

GRÈVE – Occupation des locaux par les salariés - Modalités illicites (non) (deux espèces) – Fermeture du site décidée par l'employeur sans information ni consultation préalable des institutions représentatives – Trouble manifestement illicite (première espèce) – Obstacle à la circulation des marchandises – Absence d'entrave à la liberté du travail (deuxième espèce).

Première espèce :

Affaire Fruprep contre B. et a.

1) COUR D'APPEL DE RIOM (Ch. Soc. - Référé) 8 décembre 2009

FAITS ET PROCÉDURE :

Par courrier du 7 août 2009 la société Frulact France a informé ses salariés de ce que leurs contrats de travail étaient transférés à compter du 6 août 2009 à la société Fruprep France en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Le 11 août 2009, la société Fruprep France a notifié aux salariés travaillant sur le site de Saint-Yorre (Allier) une modification de leur contrat de travail consistant à transférer leur lieu de travail dans son établissement situé quartier Salignon à Apt (84). Une liste de mesures d'accompagnement était annexée au courrier et il était indiqué que, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-6 du Code du travail, à défaut de réponse dans le délai d'un mois le salarié serait réputé avoir accepté la modification proposée.

Le 7 octobre 2009, les salariés qui avaient refusé cette modification à leur contrat de travail se sont vus refuser l'accès de l'usine et ont reçu signification par huissier d'un courrier de l'employeur leur notifiant leur mise en disponibilité jusqu'au 31 octobre 2009 avec maintien de leur rémunération actuelle.

Les salariés ayant investi le site de Saint-Yorre, la société Fruprep France, invoquant le trouble manifestement illicite que constitue l'occupation irrégulière de sa propriété privée, a suivant acte du 20 octobre 2009 fait assigner en référé d'heure à heure, devant le président du Tribunal de grande instance de Cusset, sur le fondement de l'article 809 du Code de procédure civile, M. B. (...).

- ordonner leur expulsion ainsi que celle de toute personne agissant de concert avec eux du site de la société sis 14, avenue de Vichy à Saint-Yorre (Allier) sous astreinte de 1 000 € par jour de retard par occupant passé le délai de deux heures après signification de l'ordonnance intervenir ;

- accorder à la société requérante le concours de la force publique ;

- ordonner aux mêmes personnes et sous les mêmes conditions de délai et d'astreinte, l'extinction des feux ou des braseros allumés sur le site ainsi que l'enlèvement de tout bien apporté par ces mêmes personnes sur le site ou susceptible de bloquer ou de limiter son accès, (...).

Par ordonnance de référé en date du 23 octobre 2009, le président du Tribunal de grande instance de Cusset a :

- dit que l'occupation d'usine de la société Fruprep France par les salariés requis ne saurait constituer un trouble manifestement illicite,

- débouté la société Fruprep France de toutes ses demandes.

La société Fruprep France a relevé appel de cette décision par déclaration au greffe le 18 novembre 2009.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

La société Fruprep France, dans son assignation, fait valoir que le droit des salariés de défendre leurs intérêts n'emporte en aucun cas celui d'occuper indéfiniment le site de la société qui les emploie, serait-ce dans le cadre d'un conflit social, a fortiori alors que, comme en l'espèce, aucun mouvement de grève n'a été initié.

Elle soutient que contrairement à ce qu'a affirmé le président du Tribunal de grande instance de Cusset, l'occupation de l'usine par les salariés constitue bien un trouble manifestement illicite puisque les salariés du site de Saint-Yorre :

- se sont introduits dans l'usine de Fruprep France sans autorisation,

- se sont enfermés dans l'usine et en ont interdit l'accès à toute autre personne,

- se sont livrés à une occupation du site de Fruprep France sans droit ni titre pour une durée illimitée,

- ont commis des dégradations sur divers matériels appartenant à Fruprep France,

- ont adopté un comportement dangereux vis-à-vis des personnes et des biens.

Elle prétend qu'en entrant sur le site, sans autorisation, en violation des ordres de la direction et en violation du droit de propriété de Fruprep France, les salariés ont manifestement commis une voie de fait et que, dans la mesure où ils ont procédé à la fermeture du portail d'entrée et disposé des containers métalliques de haute taille devant celui-ci, elle n'est plus en mesure de recevoir de Securitas la prestation convenue, à savoir une surveillance du site dans son intégralité.

Elle soutient que contrairement à l'affirmation des salariés, elle n'a à aucun moment rompu le dialogue social et que ce n'est que du fait des événements qu'elle se refuse désormais à se déplacer sur un site dont elle n'a plus la maîtrise et sur lequel sa sécurité ne peut plus être assurée.

Elle stigmatise d'autre part les atteintes graves portées au matériel, à la production et à l'image de l'entreprise ainsi que le danger que représente le comportement irresponsable des salariés tant pour l'établissement que pour les salariés eux-mêmes, les agents de sécurité présents sur les lieux, sans parler des riverains.

Elle fait valoir que la décision du juge des référés est dépourvue de fondement juridique car elle fait primer le droit du travail sur le droit de propriété auquel le Conseil constitutionnel a reconnu pleine valeur constitutionnelle et la jurisprudence accorde traditionnellement une protection particulièrement étendue.

Elle conteste toute atteinte au droit à l'emploi des salariés, faisant observer qu'il est surprenant de se voir reprocher une atteinte au droit du travail par des salariés qui ont saisi le Conseil de prud'hommes de demande en résiliation judiciaire de leurs contrats de travail.

