



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

2018#27

Le licenciement fondé sur les propos d'un salarié en faveur d'une grève est discriminatoire

Dans un arrêt du 5 juillet 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue juger que le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'un salarié qui admettait soutenir ses collègues en grève, sans participer de manière effective au mouvement, était discriminatoire.

Pour rappel, et conformément à l'article L. 2511-1 du Code du travail, l'exercice du droit de grève, droit fondamental à valeur constitutionnel, ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf **faute lourde** du salarié gréviste.

Or la qualification de faute lourde suppose la caractérisation d'une faute d'une particulière gravité révélant une intention du salarié de nuire à l'employeur.

Ainsi, et en matière d'exercice du droit de grève, la faute lourde n'est généralement caractérisée qu'en cas d'entrave à la liberté du travail ou en cas d'acte de séquestration ou de violence sur les biens ou les personnes.

En l'espèce, deux salariés avaient été licenciés pour **cause réelle et sérieuse** à l'issue d'un mouvement de grève touchant la société au niveau national.

Ces deux salariés, qui n'avaient pourtant pas participé au mouvement de grève, n'avaient cependant pas manqué de déstabiliser leurs collègues en les incitant à rejoindre le mouvement de grève, et en tenant, à cette occasion, des propos déplacés vis-à-vis de leur hiérarchie.

Les salariés, qui contestaient alors leur licenciement devant la juridiction prud'homale, soutenait que l'employeur avait méconnu les dispositions de l'article L. 2511-1 du Code du

travail, et que par conséquent, leur licenciement était entaché de nullité.

Et la Cour de cassation, dans deux arrêts du 5 juillet 2018, confirme la nullité du licenciement des salariés et vient ainsi faire une **application pour le moins étendue** de la protection des salariés grévistes prévue à l'article L. 2511-1 du Code du travail.

La Chambre sociale de la Cour de cassation assoit ainsi sa position désormais bien établie, selon laquelle « la nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours de la grève et qui ne peut être qualifié de **faute lourde** ».

Ainsi, tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours de la grève, et qui ne peut être qualifié de faute lourde, est entaché de nullité.

(Cass. Soc. 5 juill. 2018 n° 16-21563 et 16-21564)

Maud VERNET
Avocat