme représentant syndical ; qu'ainsi, non seulement les adjectifs utilisés pour qualifier la restructuration « hasardeux » et surtout « sournois » étaient clairement péjoratifs et injurieux envers la direction qui l'avait décidée mais encore, la circonstance que ces critiques émanaient d'un cadre qui était jusque là largement impliqué dans la conception et la mise en oeuvre de ce projet et qui en connaissait les tenants et les aboutissants, ce qui renforçait le poids de ses critiques, était de nature à créer ou à nourrir la défiance des salariés envers la direction de l'entreprise ; que par ailleurs il résultait des constats d'huissiers produits par la société GROUPE SCUTUM que Michel X... avait donné à son action le maximum de publicité en affichant ou faisant afficher ce tract dans les deux établissements de Toulouse et de Cergy et en s'entretenant avec certains salariés pendant les heures de travail et sur les lieux de travail ; que ces faits caractérisaient un abus de la liberté d'expression et une violation de l'obligation de loyauté à laquelle Michel X... était tenu et constituait une cause réelle et sérieuse de rupture de la relation contractuelle

ALORS QUE, D'UNE PART, il résulte de l'article L.2141-5 du Code du travail qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions notamment en matière de rupture du contrat de travail ; que la lettre de licenciement reprochait à Monsieur X... d'avoir créé le syndicat UNSA-SCUTUM ; et qu'en considérant que Monsieur X... avait manqué ce faisant à son obligation de loyauté car « il disposait, notamment dans le cadre restreint et discret du comité de direction, des moyens de faire entendre sa voix sur la question de la mise en oeuvre de la restructuration en cours, sans porter préjudice à son employeur et dans le respect de l'obligation de loyauté renforcée à laquelle il était soumis en sa qualité de cadre de haut niveau » et qu'il avait délibérément choisi de s'opposer à la société, ce dont il résulte que son licenciement était lié à l'activité syndicale qu'il avait menée, la cour d'appel a violé l'article L.2141-5 du Code du travail

ALORS QUE, D'AUTRE PART, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, qu'il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; que le tract annonçant la création du syndicat UNSA-SCUTUM en ces termes : « l'angoisse, le stress, la méfiance et les incertitudes des uns et des autres et ce, face aux rumeurs et autres restructurations tant sournoises qu'hasardeuses, nous ont conduit à la création d'un syndicat autonome d'entreprise.... » ne comportait pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, les adjectifs « sournoises et hasardeuses » accolés aux restructurations n'étant pas constitutifs d'un abus dans la liberté d'expression reconnu à tout salarié et n'excédant pas les limites admissibles de la polémique syndicale; et qu'ainsi la cour d'appel a violé les articles L.1121-1 et L.2141-5 du Code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Toulouse du 17 novembre 2010