Elle sollicite par conséquent la réformation de l'ordonnance entreprise et de mettre fin au trouble manifestement illicite résultant de l'occupation du site de Saint-Yorre par ses salariés, en ordonnant leur expulsion en application de l'article 809 du Code de procédure civile, outre leur condamnation à lui verser chacun une somme de 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Les intimés soutiennent dans leurs conclusions qu'aucune des pièces versées aux débats ne permet de dire que les personnes assignées ont personnellement participé à l'occupation des locaux de l'usine de Saint-Yorre.

Ils prétendent qu'il n'existe aucun trouble manifestement illicite dans la mesure où :

- ils n'ont reçu aucune instruction leur interdisant l'accès au site ;

- leur présence sur le site ne porte pas atteinte à la liberté du travail mais ne peut porter atteinte qu'à la volonté de l'employeur de procéder illégalement à un déménagement de l'usine ;

- la présence des salariés dans les locaux de l'usine est justifiée par la nécessité de renouer le dialogue social avec une direction qui méconnaît les règles légales en matière de représentation du personnel puisqu'aucune information sérieuse et complète sur la situation du site de Saint-Yorre n'a été donnée et que la notification des licenciements intervenue pour faute grave quelques jours avant l'audience, sans le respect de la moindre procédure, démontre une attitude de total mépris

tant à l'égard des salariés qu'à l'égard des dispositions légales élémentaires du Code du travail ;

- il n'y a pas eu de dégradation ni de comportement dangereux.

Ils soutiennent par ailleurs que non seulement l'occupation de l'usine par les salariés n'est pas constitutive d'un trouble manifestement illicite, mais qu'au contraire elle est nécessaire pour empêcher un déménagement illicite à la suite d'une fermeture d'usines illicite, les salariés ayant voulu anticiper une situation irréversible car la société Fruprep avait prémédité ce "lock-out" de l'usine en l'absence de toute consultation des instances représentatives du personnel.

Ils font encore observer que le droit au travail a bien valeur constitutionnelle puisqu'inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946.

DISCUSSION :

La société Fruprep France ayant expressément manifesté son opposition à toute médiation, une telle mesure qui, aux termes de l'article 131-1 du Code de procédure civile, nécessite de recueillir l'accord des parties, ne peut être envisagée.

La société Fruprep France fonde exclusivement sa demande d'expulsion des salariés sur les dispositions de l'article 809 du Code de procédure civile et invoque le trouble manifestement illicite que constituerait l'atteinte à son droit de propriété résultant de l'occupation des locaux lui appartenant sur le site de Saint-Yorre.

Les constats dressés par M^e Oriot, huissier de justice à Vichy, établissent sans contestation possible que les salariés de la société Fruprep France occupent ces locaux par roulement depuis le 7 octobre 2009, sans toutefois que ne soit démontrée l'existence de dégradations commises sur les matériels de la société ni un comportement dangereux vis-à-vis des personnes et des biens, l'huissier ayant constaté dès le 9 octobre 2009 que les feux qui avaient pu être allumés étaient éteints et nettoyés et le rapport établi le 14 octobre 2009 par M. G. ainsi que l'attestation de M. C. employés de la société Securitas faisant apparaître que les agents de cette société n'ont été ni malmenés ni séquestrés.

La société Fruprep France ne peut se prévaloir d'une quelconque entrave au fonctionnement de l'entreprise dans la mesure où il est établi qu'elle avait elle-même décidé dès le 6 octobre 2009 la cessation de l'activité sur le site de Saint-Yorre puisqu'elle avait donné ordre aux agents de la société Securitas de ne pas laisser pénétrer les salariés dans l'entreprise et prévu de leur faire remettre une lettre leur notifiant leur mise en disponibilité, les salariés ayant par ailleurs constaté dans les jours qui précédaient l'impossibilité d'utiliser tant les connexions informatiques externes que le réseau interne.

Si, par courrier du 11 août 2009, les salariés de Fruprep France se sont vus proposer conformément aux dispositions de l'article L. 1222-6 du Code du travail une modification de leur contrat travail pour motif économique consistant à transférer leur lieu de travail dans son établissement d'Apt, force est de constater que les 29 salariés qui ont refusé cette proposition n'ont par la suite reçu de l'employeur aucune information sur

leur devenir et celui du site de Saint-Yorre, les lettres des 7 et 30 octobre 2009 leur notifiant leur mise en disponibilité et la prolongation de celle-ci étant elles-mêmes formulées de façon particulièrement lapidaire sans aucune explication ni motivation.

Par ailleurs, dans un courrier du 19 octobre 2009, l'inspecteur du travail qui, dès le mois de mars 2009, avait attiré l'attention de l'employeur sur la nécessité de se conformer aux exigences légales et réglementaires en matière de licenciement collectif pour motif économique en cas de mise en œuvre d'un plan de réduction des effectifs, estime que les exigences légales et réglementaires en matière d'information et de consultation de la représentation du personnel n'ont pas été respectées par la société Fruprep France qui s'était engagée dans un processus de fermeture de l'unité de production.

Dans ces conditions et sans qu'il soit nécessaire de rechercher lequel du droit de propriété ou du droit au travail doit primer l'autre, le trouble susceptible de résulter de l'occupation des locaux de l'entreprise sur le site de Saint-Yorre par des salariés qui, du fait de leur contrat de travail toujours en cours, pouvaient légitimement prétendre y accéder et disposer d'un travail, mais qui se sont vu interdire l'accès à l'entreprise et notifier sans autre explication une mise en disponibilité immédiate, alors que par ailleurs l'employeur avait décidé l'arrêt des activités de ladite entreprise sans information, ni consultation préalable des instances représentatives ni mise en œuvre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, ne peut, s'agissant d'un trouble que la société Fruprep France a elle-même engendré, être considéré comme manifestement illicite.

