

**GRÈVE** – Services publics de transport – Préavis successifs portant sur 55 minutes d'arrêt de travail par jour sur une période de cinq jours – Licéité d'un préavis unique portant sur des arrêts de travail d'une durée limitée étalés sur plusieurs jours – Absence de négociation non imputable au syndicat – Demande patronale en suspension du préavis rejetée.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 juin 2006  
Sté Lyonnaise des transports en commun contre SNTU-CFDT

Sur le moyen unique :

Attendu que le 30 décembre 2003, le syndicat national des transports urbains - CFDT section SNTU-SLTC (le syndicat) a adressé à la direction de la Société Lyonnaise des transports en commun (la société SLTC), investie d'une mission de service public, un préavis de grève d'une durée quotidienne de 55 mn sur une plage horaire déterminée du 12 au 16 janvier 2004, les revendications professionnelles portant sur l'attribution d'une prime mensuelle de 150 euros pour tous les conducteurs de tramway de Lyon ; que le 13 janvier 2004, le syndicat a adressé un nouveau préavis de grève de 55 minutes pour une autre plage horaire déterminée du 19 janvier au 24 janvier 2004 ; qu'il a les 19 et 27 janvier 2004, 10, 17 et 25 février 2004, déposé des préavis similaires ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué (Lyon, 14 mai 2004), d'avoir débouté la société SLTC de sa demande en suspension du préavis de grève du 13 janvier 2004 et des préavis suivants, alors, selon le moyen :

1) qu'en décidant de procéder à une cessation concertée de travail à raison d'une durée précise et limitée chaque jour sur plusieurs jours, tout en poursuivant l'exécution du travail le reste de la journée, le personnel d'une entreprise en charge d'un service public ne peut émettre un préavis unique valable pour chaque jour de la période concernée et recouvrant de ce fait une "liasse" de préavis ; que le syndicat SNTU-CFDT a adressé à la société SLTC une série de préavis chacun faisant état d'un arrêt du travail sur une durée quotidienne de 55 mn, ce durant cinq jours, le reste de la journée demeurant travaillé comme à l'ordinaire ; qu'en autorisant le syndicat à émettre ainsi un seul et unique préavis au titre des cinq arrêts de

travail entrecoupés d'autant de reprises, le juge du fond a violé les articles L. 521-2 et L. 521-3 du Code du travail ;

2) que sont abusives en ce qu'elles empêchent toute négociation durant le préavis et désorganisent l'entreprise en infligeant un préjudice maximum aux usagers tout en limitant considérablement le coût pour les grévistes, les modalités de la grève consistant à émettre sept préavis successifs, chacun portant sur 55 mn par jour sur une période de cinq jours ouvrables succédant immédiatement à celle faisant l'objet du préavis précédent ; qu'en refusant d'admettre le caractère abusif d'une telle pratique observée par le syndicat SNTU-CFDT en raison de l'absence de loi spéciale la prohibant et en raison de la tenue effective de réunions de négociation, le juge d'appel a violé les articles L. 521-2 et L. 521-3 du Code du travail ;

Mais attendu qu'un préavis unique peut porter sur des arrêts de travail d'une durée limitée étalés sur plusieurs jours ;

Et attendu que la Cour d'appel qui a retenu à bon droit qu'aucune disposition légale n'interdisait l'envoi de préavis de grève successifs et qui a constaté qu'aucun manquement à l'obligation de négocier n'était imputable au syndicat, a pu en déduire qu'aucun trouble manifestement illicite n'était caractérisé ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Slove, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

## Note.

Il y a bien longtemps qu'une jurisprudence constante admet dans les entreprises la légalité des grèves comportant des arrêts de travail brefs et répétés (Cass. Soc. 14 janvier 1987, Dr. Ouv. 1987 p. 28 ; 25 février 1988, Dr. Ouv. 1989 p. 419 ; 10 janvier 1990, Dr. Ouv. 1990 p. 495 ; 10 juillet 1994, Dr. Ouv. 1992 p. 495) sous la seule réserve de ne pas désorganiser l'entreprise mais seulement la production.

