

## De l'art de faire la grève sans le savoir

par Marc CANAPLE, Doctorant, Chargé d'enseignement CNED Lille  
et Alain HINOT, Maîtrise de Droit Social.

*"Par ma foi ! il n'y a plus de quarante ans que je dis de la prose sans que j'en susse rien ; et je vous suis le plus obligé du monde de m'avoir appris cela."*  
Molière, Le bourgeois gentilhomme, Acte II, Scène IV.

Comme M. Jourdain faisait de la prose sans le savoir, l'arrêt rendu par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation le 12 décembre 2000, publié au bulletin, dispose de façon implicite mais néanmoins évidente quand l'on connaît les faits de l'espèce, que le salarié peut faire grève sans en avoir conscience. Encore mieux : le salarié peut réfuter toute idée de grève sans que le juge ne tienne compte de cette affirmation pour tirer les conclusions qui s'imposent au regard des faits. Apparaît donc une nouvelle forme de mouvement revendicatif : "la grève ignorée".

En l'espèce, neuf salariés de l'entreprise Colas Ile-de-France, travaillant sur un chantier en plein air, refusent, un matin de décembre 1996, de prendre leur service au motif des intempéries (1). Après moult palabres avec le chef du chantier, celui-ci leur refusant le bénéfice de ce régime, les salariés posent comme conditions à leur reprise du travail le paiement des heures perdues depuis le matin. Devant le refus réitéré du représentant de l'entreprise d'accéder à cette demande, les salariés décident alors de quitter le chantier. En conséquence, l'employeur licencie les salariés pour faute grave, après une procédure longue de sept semaines, aux motifs de refus d'obéissance et d'abandon de poste. Mécontents, les salariés engagent alors une procédure prud'homale à l'encontre de leur employeur qui aboutit à un jugement du Conseil des Prud'hommes de Saint Germain en Laye en date du 19 janvier 1998 rejetant leur demande en nullité du licenciement pour faits de grève. Pugnaces, les salariés interjettent appel. Malheureusement, la Cour d'Appel de Versailles confirme, le 21 septembre 1998, le licenciement du salarié, rejetant toutefois la qualification de faute grave (2). Dépités mais pas découragés, les salariés décident de former pourvoi en cassation. L'arrêt de cassation pour violation de la loi rendu par la Chambre Sociale casse l'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles.

Il appartenait aux juges de décider si l'attitude des salariés, réclamant le bénéfice du chômage

intempéries, puis le paiement des heures perdues avant la reprise de leur poste, avant qu'ils ne quittent le chantier constituait l'exercice du droit de grève, auquel cas les salariés bénéficiaient de la protection de l'article L 521-1 du Code du Travail.

Le pourvoi reprenait une argumentation en trois points à l'appui de cette thèse, reprenant les éléments traditionnels de la définition jurisprudentielle de la grève. On sait que la Chambre Sociale de la Cour de Cassation définit la grève comme la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Il s'efforçait de démontrer d'abord que les salariés avaient cessé le travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. La tâche sur ce point était aisée puisqu'il n'était pas discuté que les salariés demandaient, pour le moins, le paiement des deux heures de travail perdues. En outre, et la jurisprudence de la chambre sociale le confirmait, la demande d'obtention du bénéfice de la position chômage intempéries constitue une revendication professionnelle (3). Dès lors, en l'espèce, et avant toute cessation du travail, les salariés avaient présenté des revendications professionnelles. L'argument de la Cour d'Appel de Versailles, mais aussi du mémoire en réponse de l'employeur, ne tenait plus. Les juges du fond avaient retenu que les salariés n'avaient présenté préalablement à la cessation du travail aucune

(1) Articles L 731-1 et suivants du Code du Travail. Ce dispositif légal prévoit dans le domaine du bâtiment et des travaux publics une indemnisation spéciale des salariés à raison des heures chômées en raison des conditions atmosphériques. La charge d'une telle indemnité incombe à l'employeur qui dispose de la décision de mettre en œuvre le régime du chômage intempéries, après consultations des délégués du personnel.

(2) L'employeur développait d'ailleurs un pourvoi incident sur ce point. Il argumentait que si la faute grave est celle qui impose le licenciement immédiat du salarié, le privant de l'exécution de son préavis, cette qualification impose seulement à l'employeur d'engager rapidement la procédure de licenciement mais n'empêche pas le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le temps nécessaire à la procédure.

