

SOC.

IK

## COUR DE CASSATION

---

Audience publique du **13 janvier 2021**

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 63 F-D

Pourvoi n° F 19-20.781

## 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. [REDACTED] domicilié [REDACTED]

2°/ le syndicat CGT de l'établissement Danone de Saint-Just Chaleyssin, dont le siège est ZI Les Verchères, 38440 Saint-Just Chaleyssin,

ont formé le pourvoi n° F 19-20.781 contre l'arrêt rendu le 5 février 2019 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale - section A), dans le litige les opposant à la société Danone produits frais France, société par actions simplifiée, dont le siège est 151 boulevard Victor Hugo, 93589 Saint-Ouen cedex, pris en son établissement ZI Les Verchères 38540 Saint-Just Chaleyssin, 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 Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. [REDACTED] de Me Laurent Goldman, avocat de la société Danone produits frais France, 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.

### **Désistement partiel**

1. Il est donné acte au syndicat CGT de l'établissement Danone de Saint-Just-Chaleysson du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre la société Danone produits frais France.

### **Faits et procédure**

2. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 5 février 2019), M. [REDACTED] engagé par la société Danone produits frais France (la société) en qualité de préparateur laitier à compter du 7 août 2003, a exercé les mandats de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il a fait l'objet d'une lettre d'observation le 5 août 2013, d'un rappel à l'ordre le 2 mai 2014 et d'une mise à pied disciplinaire le 29 octobre 2014.

3. Le 25 juin 2015, il a saisi la juridiction prud'homale en demandant l'annulation de ces trois mesures ainsi que le paiement de diverses sommes, notamment au titre d'heures de délégation et de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'entrave au libre exercice de ses mandats. Le syndicat CGT de l'établissement Danone de Saint-Just-Chaleysson est intervenu à l'instance.

### **Examen des moyens**

***Sur le premier moyen pris en ce qu'il critique l'arrêt en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes en annulation de la lettre d'observation du 5 août 2013, de rappel de salaire pour la mise à pied disciplinaire du 17 septembre 2013 et de paiement d'heures de déplacement du 17 septembre 2013, sur le premier moyen, pris en ses troisièmes et quatrièmes branches, en ce qu'il critique l'arrêt en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes en annulation du rappel à l'ordre du 2 mai 2014 et de la mise à pied du 29 octobre 2014 ainsi que de sa demande en rappel des heures de délégation illégalement retenues le « 2 août » 2014, sur le deuxième moyen et le premier moyen, pris en sa deuxième branche, en ce qu'il critique l'arrêt en ce qu'il déboute le salarié de sa***

***demande en annulation de la mise à pied du 29 octobre 2014 ainsi que de sa demande en rappel des heures de délégation illégalement retenues le « 2 août » 2014, et sur le troisième moyen, ci-après annexés***

3. 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 griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

***Sur le premier moyen, pris en sa première branche, en ce qu'il critique l'arrêt en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes en annulation du rappel à l'ordre du 2 mai 2014, de la mise à pied de trois jours du 29 octobre 2014 et de rappel des heures de délégation illégalement retenues le « 2 août » 2014***

*Enoncé du moyen*

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en annulation du rappel à l'ordre du 2 mai 2014, de la mise à pied de trois jours du 29 octobre 2014 et de rappel des heures de délégation illégalement retenues le « 2 août » 2014, alors « qu'aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée à l'encontre d'un délégué syndical en raison de l'exercice de son mandat, seuls pouvant donner lieu à sanction les faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur ; qu'en refusant d'annuler les sanctions disciplinaires des 5 août 2013, 2 mai 2014 et 29 septembre 2014 quand il résultait de ses propres constatations qu'elles avaient toutes été notifiées au salarié en raison des conditions dans lesquelles il avait exécuté son mandat de délégué syndical, la cour d'appel a violé les articles L. 2141-10, L. 2141-5, L. 1331-1, L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail. »

*Réponse de la Cour*

5. Appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve soumis à son examen, la cour d'appel, concernant le rappel à l'ordre, a constaté que les heures de délégation prises par le salarié entre le 2 et 5 mars 2014 avaient fait l'objet d'un bon de délégation du 18 mars 2014 et que des heures de délégation prises sur un mandat avaient été redistribuées différemment par le salarié dix jours plus tard. Elle a estimé la sanction proportionnée aux griefs retenus d'information tardive de l'employeur.

6. Par ailleurs, concernant la mise à pied, la cour d'appel a, d'une part, constaté que le salarié avait quitté l'entreprise le 2 octobre 2014, à 15 heures, et qu'à son retour il avait déclaré 5 heures 30 de délégation correspondant à son absence pour cette journée et a, d'autre part, retenu que la concomitance entre l'absence du salarié le 2 octobre 2014 et le

courriel, adressé le même jour à la direction par son supérieur hiérarchique expliquant que le salarié avait indiqué devoir s'absenter précipitamment en raison de la fuite de son perroquet hors de la cage, suffit à rapporter la preuve du motif personnel de l'absence du salarié. Elle a estimé la sanction proportionnée à l'abandon de poste ainsi retenu.

7. La cour d'appel a ainsi caractérisé l'abus commis par le salarié dans l'exercice de son mandat et le manquement de celui-ci à ses obligations professionnelles et a estimé, exerçant les pouvoirs qu'elle tient des articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail, que les sanctions n'étaient pas disproportionnées au regard des faits reprochés.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

### ***Sur le quatrième moyen***

#### *Énoncé du moyen*

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour atteinte à son mandat syndical, alors « que l'action en responsabilité civile en conséquence de l'atteinte portée au mandat syndical du salarié se prescrit par cinq ans ; qu'en appliquant à la demande d'indemnisation du salarié pour le préjudice résultant de l'atteinte à son mandat syndical la prescription biennale qui s'applique aux demandes relatives aux conditions d'exécution et de rupture du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles 2224 et 1240 du code civil et, par fausse application, l'article L. 1471-1 du code du travail. »

#### *Réponse de la Cour*

10. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'entrave apportée au libre exercice de ses mandats, la cour d'appel a retenu, d'une part qu'il ne ressort pas du refus opposé à la demande d'un temps partiel formée par le salarié en 2014 qu'il était fondé sur l'engagement syndical de celui-ci, d'autre part que le rejet de la candidature du salarié au poste de préparateur laitier yogourt ou encore les griefs formulés concernant le paiement de ses paniers de nuit, jours de congé et arrêt maladie datent au plus tôt de l'année 2010 et sont antérieurs de plus de deux ans à la saisine, le 25 juin 2015, du conseil de prud'hommes.

11. La cour d'appel a ainsi fait ressortir que tous les griefs formulés par le salarié, sous le couvert de sa demande en dommages-intérêts, relèvent exclusivement des conditions d'exécution de son contrat de travail, ce dont il résulte que cette demande en indemnisation formée à l'encontre de l'employeur par le salarié, qui n'invoquait par ailleurs aucune discrimination

syndicale, est fondée sur l'exécution du contrat de travail et donc soumise à la prescription biennale prévue à l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 applicable en la cause, de sorte qu'elle a exactement décidé d'écarter l'examen des faits antérieurs de plus de deux ans à la saisine du conseil de prud'hommes.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

**PAR CES MOTIFS**, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [REDACTED] aux dépens ;

En application de 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 treize janvier deux mille vingt et un.