L'ordonnance entreprise sera par conséquent confirmée en toutes ses dispositions.

La société Fruprep France devra supporter les entiers dépens et ne saurait de ce fait prétendre bénéficier des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il serait par contre inéquitable de laisser les intimés supporter l'intégralité des frais qu'ils ont dû exposer pour faire assurer la défense de leurs intérêts. Ainsi, outre la somme de 500 € allouée par le premier juge, laquelle mérite confirmation, une indemnité supplémentaire de 300 € chacun leur sera accordée en application de l'article 700 du Code de procédure civile en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS :

Confirme en toutes ses dispositions l'ordonnance de référé rendue le 23 octobre 2009 par le Président du Tribunal de grande instance de Cusset.

Y ajoutant,

Condamne la société Fruprep France à payer à chacun des intimés, M. J. excepté, une indemnité supplémentaire de 300 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

(M. Payard, prés. - M^{es} Sauvage, Borie, Triolaire, av.)

2) COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 mars 2011 (p. n°10-11.588)

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé (Riom, 8 décembre 2009), qu'après transfert de leurs contrats de travail à la société Frulact France située à Saint-Yorre se sont vu proposer une modification de leur lieu de travail dans des nouveaux locaux à Apt ; qu'à partir du 7 octobre 2009, M. Y... et vingt-huit autres salariés, qui n'avaient pas accepté cette modification, se sont vu refuser l'accès à l'usine, après décision de l'employeur de procéder à la cessation de l'activité de cette unité de production, et ont été mis en disponibilité avec maintien de leur rémunération ; que des salariés ont alors occupé ces locaux par roulement pour protester contre la

fermeture brutale du site ; que la société a saisi le juge des référés obtenir leur expulsion ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que l'occupation de l'usine par des salariés ne constitue pas un trouble manifestement illicite et de la débouter de toutes ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'occupation, par les salariés, des locaux d'une entreprise lors d'un mouvement social sui generis non spécialement protégé par la loi porte atteinte au droit de propriété de l'employeur et constitue, en tant que telle, un trouble manifestement illicite dont ce dernier est fondé à exiger

la cessation sous astreinte, sans avoir à démontrer une quelconque entrave au fonctionnement de l'entreprise ou une atteinte à la sécurité des personnes ou des biens ; qu'en refusant de l'admettre, après avoir pourtant relevé que les constats dressés par Me Z..., huissier de justice à Vichy, établissaient que les salariés de la société Fruprep France occupaient ses locaux par roulement depuis le 7 octobre 2009, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles 544 du Code civil et 809 du code de procédure civile ;

2°/ que si l'exécution d'un contrat de travail confère au salarié le droit de disposer d'un travail et d'accéder aux locaux de l'entreprise, elle n'emporte aucunement celui de disposer arbitrairement desdits locaux en les occupant, de jour comme de nuit, et indépendamment de toute exécution de la prestation de travail prévue par le contrat ; qu'en estimant que l'occupation ininterrompue depuis le 7 octobre 2009 du site de Saint-Yorre par les salariés de la société Fruprep France ne constituait pas un trouble manifestement illicite, sous prétexte que ces derniers, « du fait de leur contrat de travail toujours en cours, pouvaient légitimement prétendre y accéder et disposer d'un travail » et qu'ils s'étaient «vus interdire l'accès à

l'entreprise et notifier sans autre explication une mise à disponibilité immédiate », la Cour d'appel a derechef violé les articles 544 du Code civil et 809 du Code de procédure civile ;

Mais attendu que l'arrêt relève, d'une part, que l'employeur, qui a décidé l'arrêt des activités et fermé l'unité de production sans information ni consultation préalable des institutions représentatives du personnel, a interdit aux salariés l'accès à leur lieu de travail en leur notifiant sans autre explication leur mise en disponibilité ; qu'il constate, d'autre part, que si les salariés ont occupé les locaux, aucun fait de dégradation du matériel, de violence, séquestration ou autre comportement dangereux à l'égard des personnels se trouvant sur le site n'est établi ; qu'en l'état de ces constatations, la Cour d'appel a pu en déduire que l'occupation des lieux, intervenue en réaction à la fermeture, dans ces circonstances, de l'unité de production, ne caractérisait pas un trouble manifestement illicite ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Mansion, rapp. - M. Lalande, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Deuxième espèce :
COUR D'APPEL DE LYON (8^e ch. - Référé) 27 juin 2011
SNC Samada contre Aoutagh et a.

La société en nom collectif Samada est une filiale du groupe Monoprix ayant le statut de commissionnaire de transport. Elle est chargée d'alimenter, notamment en produits frais, les différents magasins Monoprix.

Cette société dispose de plusieurs établissements, dont celui de Neuville, qui compte 36 salariés.

Le 31 mai 2011 à 9 h, plusieurs salariés de la société Samada se sont déclarés grévistes et ont cessé le travail. Depuis le lundi 6 juin 2011 à 10h20, les salariés grévistes se seraient placés devant l'entrée du site de Neuville, interdisant l'entrée et la sortie des camions chargés de marchandises, bloquant de ce fait l'activité de ladite société Samada à Neuville.

