

## GRÈVE – Faute lourde – Référé – Réintégration (deux espèces).

Première espèce :  
COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6<sup>e</sup> ch.) 9 septembre 2008  
D. contre SAS Renault

### FAITS ET PROCEDURE :

Appel a été régulièrement formé par M. D., d'une ordonnance de référé du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, en formation de départage, en date du 16 novembre 2007, rendue dans un litige l'opposant, avec quatre autres salariés, à la SAS Renault, et qui, sur sa demande en réintégration à son poste de travail sous astreinte et paiement d'une indemnité afférente aux salaires dus pour la période comprise entre la date de notification de sa mise à pied conservatoire et le retour effectif à son poste sous astreinte, l'a débouté de ses demandes ;

Le Conseil de prud'hommes a été par ailleurs saisi au fond l'audience du bureau de jugement étant fixée au 6 octobre 2008 ;

M. D. a été engagé par la SAS Renault le 17 mai 1982 en qualité de conducteur d'installation tôlerie. Il a fait le 22 mars 2007 l'objet d'une mise à pied conservatoire avec convocation à entretien préalable à licenciement, qui s'est tenu le 2 avril 2007, et a été licencié

le 6 avril 2007 pour faute lourde ; il aurait commis le 15 et 16 mars 2007, sur le site de l'usine du Mans, des actes de violence sur des collègues de travail, alors qu'il était en grève ;

Cette grève avait pour origine le projet de la direction de mise en place d'un accord "relatif au développement de la souplesse et de la compétitivité de l'établissement du Mans", accord jusqu'alors inexistant ;

### MOTIFS DE LA DECISION :

**Aux termes de l'article R 1455-6 du Code du travail (ancien article R. 516-31 al. 1 du Code de travail applicable avant le 1<sup>er</sup> mai 2008), la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;**

**En application de l'article L. 1132-2 du Code du travail (ancien L. 122-45 du Code du travail avant le 1<sup>er</sup> mai 2008)**

l'exercice normal du droit de grève ne peut être l'occasion d'un licenciement ; seule la faute lourde, caractérisée par l'intention personnelle de nuire à l'entreprise, peut constituer un motif de licenciement ; la preuve de cette faute lourde incombe à l'employeur ;

Il convient de rappeler que le droit de grève est garanti par la constitution et s'exerce dans le cadre des lois, qu'en la matière et à l'époque des faits, dans ce secteur d'activité, il n'y a pas de dispositions législatives restreignant ce droit qui contient nécessairement le droit d'apporter une gêne au fonctionnement normal de l'entreprise, toutefois ce droit ne saurait dégénérer et chaque gréviste ne peut avoir un comportement excessif portant atteinte de manière extrême au droit de propriété, au droit d'entreprendre et au droit de travailler et encore moins porter atteinte à l'intégrité des personnes. Les parties conviennent que lors de ces journées de grève l'entreprise a toujours pu poursuivre son activité avec les travailleurs non grévistes et l'entrée et la sortie des biens, des marchandises et des personnes a toujours été assuré par la porte dite Saint Exupéry autour de laquelle les incidents reprochés à M. D. et d'autres ont eu lieu ;

La société Renault n'a pas demandé l'intervention de la police et n'a pas agi devant les juridictions pour faire cesser cette grève. Un jugement du Tribunal correctionnel du Mans est intervenu le 2 avril 2008 concernant d'autres personnes pour des faits de menaces et épandage de lisier mais pour une autre période du 6 mars 2007 ; aucune action publique n'a été mise en œuvre contre M. D. ou l'un des cinq salariés en cause dans cette procédure. Selon la société Renault le nombre de grévistes était de l'ordre de 17 à 18 % les 15 et 16 mars 2007 sur un effectif de 2 892 salariés. Diverses photographies de presse locales montrent des grévistes masqués ou coulés face à des cadres non grévistes équipés de bouclier fait sommairement dans des panneaux rigides et s'affrontant. Une photographie présente un homme blessé au nez sans que la société Renault soutient que ce soit le fait de M. D. ou de l'un des cinq salariés en cause. Une dépêche de presse diffusée en interne par la société indique que ce 15 mars au Mans comme à Aulnay des grévistes perturbaient la production, que pour faire face au blocage tenté par les grévistes la direction du Mans avait mobilisé des cadres en service d'ordre pour cisailer les chaînes et permettre l'entrée des non grévistes accueillis par des jets d'œufs. La dépêche poursuivait que la délocalisation du secteur vers les pays émergents pourrait entraîner la disparition de 20 000 à 30 000 emplois dans les trois ans en France ;