Mais la Cour de Cassation n'examinera pas ce pourvoi incident dès lors que le licenciement sera jugé illégal. NDLR : sur ce point voir Cass. Soc. 21 novembre 2000 en page 397 de ce numéro.

(3) Cass. Soc. 26 septembre 1990, Bull. Civ. V, n° 387 ; Dr. Soc. 1991, page 60, rapp. Waquet, note Ray. Dr. Ouv. 1990 p. 457, note F.S. : "Mais attendu d'une part que la Cour d'Appel a relevé qu'après avoir refusé d'exécuter un ordre qui s'avérait dangereux pour leur santé et pour leur vie, les salariés ont présenté une revendication professionnelle, à savoir l'obtention du bénéfice de la position chômage intempéries ; que l'arrêt de travail qui s'en est suivi caractérise l'exercice par les salariés du droit de grève".

revendication professionnelle si ce n'est le paiement des deux heures de travail perdues le jour même. La Cour d'Appel niait la qualité de revendication professionnelle à cette demande, estimant au surplus qu'elle résultait de l'usage abusif du droit de retrait (4) et que les salariés devaient, s'ils contestaient la décision de l'employeur, saisir le juge prud'homal. Cette dernière remarque constituée de la part des juges une appréciation sur la légitimité et l'opportunité des revendications des salariés. De ce seul fait, l'arrêt aurait mérité la cassation (5).

En outre, pour justifier leur solution, les juges de la Cour d'Appel retenaient que cette demande était intervenue après la cessation du travail. C'est oublier que la demande du bénéfice du chômage intempéries constitue une revendication professionnelle et que cette demande est intervenue avant toute cessation du travail.

Ce point éclairci, il importait de rapporter la preuve du caractère concerté de la cessation du travail. Qu'il y ait eu cessation du travail ne posait pas de problème. Qu'elle fut collective n'emportait aucune discussion, neuf salariés ayant quitté le chantier. Pour autant, ce mouvement collectif de cessation du travail suffisait-il à caractériser une cessation concertée du travail ? La question était ici d'autant plus pertinente que les salariés, ignorant légitimement leur droit, avaient maladroitement déclaré ne pas avoir voulu faire grève, mais avoir simplement voulu protester contre la décision de l'employeur de refuser le bénéfice du chômage intempéries. Cette maladresse fut le point critique du dossier et emporta la décision des juges du fond. Ils retinrent qu' *"il ne ressort toutefois pas du dossier que ce comportement similaire des neuf salariés en cause soit le résultat d'une concertation collective en vue de soumettre à l'employeur des revendications professionnelles ; qu'en effet tant les salariés concernés que leurs représentants syndicaux ont déclaré le jour des faits et par la suite devant le comité d'entreprise qu'ils n'avaient pas fait grève ce jour-là, l'un d'eux ayant même indiqué qu l'idée de faire grève était absolument rejetée par les ouvriers."* Pour autant, l'argument n'était pas insurmontable et ce pour deux raisons. La première tenait du bon sens. A compter de l'instant où neuf salariés font la même demande et face au refus de l'employeur décident de quitter leur poste de travail, il apparaît comme une évidence que ceux-ci agissent de la même volonté. Restait à traduire cette évidence en argument juridique. La jurisprudence de la Chambre Sociale y aida une fois encore. En effet, elle décide de façon constante que la qualification de grève du mouvement en cause doit se faire de façon objective (6). A ce titre, les juges ne

devaient pas tenir compte de l'appréciation, en outre erronée, des salariés sur leur action. Seule l'appréciation objective des faits devait amener les juges à admettre ou rejeter la qualification de grève. Et en l'espèce, les faits jouaient en faveur des salariés. Paradoxalement, le mémoire en défense de l'employeur développait la même argumentation, retenant l'appréciation objective du mouvement des salariés, mais concluant que le mouvement en cause ne pouvait être qualifié de grève (7). Un tel épilogue était contradictoire et ne pouvait convaincre la Chambre Sociale.