Le même jour, certains salariés de Samada ayant participé au mouvement social de Neuville se seraient rendus sur le site de Genas et en auraient bloqué les accès aux camions qui souhaitaient y entrer ou en sortir.

Il est ainsi soutenu que les magasins Monoprix de la région Rhône-Alpes ne sont plus livrés.

Ainsi, le 6 juin 2011 à 10h50, un camion de Buchaca transports (transporteur missionné par un fournisseur de Monoprix) transportant des produits frais se serait présenté à l'entrée du site. Les grévistes se seraient alors positionnés en alignement de l'entrée du site précisant au chauffeur du camion leur opposition à la livraison.

De même, le 6 juin 2011 à 11 h, un véhicule des transports Ballaz (transporteur missionné par un fournisseur de Monoprix) se serait présenté à l'entrée du site. Il n'aurait pu entrer dans les locaux de la société Samada.

Selon la société Samada, cette situation créerait un péril important en raison du déperissement des produits frais qui, ne pouvant être livrés, restent à quai dans les entrepôts de Neuville et de Genas.

Au visa des articles 808 et 809 du Code de procédure civile et sur le fondement du trouble manifestement illicite que causerait le blocage empêchant l'entrée et la sortie de véhicules, la société Samada faisait assigner devant le juge des référés du Tribunal de grande instance de Lyon M. A. et quinze autres salariés grévistes identifiés comme tels par M^e Uzel, huissier de justice, qui a dressé un procès-verbal de constat de la situation le 6 juin 2011 à partir de 10h30 après avoir demandé aux salariés grévistes rassemblés en piquet de grève et bloquant les accès de l'entreprise de les libérer.

Par ordonnance du 8 juin 2011, le juge des référés déboutait la société Samada de toutes ses demandes en relevant que la présence d'un piquet de grève sur le site de l'entreprise s'inscrivait dans le cadre

légitime de l'expression collective de la revendication des salariés et en considérant que l'absence de toute atteinte caractérisée à la liberté de travail des non grévistes ou d'agissements compromettant la sécurité des personnes ou des biens, la société Samada ne pouvait se prévaloir d'un trouble manifestement illicite susceptible de justifier une mesure de remise en état par le juge des référés, la seule entrave apportée à l'entrée des marchandises n'excédait pas les perturbations normales pouvant résulter de l'exercice du droit de grève et ne pouvait justifier la demande d'expulsion ni le trouble manifestement illicite allégué par la société Samada. (...)

Il est ainsi soutenu que constitue un trouble manifestement illicite au sens de l'article 809 du Code de procédure civile, auquel l'employeur peut demander qu'il soit mis fin par l'expulsion des grévistes, la présence de ces derniers empêchant l'entrée ou la sortie de l'entreprise aux véhicules de la société ou des fournisseurs assurant l'approvisionnement et les livraisons de l'entreprise ainsi que toute atteinte physique, soit au droit au travail des employés non grévistes, soit au droit de propriété de l'employeur.

Présentement le blocage des sites de Neuville et Genas serait établi par différents documents, soit constat d'huissier et mail de transporteurs. De plus ce blocage des camions entrants et sortants par les salariés grévistes ne serait pas contesté.

Une telle action aurait pour conséquence une atteinte à la liberté d'entreprendre du fait de la désorganisation des sites de distribution des marchandises, une atteinte aux biens du fait du déperissement des produits frais qui ne peuvent être stockés longtemps, une atteinte aux droits des non grévistes à qui il a été demandé de ne pas venir travailler, une atteinte enfin au droit des personnes en général du fait de la tension génératrice de conflits.

Il y aurait lieu de faire cesser sans délai une telle atteinte aux libertés précitées du fait du caractère abusif de cet exercice du droit de grève, lequel générerait à présent une immobilisation de près de 500 000 euros de marchandises.

A l'opposé, M. A. et les autres intimés demandent à la Cour de dire la société Samada irrecevable en sa demande d'expulsion du site Ebrex de Genas faute de qualité pour agir, d'écarter des débats des procès-verbaux d'huissier considérés comme irréguliers, de débouter la société Samada de ses demandes et de la condamner à verser à chacun des intimés la somme de 200 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

SUR QUOI LA COUR :

Il convient effectivement de dire irrecevable en sa demande la société Samada en ce quelle sollicite l'expulsion du personnel gréviste du site Ebrex de Genas puisque n'en étant pas propriétaire et ne faisant valoir aucun droit d'occupation quelconque, elle apparaît dénuée de toute qualité pour agir au sens de l'article 122 du Code de procédure civile.

La Cour n'étant de ce fait saisie utilement que de la libération du seul site de Neuville, peu importe les constats d'huissier qui ont pu être dressés sur d'autres lieux.

La seule irrégularité susceptible d'être encore invoquée est celle touchant au procès-verbal de constat établi sur ce site le 7 juin 2011.

Il est ainsi reproché à l'huissier instrumentaire commis par la société Samada de s'être autorisé à demander aux salariés de décliner leur identité.

Mais cette seule interpellation apparaît bien rentrer dans les prérogatives des huissiers de justice telles que fixées par l'ordonnance du 2 novembre 1945 en ce qu'elle leur autorise des constatations purement matérielles exclusives de tout avis sur les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter.

En interpellant une personne sur son identité en un lieu déterminé, dans le cadre de la loi, l'huissier de justice ne fait en réalité qu'user pleinement de son pouvoir de constatation tant l'identité d'une personne complète utilement, et dignement pour la personne concernée, le simple constat visuel de la présence physique d'un individu.