La société Renault déplore dans les pièces de son dossier trois cadres blessés par des jets de pierre, toutefois elle n'attribue pas de blessure imputable à l'un des cinq grévistes en cause même si elle leur reproche des jets d'œufs et impute à

M. D. le jet d'objet non identifié ;

La lettre de licenciement du 6 avril 2007 à M. D. énonce :

*« Le 15 mars alors que vous étiez en grève vous avez lancé des projectiles à savoir des œufs, des betteraves crues à tir tendu sur vos collègues non grévistes... prenant à partie personnellement certains non grévistes avec menaces et injures... »*

*Le 16 mars 2007 alors que vous étiez en grève vous avez réitéré ces jets de projectiles sur le personnel non gréviste en l'invectivant et en l'injuriant ;*

Les premiers juges après analyse des pièces produites ont retenu que bien qu'aucun projectile ne fut en soi dangereux et que même lorsque un œuf eut atteint un cadre il n'en résulta pour lui aucun dommage corporel, que M. D. était un meneur dans le déclenchement d'une action collective violente, qu'il avait agressé un autre collègue qui avait subi quelques jours plus tôt une atteinte corporelle ; qu'ils ont conclu à l'existence d'une faute lourde ;

Toutefois la lettre de licenciement ne reproche pas à M. D. d'avoir participé quelques jours plus tôt à une

action au cours de laquelle un collègue fût blessé, que la notion de meneur retenu par les premiers juges ne figure pas dans les motifs de licenciement, enfin il n'existe pas de principe de responsabilité personnelle pour être présent lors d'une action collective violente ; pour ces raisons la Cour ne peut qu'infirmar le jugement ;

Sur la réalité des motifs de la lettre de licenciement :

Les projectiles consistant en œufs ne sauraient être tenus pour dangereux et relèvent d'acte de dérision et de la volonté de souligner la couleur jaune, l'envoi de betterave ne saurait en soi causer de dommage et aucune pièce ne vient établir que des betteraves fussent à l'origine de traumatisme ou blessures ;

Entendu par la police lors d'une enquête préliminaire qui n'aura pas de suite, monsieur D. reconnaît avoir lancé deux œufs qui se sont écrasés sur le trottoir, il nie tout acte de violence ou insulte, il fait valoir qu'il est connu pour son militantisme syndical ce qui est, selon lui, la cause de son licenciement et le motif des accusations sans fondement portées contre lui ;

Les attestations produites par la société Renault établissent que M. D. a lancé des œufs mais ne permettent pas de dire que cela était fait à tir tendu avec l'intention d'agresser ou de blesser ; l'attestation de M. V. est principalement dictée par le ressentiment suite à l'agression antérieure, hors licenciement, et qui n'est pas le fait de M. D. ;

Dans son attestation initiale du 30 mai 2007 M. P. rapporte qu'en plus d'œufs et de betteraves les grévistes lançaient de la mie de pain pour obliger les cadres à reculer ; force est de relever que le lancer de mie de pain ne constitue pas un projectile menaçant ; lorsque ce même M. P. indique par la suite lors de l'enquête préliminaire déjà citée que le lancer de tel projectile constituait des actes de guerre, la Cour ne peut que souligner l'exagération qui fait perdre tout crédit à ses déclarations ; un ingénieur M. P. souligne que M. D. lançait des projectiles et qu'il en a reçu, mais il ne précise pas la nature de ceux ci et ne soutient pas avoir été blessé physiquement ni avoir subi un dommage de ce fait : l'imprécision de son attestation la prive de toute valeur probante ;