L'arrêt est sur l'ensemble de cette démonstration lacunaire. Dans un attendu unique et des plus courts, les juges rappellent que l'exercice du droit de grève résulte objectivement d'un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Sans s'étendre plus avant les juges constatent que les revendications existent, le paiement des heures perdues, et que s'évince de ce constat une évidence : les salariés ont exercé leur droit de grève. La simplicité de la solution peut faire croire, à qui ignore les circonstances de l'espèce, que l'arrêt n'a rien de novateur. Il ne fait que reprendre un attendu classique et n'aura qu'une diffusion restreinte. Il apparaît au contraire que la forme de l'arrêt met en valeur son importance. Si l'on suit la logique des magistrats de la Cour de Cassation, dès lors que les juges du fond avaient caractérisé les revendications professionnelles, toute autre discussion était vaine. Le caractère concerté du mouvement collectif émane des faits eux-mêmes. C'est en cela que l'arrêt renforce la solution selon laquelle la qualification de grève résulte d'une appréciation objective. Seuls les faits comptent. Et en l'espèce, il ressortait des faits que les salariés avaient exercé leur droit de grève. La solution est d'autant plus prépondérante qu'en l'espèce les salariés avaient reconnu avoir ignoré faire grève, et que les circonstances, entre chômage intempéries et rappel de salaire, étaient confuses. L'arrêt semble donc fixer une ligne de conduite aux juges : caractériser les revendications professionnelles, le reste de la définition de la grève découle des faits, appréciés objectivement.

Il semble que le but visé par les hauts magistrats est de rappeler avec force que la grève est un droit fondamental dont l'exercice ne peut être bridé par un carcan juridique trop étroit. Si toute remise en cause de l'état de subordination juridique, toute velléité protestataire ou tout sursaut d'honneur ne seront pas automatiquement qualifiés de mouvements de grève, face à ces manifestations les employeurs devront exercer leur pouvoir disciplinaire avec parcimonie et dans le doute s'abstenir de sanctionner des arrêts de travail non

(4) Article L 231-8 du Code du Travail.

(5) On connaît le long débat jurisprudentiel relatif à l'appréciation de la légitimité des revendications salariales. Voir Cass. Soc. 2 juin 1992, Bull. Civ. V, n° 356 ; Dr. Soc. 1992, page 696, rapp. Waquet ; Dr. Ouv. 1992 p. 385. L'arrêt décide par un attendu de principe, repris sans discontinuité depuis, que *"si la grève suppose l'existence de revendications de nature professionnelle, le juge ne peut, sans porter atteinte au libre exercice d'un droit constitutionnellement reconnu, substituer son*

*appréciation à celle des grévistes sur la légitimité ou le bien-fondé de ces revendications"*.

(6) Voir par exemple Cass. Soc. 18 janvier 1995, Bull. Civ. V, n° 27, Dr. Ouv. 1995, p. 185 ; Cass. Soc. 18 juin 1996, Bull. Civ. V, n° 243.

(7) Le mémoire en défense de l'employeur invoquait d'autres arguments sans intérêt. Il en était ainsi des références aux jurisprudences relatives à la grève d'autosatisfaction ou à la grève de solidarité, hors de propos en l'espèce.

clairement identifiés. Il est en effet plus important de protéger le droit de grève des salariés que le droit de licencier des employeurs.

La position d'un attendu de principe et le visa du Préambule de la Constitution et de l'article L. 521-1 du Code du Travail confirme cette opinion, tout comme la sanction sévère prononcée par la Chambre Sociale : la cassation pour violation de la loi. Dès lors, on peut se demander avec une part de la doctrine si le caractère concerté de la grève ne se déduit pas automatiquement de l'existence de revendications professionnelles et du mouvement collectif sans plus de recherches (8). En outre, l'appréciation portée sur la nature juridique du mouvement par les salariés eux-mêmes ne peut en aucun cas entrer en ligne de compte. Les salariés ne pourront jamais renoncer à la protection constitutionnelle du droit de grève (9).

Par ailleurs, la solution, rendue sur le rapport du conseiller Cœuret, est importante quant à ses conséquences. Les six salariés en cause (10) ont déjà

saisi la Cour d'Appel de renvoi afin de faire valoir la thèse de la nullité de leur licenciement. En effet, conformément aux dispositions du Code du Travail tout licenciement intervenu en raison de la participation du salarié à une grève est nul. Dès lors, si les salariés le demandent, la nullité ouvre droit à réintégration (11).