Concernant l'exercice du droit de grève, il est désormais largement admis par la jurisprudence que les agents grévistes, dès lors qu'ils n'entravent pas la liberté d'aller travailler de ceux qui ne s'associent pas à cette action, sont dans le cadre légal de l'exercice de ce droit en se positionnant sur leur lieu de travail habituel et en exprimant collectivement les revendications causant ce mouvement.

Il est même désormais admis par la Cour suprême que cette nécessaire préservation de la liberté d'aller et venir se limite aux personnes et non aux marchandises et cela au risque d'une paralysie de l'activité, à la seule condition que cela ne désorganise pas l'entreprise.

Note.

La question de la licéité de l'accès et du maintien du salarié sur son lieu de travail indépendamment de toute exécution de la prestation de travail prévue à son contrat de travail n'a, semble-t-il, jamais été directement tranchée par la jurisprudence, qu'elle ait été posée à l'occasion des conflits collectifs ou des grèves.

Cette question est en général évoquée de manière indirecte à travers le prisme des règles de compétence du juge des référés saisi à l'initiative d'employeurs de demandes d'expulsion ou de cessation de voie de fait (1). Pour éviter l'écueil de la compétence limitée par l'existence d'une contestation sérieuse, l'employeur agira généralement non pas sur le fondement de l'article 808 du CPC, mais sur celui de l'article 809 en visant en particulier l'existence d'un trouble manifestement illicite qu'il conviendrait de faire cesser. Dans cette hypothèse, le juge des référés reste compétent pour statuer même en présence d'une contestation sérieuse, à condition toutefois que le trouble manifestement illicite soit caractérisé.

Pour les auteurs, le trouble manifestement illicite peut se définir comme "*toute perturbation résultant d'un fait matériel ou juridique qui, directement ou indirectement, constitue une violation évidente d'une règle de droit*" (2). Tel était le cas dans les décisions citées, le fondement de l'article 809 du CPC étant expressément rappelé aux arrêts des Cours d'appel de Riom et de Lyon.

Le trouble manifestement illicite sera le plus souvent recherché dans la violation du droit de propriété de l'employeur. Les salariés légitimeront leur comportement en opposant au droit de propriété d'autres droits constitutionnels ou d'autres libertés fondamentales, et en contestant la prépondérance du droit de propriété.

Présentement, les deux constats de M^e Uzel établis les 31 mai et 6 juin 2011 établissent que seuls les camions sont empêchés de pénétrer sur le site de Neuville, que les salariés non grévistes et les sous-traitants peuvent librement aller et venir et cela en l'absence de toute violence ou menace de la part des salariés grévistes tant sur les hommes que sur les biens.

Il convient bien de dire et juger, à la suite du premier juge, que ce seul obstacle à la libre circulation des marchandises à l'entrée et à la sortie de l'entreprise entre dans le cadre normal de l'exercice du droit de grève, lequel est par définition perturbateur du bon fonctionnement de l'entreprise, au risque même de provoquer une paralysie de ce site de distribution des produits, mais qu'il n'est pas pour autant cause de désorganisation de la société Samada, laquelle préserve intactes ses outils de production et sa structure hiérarchique alors même qu'elle se sert manifestement de moyens de substitution pour approvisionner ses magasins comme en font foi le ticket de caisse et les documents photographiques produits par les intimés.

Il n'y a donc pas trouble manifestement illicite au sens de l'article 809 du Code de procédure civile dans le fait pour les grévistes considérés de bloquer dans les conditions visées par huissier l'entrée et la sortie des marchandises à l'intérieur de l'enceinte de l'entreprise de la société Samada dans ses locaux de Neuville.

L'ordonnance déferée doit être confirmée en toutes ses dispositions.

La Cour considère en équité qu'il n'y a pas lieu à application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Les dépens de première instance et d'appel doivent être mis à la charge de la société Samada.

PAR CES MOTIFS :

Dit la société Samada irrecevable en son action en ce qu'elle tend à obtenir la libération du site Ebrex de Genas alors qu'elle n'en est pas propriétaire et ne peut se prévaloir d'aucun droit d'occupation quelconque sur ce site,

Dit n'y a voir lieu à écarter des débats les constats effectués par les différents huissiers instrumentaires,

Confirme en toutes ses dispositions l'ordonnance déferée.

(M. Venant, prés. - M^{es} Dupuy, Thiébaud, av.)

(1) Cour d'appel de Chambéry, 20 janvier 1981, Dr. Ouv. novembre 1980, p. 422.

(2) Jurisclasseur Procédure : référé de droit commun.

Les arrêts publiés apportent sur ce point des précisions qualitativement importantes et donnent l'occasion de rappeler que, si toutes les grèves sont des conflits collectifs, tous les conflits collectifs ne sont pas nécessairement des grèves et qu'ainsi, le droit au maintien du salarié sur son lieu de travail doit s'apprécier en dehors des hypothèses et de la protection prévues aux articles L. 1132-1 et L. 2511-1 et suivants du Code du Travail.

1. Le droit au maintien et la citoyenneté dans l'entreprise

1.1 Quels que soient les principes juridiques qui les sous-tendent, les décisions de justice sont toujours influencées par le comportement des parties à l'instance. Cela transparaît tant de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Riom que de l'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 9 mars 2011 (v. les deux décisions ci-dessus) : le comportement "voyou" de l'employeur n'a manifestement pas été apprécié.