Une seule personne faisant partie du groupe de cadres opposés aux grévistes, M. Du., rapporte que M. D. aurait déclaré : *"toutes les grèves on les gagne avec des boulons"* alors qu'il soutient que cela a été crié fort et donc aurait du être entendu par d'autres ;

L'huissier de justice dans son constat du 15 mars relate qu'il voit une personne lancer des œufs et des betteraves sur "l'encadrement" et qu'il lui est indiqué qu'il s'agit de M. D., cependant aucune identité de la personne qui lui indique qu'il s'agit de M. D. n'est rapportée et l'huissier n'a procédé à aucune vérification personnelle de l'identité de ce lanceur de projectile avec M. D. ; le constat n'est donc pas probant quant à l'identité de l'auteur du lancer de betterave ;

Aucune des photographies annexées au constat ne montre M. D. lançant un projectile de quelque nature qu'il soit ; l'huissier ne confirme pas avoir entendu M. D. déclarer gagner la grève à coup de boulon ;

La Cour retient qu'il n'est pas rapporté et donc pas établi que M. D. ait lancé autre chose que des œufs ayant atterri sur le trottoir, que les lancers de projectiles à tir tendu, les menaces et injures ne sont pas établis ni imputables à M. D. ; il n'y a pas matière à faute lourde ;

En l'absence de faute lourde le comportement de M. D. gréviste ne saurait justifier son licenciement ; l'ordonnance le concernant doit être infirmée et sa réintégration ordonnée sous astreinte avec paiement provisionnel des salaires échus et à échoir ;

L'équité commande de mettre à la charge de la société Renault une somme de 1 000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile au profit de M. D. au titre de l'instance d'appel. La société doit être déboutée de ses

**demandes dont celle en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Infirme l'ordonnance en toutes ses dispositions relatives à M. D. et statuant à nouveau,**

**Ordonne la réintégration de M. D. au sein de la société Renault établissement du Mans dans les fonctions qu'il occupait**

précédemment, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du trentième jour après la notification de l'arrêt à titre provisionnel et de remise en état, ordonne à la société Renault le paiement d'une indemnité correspondant au montant des salaires dus pour la période comprise entre la date de notification de sa mise à pied conservatoire et le retour effectif de M. D. à son poste.

(M. Ballouhey, prés. - M<sup>es</sup> Dufresne-Castets, Pigeau, av.)

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6<sup>e</sup> ch.) 9 septembre 2008

**SAS Renault contre C., R. et FTM-CGT**

FAITS ET PROCEDURE :

Appel a été régulièrement formé par la société Renault, d'une ordonnance de référé du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, en formation de départage, en date du 16 novembre 2007, rendue dans un litige l'opposant notamment à deux salariés et à la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, intervenante volontaire, et qui, sur la demande des deux premiers en réintégration à leurs postes de travail sous astreinte et paiement des salaires dus pour la période comprise entre la date de notification de la mise à pied conservatoire et le retour effectif au poste sous astreinte, comme sur la demande de la fédération en paiement d'une provision sur dommages intérêts, l'a condamnée :

- à réintégrer MM. Yoann R. et C., dans un délai de trois jours francs à compter de la notification de l'ordonnance, sous astreinte pour chacun d'eux de 300 euros par jour de retard passé le délai, pendant une durée de trente jours, la juridiction se réservant la liquidation éventuelle de l'astreinte,

- à leur payer respectivement une provision sur rappel de salaires égale au montant qu'ils auraient perçu du début de leur mise à pied conservatoire jusqu'à leur réintégration effective dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'ordonnance, sous astreinte pour chacun d'eux de 50 euros par jour de retard passé le délai, pendant une durée de trente jours, la juridiction se réservant la liquidation éventuelle de l'astreinte, (...)