Autrement dit, la durée de l'arrêt de travail n'intervient pas dans la définition de la grève.

Mais qu'en est-il pour les services publics ?

La décision sus-rapportée (P+B), dans un attendu de principe à propos de débrayages successifs dans une entreprise de transport urbain, indique qu'un préavis unique peut porter sur des arrêts de travail d'une durée limitée étalés sur plusieurs jours.

En la circonstance, le préavis concernait un arrêt de travail d'une durée quotidienne de cinquante-cinq minutes durant cinq jours précisément désignés. Ces modalités ont été renouvelées à six reprises par la suite.

L'employeur avait assigné le syndicat auteur des préavis en suspension de leur exécution car il les considérait comme illicites.

Il ne pouvait contester qu'il avait pour objet une revendication professionnelle (attribution d'une prime mensuelle) ni invoquer le fait qu'il aurait prévu une grève surprise ou une grève tournante, modalités interdites par l'article L. 521-3 du Code du travail. Les arrêts de travail concernant l'ensemble du personnel au même moment, il ne pouvait donc être invoqué à son encontre ces critiques retenues par le contestable arrêt du 3 février 1998 (Dr. Ouv. 1998 p. 300 en annexe de l'étude critique d'Arnaud de Senga : "Menaces sur le droit de grève dans les services publics : une dérive jurisprudentielle ?) parce que les arrêts auraient concernés des horaires différents suivant les salariés exerçant le droit de grève.

En réalité, la critique résulte d'une confusion entre la grève et ses modalités quant à l'appréciation des exigences de l'article L. 521-3 : l'indication de la date et l'heure du début de la grève ainsi que sa durée limitée ou non. Elle consiste à ne pas distinguer la période pour laquelle la grève est annoncée et ses modalités au cours de cette période. En l'occurrence, la période de grève était de cinq jours mais elle s'effectuait sous forme de débrayages journaliers, chaque jour s'inscrivant dans cette période.

L'employeur prétendait qu'un préavis unique ne pouvait se substituer au préavis qui aurait été nécessaire pour chaque arrêt de travail journalier se situant entre des périodes travaillées. Il recevait de ce fait, indiquait-il, l'équivalent d'une "liasse" de préavis journaliers qui auraient dû précéder chaque arrêt de travail. Or, certains juges du fond ont parfois décrété illicite le dépôt de nouveau(x) préavis pendant la période de négociation liée au préavis initial (H. Sellami "Services publics : les préavis de grève à répétition", RPDS 1995 p. 203). L'employeur faisait par ailleurs observer que la pratique des débrayages répétés couverts par un préavis unique aurait empêché toute négociation durant le préavis. Pourtant il disposait au moment du dépôt du préavis de cinq jours prévus par l'article L. 521-3 pour engager une négociation.

Mais une négociation n'a de sens que si elle a effectivement lieu avec un esprit d'apaisement et de compromis, un tel esprit est indépendant de son existence et de sa durée.

Or, le plus souvent l'employeur convoque formellement les organisations syndicales que pour refuser d'apporter une satisfaction à leur revendication (rapp. TGI Paris (référé) 8 janvier 1990, Dr. Ouv. 2003 p. 416 n. A. de Senga).

La balle est donc toujours dans le camp de l'employeur, les syndicats étant toujours disposés à une négociation effective.

En l'occurrence, la Cour de cassation a approuvé "la Cour d'appel qui a retenu à bon droit qu'aucune disposition légale n'interdisait l'envoi de préavis de grève successifs"; au cas particulier il est relevé que "aucun manquement à l'obligation de négocier n'étant imputable au syndicat".

Les contestations sur la légalité du préavis sont fréquentes dans les entreprises de transport, où sont invoqués les désagréments causés par les grèves aux usagers. Mais les difficultés rencontrées par eux ne résultent-elles pas de l'intransigeance patronale ?