1.2 Le Groupe Frulact décide de la fermeture de son site de Saint-Yorre (Allier) pour regrouper ses activités sur un site de l'Hérault (Apt) à la suite d'une opération de croissance externe. Les salariés se voient notifier une proposition de modification de leurs contrats de travail par changement de lieu (L. 1222-6) le 11 août 2009 et 29 salariés refusent cette proposition. Après l'expiration du délai d'un mois, l'employeur ne prend aucune disposition pour régler la situation individuelle des salariés restant ainsi sur le site, n'engage aucune procédure de licenciement pour motif économique, mais poursuit, en fait, la fermeture de l'Unité de Saint-Yorre.

A cette occasion, la légèreté blâmable et le comportement fautif de l'employeur étaient caractérisés à plus d'un titre :

- absence de consultation des IRP sur le projet de fermeture et sur la fermeture effective du site,
- interruption des liaisons télématiques du site le 6 octobre 2009,
- tentative de déménagement de l'outil de production le 6 octobre 2009,
- mise en place de vigiles et d'un service de sécurité interdisant au personnel l'accès du site dès le 7 octobre 2009,
- notification aux salariés ayant refusé la proposition de modification de leurs contrats de travail, par huissier (!), d'une "mise en disponibilité" impliquant une dispense d'exécution du contrat de travail avec maintien du salaire.

L'employeur imposait ainsi, en fait, ses décisions d'arrêt de l'activité du site de Saint-Yorre, sans régler préalablement le sort de son personnel, se mettant ainsi lui-même dans l'impossibilité de respecter une obligation essentielle du contrat de travail : l'obligation de fournir le travail.

Les conclusions des intimés devant la Cour d'appel de Riom révèlent que ce comportement a perduré jusqu'à la fin novembre 2009, le groupe prenant l'initiative de licencier pour faute grave l'ensemble de son personnel avant l'audience de la Cour d'appel prévue pour le 1^{er} décembre 2009.

1.3 Le groupe Frulact recherchait en premier lieu la compétence du juge des référés en déniait toute finalité sociale à l'entreprise, sur le seul fondement du droit de propriété (article 544 du Code civil) que les moyens du pourvoi qualifiaient de "droit inviolable et sacré" (3). Le pourvoi soutenait ainsi que la seule occupation, par les salariés, des locaux d'une entreprise constituait, en tant que telle, un trouble manifestement illicite. Ainsi, au seul visa des dispositions des articles 544 du Code civil et 809 du CPC, l'employeur réaffirmait que les salariés ne peuvent se trouver sur leur lieu de travail que pour y travailler et qu'à défaut, leur seule présence (sans entrave à la liberté du travail ou à la libre circulation des biens et des marchandises...) est constitutive d'une violation du droit absolu de propriété :

"Alors, d'une part, que l'occupation par les salariés des locaux d'une entreprise lors d'un mouvement social sui generis non spécialement protégé par la loi porte atteinte au droit de propriété de l'employeur et constitue, en tant que telle, un trouble manifestement illicite dont ce dernier est fondé à exiger la cessation sous astreinte, sans avoir à démontrer une quelconque entrave au fonctionnement de l'entreprise ou une atteinte à la sécurité des personnes ou des biens (3)".

Dès lors que l'occupation du site de Saint-Yorre, de manière continue, sept jours sur sept, était établie (et non contestée), le trouble manifestement illicite était caractérisé.

Thèse absolutiste aux relents passésistes s'opposant à la dimension sociale de l'entreprise que l'ordonnance de référé, puis l'arrêt de la Cour d'appel, et enfin l'arrêt de la Cour de cassation écartent.

1.4 L'apport fondamental de ces décisions est d'affirmer que la propriété des moyens de production n'a pas pour effet d'interdire aux salariés d'accéder et de se maintenir dans les locaux de l'entreprise "indépendamment de toute exécution de la prestation de travail prévue par le contrat".

L'évocation du droit de propriété (le moyen du pourvoi était uniquement fondé sur la violation des articles 544 du Code civil et 809 du CPC) est donc insuffisante pour caractériser un trouble illicite résultant du maintien des salariés sur leur lieu de travail sans y travailler.

(3) Mémoire ampliatif du Groupe Frulact.

Sur quel fondement juridique ce constat est-il effectué ? L'arrêt de la Cour de cassation du 9 mars 2011 (ci-dessus) ne le précise pas en se contentant de la formule suivante :

"Qu'en l'état de ses constatations, la cour d'appel a pu en déduire que l'occupation des lieux, intervenue en réaction à la fermeture, dans ces circonstances, de l'unité de production ne caractérisait pas un trouble manifestement illicite."

Or, en l'espèce, le maintien des salariés sur leur lieu de travail ne bénéficiait pas de la protection du droit constitutionnel de grève. En effet, aucun arrêt collectif de travail ne pouvait exister dès lors que les salariés avaient été dispensés de l'exécution de leurs contrats de travail avec maintien de leur rémunération.

Le pourvoi ne manque pas de souligner qu'à défaut d'être protégé par le droit de grève, le conflit collectif était un *"mouvement social sui generis non spécialement protégé par la loi"*. Il en tirait comme conséquence que le trouble en était d'autant plus manifestement illicite.

Les salariés n'évoquaient pas le droit de grève, mais le **droit à l'emploi**, droit constitutionnel inscrit au préambule de la Constitution de 1946 (4). A juste titre, ils faisaient valoir la prééminence du droit au travail et la vocation sociale de la propriété de l'entreprise sur le droit de propriété invoqué par l'employeur.