En l'espèce – si la Cour d'Appel de Paris suit la Cour de Cassation – la société Colas devrait être condamnée à réemployer les six salariés et à leur verser les salaires perdus depuis les licenciements nuls peu important qu'ils aient ou non retrouvé du travail. Dans ce cas, la société Colas pourra méditer sur la pertinence de sa décision – pourtant mûrement réfléchie – puisqu'en voulant se séparer à moindres frais de six salariés âgés, elle s'expose à devoir payer près de cinq années de salaire pour chacun soit environ la somme de 6 000 000 F, charges patronales comprises.

**Marc Canaple et Alain Hinot**

(8) Déjà le professeur Lyon-Caen, expliquant que la grève n'a pas à être diligentée par un syndicat, retenait que l'exigence de concertation paraissait superflue : G. Lyon-Caen, J. Pélissier et A. Supiot, *Droit du Travail*, Dalloz, 19<sup>e</sup> édition, page 1081, n° 1113.

(9) Cass. Soc. 15 février 1961, Dr. Soc. 1961, page 297.

(10) Sur les neuf salariés grévistes, six n'avaient pas de mandat représentatif, trois étaient protégés par un mandat syndical. Pour ces derniers, la Cour Administrative d'Appel devrait prochainement statuer sur le recours de l'employeur à

l'encontre du jugement du Tribunal Administratif ayant validé le refus de l'Inspecteur du travail d'autoriser leurs licenciements.

(11) Au demeurant le juge des référés est compétent pour prononcer la réintégration du salarié afin de faire cesser le trouble manifestement illicite résultant du licenciement du salarié gréviste en l'absence de faute lourde : Cass. Soc. 26 septembre 1990, Bull. Civ. V, n° 387 ; Dr. Soc. 1991, p. 60, rapp. Waquet, note Ray ; Dr. Ouv. 1990 p. 457, note F.S. ; E. Wagner "La violation d'une règle légale impérative par l'employeur" Dr. Ouv. 1995 p. 365.

## ANNEXE

### **GREVE – Définition – Travail sur chantier – Revendication du bénéfice du régime intempéries – Cessation du travail – Licenciement pour refus d'obéissance et abandon de poste – Mouvement collectif correspondant objectivement à une grève.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
12 décembre 2000

**B. et a. contre Sté Colas Ile-de-France**

Sur les pourvois principaux des salariés, qui sont préalables ;

Sur le premier moyen :

Vu l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ensemble l'article L. 521-1 du Code du travail ;

Attendu que, le 6 décembre 1996, neuf salariés de la Société Colas Ile-de-France, dont MM. B., F., S., G., L. et P., qui travaillaient sur un chantier à Villetanneuse, n'ont pas, à huit heures, pris comme d'habitude, leur poste de travail au motif que la pluie qui tombait constituait une intempérie s'opposant à l'exécution du travail ; que vers dix heures, les salariés ont accepté de reprendre le travail à conditions d'être réglés des deux heures perdues ; que la Société Colas ayant refusé d'accéder à cette demande, les demandeurs aux pourvois ont quitté les chantiers et n'ont pas travaillé de la journée ; que par lettre en date du 28 janvier 1998 ils ont été licenciés pour faute grave aux motifs suivants : refus d'obéissance et abandon de poste ;

que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en annulation de leur licenciement ;

Attendu que pour débouter les salariés de leur demande en annulation de leur licenciement et en réintégration les arrêts attaqués énoncent qu'il résultait des circonstances de l'espèce et des pièces produits aux débats que l'attitude des salariés réclamant le paiement des deux heures perdues ne pouvait pas s'analyser en un mouvement collectif et concerté appuyant des revendications professionnelles caractérisant l'exercice normal du droit de grève ;

Attendu cependant que l'exercice du droit de grève résulte objectivement d'un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait alors qu'il résultait de ses propres constatations que les salariés avaient demandé, avant de cesser le travail, le remboursement des heures perdues en raison d'intempéries, ce qui constituait une revendication professionnelle, la Cour d'Appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses énonciations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens des pourvois principaux, ainsi que sur le pourvoi incident de l'employeur :

Casse.

(MM. Waquet, f.f. Prés. – Cœuret, Rapp. – Kehrig, Av. gén. – M<sup>e</sup> Le Prado, Av.)