Par la même décision, trois autres salariés ont été déboutés de leurs demandes similaires ;

M. C. a été engagé par la SAS Renault le 16 octobre 1989 en qualité de conducteur d'installation usinage. Il a fait le 21 mars 2007 l'objet d'une mise à pied conservatoire avec convocation à entretien préalable à licenciement, qui s'est tenu le 30 mars 2007, et a été licencié le 6 avril 2007 pour faute lourde ; il aurait commis le 15 et 16 mars 2007 des actes de violence sur des collègues de travail, alors qu'il était en grève ;

M. R. a été engagé par la SAS Renault le 14 mars 2005 en qualité de monteur. Il a fait le 21 mars 2007 l'objet d'une mise à pied conservatoire avec convocation à entretien préalable à licenciement, qui s'est tenu le 30 mars 2007, et a été licencié le 6 avril 2007 pour faute lourde ; il aurait commis le 15 et 16 mars 2007 des actes de violence sur des collègues de travail, alors qu'il était en grève ;

MOTIFS DE LA DECISION :

**Aux termes de l'article R 1455-6 du Code du travail (ancien article R. 516-31 al. 1 du Code de travail applicable avant le 1<sup>er</sup> mai 2008), la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;**

**En application de l'article L. 1132-2 du Code du travail (ancien L. 122-45 du Code du travail avant le 1<sup>er</sup> mai 2008) l'exercice normal du droit de grève ne peut être l'occasion d'un licenciement ; seule la faute lourde, caractérisée par l'intention personnelle de nuire à l'entreprise, peut constituer un motif de licenciement ; la preuve de cette faute lourde incombe à l'employeur ;**

**Les premiers juges ont exactement analysé les nombreuses pièces et éléments de preuve produits et particulièrement, rappelant la valeur probatoire des constats d'huissier de justice, ont fait ressortir que l'identification des salariés grévistes au comportement violent en cause ne résulte pas d'une constatation directe et personnelle de l'huissier de justice mais, selon l'expression relevée dans le constat : "il m'a été rapporté que", d'une déclaration d'un membre de la direction ou d'un non gréviste que telle personne serait monsieur C. ou monsieur R., sans que l'huissier ait procédé à une vérification personnelle de cette identification ;**

**Dès lors un doute demeure quant à l'identité exacte des personnes dont le comportement était rapporté dans le constat ;**

**La Cour relève en outre qu'aucune mesure de vérification personnelle par l'huissier de ce que les personnes décrites dans les constats correspondaient à l'identité des deux intimés ;**

**De même, les noms des personnes ayant indiqué à l'huissier l'identité des personnes au comportement agressif ne sont pas tous clairement identifiés ni ne sont rapportées les conditions dans lesquelles ces personnes ont pu reconnaître MM. C. et R. alors que les photographies produites montrent des hommes masqués au visage dissimulé ; de même aucune photographie prise par l'huissier de justice ne montre les deux intimés lançant des pierres ;**

**Enfin il n'est pas soutenu par la société Renault que les blessures causées à certains cadres non grévistes soient imputables à messieurs C. et R. ;**

**L'imputabilité personnelle des comportements menaçants, agressifs et violents à MM. C. et R. n'est pas démontrée ;**

**C'est par des motifs des premiers juges que la Cour adopte qu'il convient de confirmer l'ordonnance rendue dans l'intérêt de MM. C. et R. ainsi que dans l'intérêt de la fédération de la métallurgie CGT ;**

**Les premiers juges ont fait une exacte évaluation des provisions sur préjudice et de la détermination des astreintes assortissant leur décision ; la Cour confirme l'ordonnance en ce que le Conseil de prud'hommes s'est réservé le pouvoir de liquider les astreintes ;**

**L'équité commande de mettre à la charge de la société Renault une somme de 500 € pour chacun des trois intimés en application de l'article 700 du Code de procédure civile au titre de l'instance d'appel en plus de la somme allouée de ce chef par le Conseil de prud'hommes ;**

**La société Renault doit être déboutée de ses demandes dont celle en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Confirme l'ordonnance en toutes ses dispositions et en toutes ses condamnations, provisions et astreintes.**

(M. Ballouhey, prés. - M<sup>es</sup> Pigeau, Dufresne-Castets, av.)