La Cour d'appel de Riom affirme qu'elle a statué *"sans qu'il soit nécessaire de rechercher lequel du droit de propriété ou du droit au travail doit primer sur l'autre"* en se fondant uniquement sur les règles de compétence de l'article 809 du CPC et sur l'absence de trouble manifestement illicite. Pour autant, la question de la prééminence du droit au travail sur le droit de propriété ou la conciliation des intérêts de ces deux droits ne pouvait être absente des débats. La Cour d'appel de Riom retient ainsi que l'occupation des lieux de travail se justifiait par le contrat de travail et les obligations en découlant pour l'employeur.

Selon la Cour d'appel, le contrat de travail autorise *"légitimement"* les salariés à accéder à leur lieu de travail et à disposer d'un travail. Elle souligne qu'au jour où elle statue, les contrats de travail n'ont pas été rompus par la mise en œuvre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique.

La motivation de l'arrêt de la Chambre sociale du 9 mars 2011 met en exergue les fautes contractuelles de l'employeur :

- interdiction faite aux salariés d'accéder à leur lieu de travail,
- mise en disponibilité *"sans autre explication"*.

On rappellera à cette occasion que la mise en disponibilité caractérise une violation d'une obligation essentielle du contrat de travail pesant sur l'employeur : l'obligation de fournir le travail, dont il ne peut se dispenser, même en maintenant la rémunération des salariés (5).

Mais le contrat de travail n'explique pas à lui seul les décisions publiées.

En effet, tant la Cour d'appel de Riom que la Chambre sociale justifient leurs décisions par :

- la décision d'arrêt des activités et de fermeture de l'unité de production prise par l'employeur,
- l'absence d'information/consultation préalable des institutions représentatives du personnel à cette occasion,
- d'une manière générale, l'attitude de l'employeur n'ayant pas anticipé suffisamment sur la fermeture du site et n'ayant pas respecté son obligation d'information et d'explication à l'égard du personnel (6).

Ces fautes dépassent le cadre limité de l'exécution du contrat de travail et constituent des atteintes aux règles régissant les relations collectives de travail.

Elles renvoient nécessairement aux droits constitutionnels issus du préambule de la Constitution de 1946 selon lesquels *"chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi"* et *"tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises"* (al. 5 et 6).

Il en résulte que la propriété d'une entreprise et des moyens de production, si elle confère des droits, implique des devoirs et des obligations pour l'employeur. Le salarié, qui n'est pas un tiers à l'entreprise, peut y prétendre à une véritable citoyenneté garante du respect des règles gouvernant les relations individuelles et collectives de travail.

Cette citoyenneté légitime son intervention, quelle que soit sa forme, y compris sa présence dans l'entreprise pour y faire autre chose que travailler, quand celle-ci est nécessaire, comme en l'espèce, pour prévenir des fautes de l'employeur et pour préserver l'outil de travail dont la *"propriété sociale"* s'oppose au principe réducteur et inadapté de l'article 544 du Code civil.

(4) Préambule de la Constitution de 1946, al. n° 5.

(5) Cass. Soc. 4 mai 2011: pourvoi n° 09-42.606 ; Cass. Soc. 3 novembre 2010 : pourvoi n° 09-65.254.

(6) Sur l'obligation d'anticipation de l'employeur : Cass. Soc. 19 octobre 2010 : pourvoi n° 09-42.070.

1.5 Après avoir écarté le moyen tiré de l'application de l'article 544 du Code civil, la Cour d'appel de Riom et la Chambre sociale de la Cour de cassation rejettent l'existence d'un trouble manifestement illicite ne résidant plus dans la violation d'une règle de droit substantielle, mais dans l'accomplissement par une partie d'un acte de justice privé en ayant recours, pour régler un différend, à des actes de violence ou de voie de fait.

Le pourvoi soutenait, à cet égard : *"Peu importe alors, dans ce cas, que l'auteur du trouble ait ou non raison sur le fond du droit : l'illicéité est caractérisée par cela même qu'il s'est fait justice à lui-même et a recouru à une voie de fait pour clore le différend qui l'oppose à la partie adverse"* (3).

Ainsi, en considérant comme acquise l'existence d'un droit au maintien du salarié sur son lieu de travail, le pourvoi justifiait l'application des dispositions de l'article 809 du CPC par des voies de fait commises par les salariés.

Or, sur ce point, l'employeur était totalement défaillant dans l'administration de la preuve et ne justifiait d'aucune :

- atteinte à la liberté du travail,
- atteinte à la libre circulation des biens et des marchandises,
- atteinte à la sécurité du site.

Le comportement des salariés ne caractérisant aucune voie de fait, sa demande sera logiquement rejetée.

On observera d'ailleurs que, dans cette hypothèse, la demande d'expulsion des salariés n'aurait pas été fondée. En effet, si le maintien du salarié sur le lieu de son travail est reconnu, ce maintien ne peut, en soi, être illicite ou constituer une voie de fait. Dans cette hypothèse, et comme en matière de grève, sauf désorganisation prouvée de l'entreprise, l'employeur doit se borner à demander la cessation des seules voies de fait qui n'ont pas pour effet de rendre illicite l'occupation du lieu de travail et qui seules peuvent justifier la compétence du juge des référés sur le fondement de l'article 809 du CPC.

