

GRÈVE – Revendications – Respect des droits des salariés – Manquement de l'employeur – Notion – Respect partiel de la NAO – Faute caractérisée (non) – Paiement des jours de grève (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 janvier 2005

Giraud Champagne-Ardenne contre **Antoine et a.**

Vu l'article L. 521-1 du Code du travail ;

Attendu que la grève ayant pour effet de suspendre l'exécution du contrat de travail, l'employeur n'est pas tenu de

payer le salaire pendant la période de cessation du travail ; que ce n'est que dans le cas où les salariés se trouvent dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de

cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, que celui-ci peut être condamné à payer aux grévistes une indemnité correspondant à la perte de salaire ;

Attendu que pour condamner la société Giraud Champagne-Ardenne à payer à M. Antoine et à cinquante-quatre salariés une partie des salaires correspondant à des jours de grève, le Conseil de prud'hommes énonce que

l'employeur a respecté partiellement son obligation de négociation annuelle des salaires ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'il découlait de ces énonciations que l'employeur n'avait pas manqué gravement et délibérément à ses obligations, le Conseil de prud'hommes n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(M. Bailly, f.f. prés. - Mme Slove, cons. réf. rapp. - M. Collomp, av. gén. - M^e Foussard, av.)

Note.

Bien que rendu par une formation restreinte et voué à une diffusion limitée, l'arrêt du 5 janvier 2005 de la Chambre sociale ne laisse pas d'inquiéter. Et ceci dans deux cas : celui du droit de grève et celui de l'obligation légale de négocier annuellement dans les entreprises. Leur employeur ne respectant pas les obligations résultant de l'obligation de négociation annuelle dans l'entreprise, cinquante-cinq salariés se sont mis en grève. Et ils ont, de plus, réclamé à leur employeur une indemnité correspondant pour eux à la perte de leur salaire pendant l'arrêt de travail. Le Conseil de prud'hommes, après avoir relevé qu'effectivement l'employeur n'avait pas respecté intégralement les obligations énoncées par l'article L. 132-27 du Code du travail, avait fait droit à cette demande.

Sur pourvoi de l'employeur, cette décision est cassée au motif que *"l'employeur n'avait pas manqué gravement et délibérément à ses obligations"*.

En quoi cette décision est-elle critiquable ?

On remarquera d'abord pour le regretter son extrême laconisme. Non seulement l'arrêt ne précise pas qu'elle était exactement la ou les revendications exprimées par les salariés avant leur cessation de travail, mais il n'indique pas en quoi les actes de l'employeur sont contraires ou conformes à l'obligation annuelle de négocier. La Cour de cassation, restant dans le flou, emploie l'expression suivante : *"l'employeur a respecté partiellement son obligation de négocier"*.

Autrement dit, il n'a pas respecté intégralement ses obligations, mais on préfère mettre en lumière qu'il en a respecté certaines, sans dire lesquelles. C'est le vieux dilemme du verre à moitié vide ou à moitié plein.

Pour en venir ensuite au fond, la Chambre sociale se réfère à une jurisprudence inaugurée le 20 février 1991 (1) selon laquelle : *"la grève ayant pour effet de suspendre l'exécution du contrat de travail, l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire pendant la période de cessation du travail ; il ne l'est que dans le cas où les salariés se sont trouvés dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations que celui-ci peut être condamné à payer aux grévistes une indemnité compensant la perte de leurs salaires."*

La jurisprudence récente avait élargi ou, à tout le moins, appliqué avec ouverture cette règle en jugeant que le refus injustifié d'un employeur de supprimer une prime illicite constituait un manquement grave et délibéré justifiant sa condamnation à indemniser les salariés grévistes (2).

Ici on apprend avec surprise que le non-respect intégral de l'obligation annuelle de négocier les salaires pourrait – sans qu'on sache pourquoi – ne pas constituer un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations. On aurait pensé qu'à une époque où la négociation collective est présentée comme l'instrument privilégié de la paix sociale, la Cour de cassation aurait à cœur de reconnaître la situation contraignante dans laquelle des salariés, privés du droit essentiel de discuter leurs salaires par l'entremise des délégués syndicaux, s'étaient trouvés placés et d'admettre en conséquence leur droit à indemnisation. Au contraire, on apprend que le fait de respecter partiellement – seulement en partie – l'obligation légale de négociation, n'est qu'un péché mineur ! Voilà qui n'encouragera guère les employeurs à respecter à la lettre leurs obligations.

Y.L.P.

(1) Soc. 20 février 1991, rapport Ph. Waquet, note Jean Savatier, Dr. Soc. 1991 p. 135.

(2) Soc. 21 mai 1997 Bull. civ. V n° 183.