## Note.

Il en aura fallu du temps et des luttes pour que, de son interdiction et de l'emprisonnement de ceux qui l'utilisent, la grève s'inscrive enfin dans notre cadre juridique. Repris dans le préambule de la constitution, ce qui érige l'exercice de celle-ci en un droit fondamental, la tentation est grande cependant de le remettre en cause dès qu'une occasion se présente.

C'est ainsi que la SAS Renault engageait une mesure de licenciement pour faute lourde à l'encontre de cinq salariés accusés d'avoir commis des actes de violence sur leurs collègues de travail alors qu'ils étaient en grève au cours du mois de mars 2007.

Et pourtant, le préambule de 1946 énonce que « *le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* ». Aux termes de l'article L.1132-2 du Code du travail, « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L.1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève* ».

En l'espèce, il s'agissait d'un mouvement de grève qui trouvait son origine dans le projet de la direction de mettre en place un accord relatif au « *développement de la souplesse et de la compétitivité de l'établissement du Mans* ». Contesté par les salariés, la CGT appelait à la cessation du travail. La direction se saisissait de perturbations à l'entrée de l'usine pour engager la procédure de licenciement.

Il était reproché aux salariés, alors qu'ils étaient en grève, d'avoir lancé à plusieurs reprises des projectiles (œufs, pierres, betteraves crues) à tir tendu sur leurs collègues non grévistes tout en les invectivant. A l'appui de ces allégations, Renault produisait diverses attestations et un constat d'huissier.

Le juge prud'homal, saisi en référé (1) et siégeant en départage, confirmait le choix opéré par l'entreprise pour trois des salariés et ordonnait la réintégration pour les deux autres.

La Cour d'appel de Versailles confirmait les réintégrations prononcées en première instance et infirmait les autres ordonnances (2).

On le sait, seule la faute lourde est justificative de la rupture du contrat par l'employeur lors d'un mouvement de grève (3) ; une telle faute est caractérisée par sa particulière gravité, faite dans l'intention de nuire, la charge de la preuve reposant sur l'employeur.

Mais la commission d'une faute, lourde ou pas, suppose avant tout une participation personnelle du salarié à des faits illicites. Autrement dit, il convient pour celui qui se place sur ce terrain d'en démontrer la réalité. Ainsi, lorsque la participation personnelle du salarié n'est pas établie par l'employeur, la faute lourde ne peut être retenue (4).

C'est tout le sens des décisions de la Cour de Versailles ici commentées.

Rappelant que nécessairement l'exercice du droit de grève apporte une gêne au fonctionnement normal de l'entreprise, les juges énoncent que ce droit ne saurait dégénérer et porter une atteinte extrême aux droits de propriété, d'entreprendre ou de travailler. Cependant, la juridiction remarque que lors des chaudes journées de mars, l'entreprise a toujours pu poursuivre son activité avec les travailleurs non grévistes et l'entrée et la sortie des biens, des marchandises et des personnes ont toujours été assurées (5).

Les juges du second degré se placent donc à la lumière des éléments de preuve fournis par la société pour revenir sur la faute lourde.

Pour étayer son argumentation, la société s'appuyait sur le constat dressé par l'huissier de justice pour attester du caractère délictueux des actes incriminés. Pour autant, les magistrats du fond, à qui il appartient de vérifier la valeur probante du constat, ne manquent pas de relever la légèreté des conclusions produites par l'officier public et notamment le manque de précision concernant non seulement l'identité des prétendus auteurs mais également sur le déroulement des faits eux-mêmes.