2. Le droit au maintien dans les lieux et le droit de grève

L'espèce tranchée par la Cour d'appel de Lyon le 27 juin 2011 (ci-dessus, deuxième espèce) oppose de manière plus classique le droit de propriété de l'employeur au droit de grève des salariés. Dans cette affaire, l'employeur sollicitait du juge des référés la cessation du blocage empêchant l'entrée et la sortie des véhicules de l'entreprise à l'occasion d'une grève.

La loi ne réglementant pas les modalités d'exercice du droit de grève (7), l'occupation des lieux de travail, qui ne constitue qu'une simple modalité d'exercice du droit de grève, n'est pas a priori illicite. Par contre, les voies de fait commises à l'occasion d'une occupation d'usine le sont et peuvent justifier la compétence du juge des référés sur le fondement des dispositions de l'article 809 du CPC.

L'employeur sollicitait ainsi que soit ordonnée la levée des entraves apportées à la liberté du travail, à la libre circulation des personnes, des biens et des marchandises, ainsi qu'à la levée des piquets de grève organisant ces blocages.

L'intérêt de la décision de la Cour d'appel de Lyon est double.

D'une part, elle rappelle, ce qui est rare, que le droit de grève est le droit de nuire à l'employeur, de lui causer un préjudice et qu'il entre ainsi dans la normalité du droit de grève de *"perturber le bon fonctionnement de l'entreprise au risque même de provoquer une paralysie du site de distribution des produits"*.

D'autre part, le constat de l'existence d'un obstacle à la libre circulation des marchandises à l'entrée et à la sortie de l'entreprise ne constitue pas un trouble manifestement illicite justifiant la compétence du juge des référés sur le fondement de l'article 809 du CPC.

Traditionnellement, et certainement par manque de réflexion, il est admis que toute atteinte à la libre circulation des biens et des marchandises constitue une voie de fait justifiant la compétence de l'article 809 du CPC.

L'arrêt de la Cour d'appel de Lyon va au-delà. Elle retient que deux constats d'huissier établissent que *"seuls les camions sont empêchés de pénétrer sur le site de Neuville (...)"*, aucune atteinte à la liberté du travail n'étant par ailleurs démontrée. Elle retient encore que *"(...) ce seul obstacle à la libre circulation des marchandises à l'entrée et à la sortie de l'entreprise entre dans le cadre normal de l'exercice du droit de grève, lequel est par définition perturbateur du bon fonctionnement de l'entreprise"* (8).

Ainsi, pour la Cour d'appel de Lyon, l'effet perturbateur du droit de grève entre dans l'exercice normal de celui-ci tel qu'il est rappelé à l'article L. 1132-2 du Code du travail et cet effet perturbateur peut résulter de tout

(7) Préambule de la Constitution 1946 al. n° 7.

(8) Ci-dessus p. 629.

comportement, y compris l'atteinte à la libre circulation. Il ne saurait y avoir de trouble manifestement illicite à la seule évocation d'une atteinte à cette liberté.

Cet aspect de l'arrêt de la Cour d'appel de Lyon est particulièrement novateur et mérite d'être souligné. Il contribue à l'effectivité du droit de grève que d'aucuns voudraient aujourd'hui inoffensif. Au juge des référés d'apprécier la situation qui lui est soumise et le comportement des parties à l'instance (9). Ainsi, la Cour d'appel de Lyon, pour caractériser l'absence de désorganisation de l'entreprise elle-même, qui rendait abusif l'exercice du droit de grève, prend le soin de préciser que celle-ci a conservé intacts ses outils de production et sa structure hiérarchique, qu'elle avait su, par des moyens de substitution, assurer l'approvisionnement de ses magasins, et qu'aucune entrave à la liberté du travail ou aux règles de sécurité n'existait.

Enfin, l'arrêt valide un procès-verbal de constat établi à l'occasion du conflit par un huissier de justice qui a demandé aux salariés de décliner leurs identités.

La Cour d'appel de Lyon estime que cette interpellation rentrerait dans les prérogatives que tiennent les huissiers de justice de l'ordonnance du 2 novembre 1945 dès lors qu'elle n'aurait eu pour objet que d'assurer l'exactitude des constatations de cet officier ministériel.

C'est l'occasion de rappeler que les constatations matérielles relatées par les huissiers n'ont que la valeur de simples renseignements, que l'huissier ait été commis par justice ou qu'il ait procédé à la requête de particuliers (11). Il est établi par ailleurs qu'un huissier de justice ne peut procéder à des auditions de grévistes (12).

Enfin, si l'huissier de justice commis par l'employeur peut demander aux salariés de décliner leur identité et leur faire sommation d'enlever des véhicules faisant obstacle à la libre circulation des biens et des marchandises, c'est à la condition d'y avoir été expressément autorisé par l'ordonnance sur requête qui procède à sa désignation (13).

Paul Darves-Bornoz, *Avocat au Barreau d'Annecy*

(9) Rappr. Cass. Soc. 9 mars 2004, p. 02-30.294, Dr. Ouv. 2004 p. 527.

(10) Cass. Soc. 13 mai 2009 : pourvoi n° 08-41.337 ; Cass. Soc. 16 mai 1989 : pourvoi n° 87-42.300.

(11) Cass. Soc. 5 février 1992 : pourvoi n° 88-44.644 ; D. Boulmier "La preuve et l'huissier de justice en droit du travail", Droit et procédure, nov.-déc. 2008 p. 304.

(12) Cass. Soc. 28 avril 2006 : pourvoi n° 04-13.932.

(13) Cass. Soc. 2 mars 2004 : pourvoi n° 01-44.644.