Poursuivant son travail probatoire, la Cour confronte les attestations des témoins et note des incohérences et contradictions avec le relevé de l'huissier (6). On notera au surplus que « *les constatations matérielles relatives par les huissiers n'ont que la valeur de simples renseignements, que l'huissier ait été commis par justice ou qu'il ait*

(1) M.-L. Dufresne-Castets "Le référé comme garantie de l'effectivité des droits" Dr. Ouv. 2004 p. 251.

(2) Du même jour concernant le même conflit, RG n° 07-04704, 07/47706, 07/04703.

(3) L.2511-1 du Code du travail ; S. Michel "L'exercice du droit de grève dans le secteur privé" RPDS 2004 p. 125 spec. p. 132.

(4) Cass. soc., 9 mars 1989, n° 87-40.131, Bull. civ. V n° 196.

(5) Soc. 9 mars 2004, Dr. Ouv. 2004 p. 527 ; TGI Pontoise 1er fév. 2001, Dr. Ouv. 2001 p. 443 n. P. Bouaziz ; CA Reims 18 nov. 1998, Dr. Ouv. 2000 p. 499.

(6) Pour la mise à l'écart de constats d'huissiers : CA Reims 9 fév. 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 445 ; CPH Martigues 28 mars 2002, Dr. Ouv. 2002 p.539 ; CA Aix 10 mai 2001, Dr. Ouv. 2001 p. 527. V. également obs. M.-L. Dufresne-Castets sous TGI Caen (Ch. correc.) 12 juin 2001, Dr. Ouv. 2002 p. 594 ; pour un salarié protégé : TA Melun 5 déc. 2000, Dr. Ouv. 2001 p.172 n. C. Lévy.

*procédé à la requête de particuliers*” (7). Au cas d’espèce, les déclarations des uns et des autres ne permettent pas de démontrer précisément si les salariés étaient les auteurs des débordements de l’hiver dernier.

Dans ces conditions, elle conclut que la preuve n’est pas rapportée quant à la matérialité des faits litigieux. Il n’est donc pas établi que les actes incriminés ont été exécutés par les salariés licenciés. Dès lors, la réintégration s’impose, elle est ordonnée sous astreinte de 50 € par jour de retard outre le paiement d’une indemnité correspondant aux salaires dus pour la période comprise entre la date de notification de la mise à pied conservatoire et le retour effectif des salariés à leur poste.

Dans cette affaire, la fédération CGT des travailleurs de la métallurgie étant intervenue volontairement à l’instance dans l’intérêt collectif de la profession, le juge lui alloue l’euro symbolique à titre de provision sur dommages et intérêts – ce qui était le montant de sa demande.

Certes, la jurisprudence en matière de réintégration de grévistes est bien assise depuis l’arrêt *CLGB* du 26 septembre 1990 (8). Il n’en demeure pas moins que ce type de contentieux est suffisamment rare et justifie pleinement d’en souligner l’importance. C’est chose faite !

**Dominique Holle**, *DLAJ*, Union départementale du Puy de Dôme

(7) Soc. 5 fév. 1992, Bull. civ. V n° 65 ; v. également Soc. 29 oct. 2002, Bull. civ. V n° 326 ; plus largement : D. Boulmier “La preuve et l’huissier de justice en droit du travail”, *Droit et procédures*, nov.-déc. 2008 p. 304. Un inquiétant projet de loi, en cours d’examen au Parlement au moment où ces lignes sont écrites, vise à compléter l’article 1<sup>er</sup> de l’ordonnance 45-2592

relative au statut des huissiers par la mention suivante : “*Sauf en matière pénale où elles ont valeur de simples renseignements, ces contestations font foi jusqu’à preuve contraire.*”

(8) Dr. Ouv. 1990 p. 457 ; plus récemment par ex. Soc. 8 juin 2005, Dr. Ouv. 2006 p. 95.