

La possibilité du lock-out suppose une situation contraignante libérant de façon absolue l'employeur de son obligation de fournir du travail

Avis de M. Jacques DUPLAT, Avocat général à la Cour de cassation

A la suite de la présentation au Comité central d'entreprise en février 1998 d'un plan de restructuration pour sauvegarder la compétitivité de l'activité PVC dans l'établissement de Saint Fons de la société Atofina, une grève a été décidée en novembre 1998 pour s'opposer aux suppressions d'emploi en invoquant des raisons de sécurité, suivant les modalités de quatre heures d'arrêt en fin de poste.

Malgré un avis défavorable de l'inspection du travail à la décision de la direction de fermer l'atelier de production pour des raisons de sécurité et mettre en chômage technique les salariés de l'atelier de production PVC, la fermeture de l'atelier a été effective du 23 novembre au 6 décembre 2001

Un protocole d'accord de fin de conflit a été signé le 6 décembre 2001 par la direction et les deux syndicats CGT et CFDT.

Les salariés mis en chômage technique pendant le conflit ont saisi le Conseil de prud'hommes de Lyon de diverses demandes tendant au paiement de salaires perdus, de congés payés et à la réparation du préjudice causé par la fermeture illicite de l'établissement tandis que les deux syndicats CGT et CFDT sont intervenus volontairement à la procédure pour demander réparation du préjudice causé par l'atteinte au droit de grève.

Par jugement du 31 octobre 2003, le Conseil de prud'hommes de Lyon a jugé que le protocole de fin de conflit était inopposable aux demandeurs salariés et que la société Atofina avait procédé à un "lock-out illicite".

L'employeur a formé un pourvoi fondé sur trois moyens :

1° Violation de l'article 1134 du Code civil

– En ce que le Conseil de prud'hommes aurait dénaturé le protocole d'accord signé le 6 décembre 2001 en considérant qu'il ne concernait que la période du 12 au 23 novembre 2001, alors qu'il résultait de ses termes clairs et précis qu'il visait la période du 12 novembre au 6 décembre, ce qui rendait toutes les demandes irrecevables.

2° Violation des articles L 122-1 et L 521-1 du Code du travail, 1134 et 1354 du Code civil

– En ce que le Conseil de prud'hommes a estimé à tort que l'employeur était tenu de fournir des tâches supplétives aux salariés, après avoir cependant admis que la grève conduite sur les quatre dernières heures de travail posté interdisait à l'employeur toute mise en route même partielle des cycles de production en raison d'impératifs impérieux de sécurité alors que la grève qui oblige l'employeur à procéder à l'arrêt total de son activité constitue une situation contraignante qui le libère à l'égard de l'ensemble de son personnel de toute obligation de fourniture de tâches même supplétives.

– En ce que le CPH a refusé de considérer que l'action de salariés grévistes, qui conduisait, selon ses propres constatations, à la paralysie totale de l'activité de l'entreprise avait pour conséquence de suspendre leurs contrats de travail, alors que les salariés grévistes qui, par une grève quotidienne, même partielle, mettent l'employeur dans l'impossibilité de démarrer un processus de production en raison d'impératifs de sécurité et l'empêchent ainsi d'utiliser l'activité qu'ils sont tenus de mettre à sa disposition, provoquent une suspension totale de leurs contrats de travail et ne sauraient en conséquence exiger, pendant cette période, la fourniture de tâches supplétives de leurs tâches habituelles, seraient-elles liées à l'exécution du contrat de travail.

– En ce que le Conseil de prud'hommes a retenu à tort que la tentative de fournir des tâches supplétives aux grévistes de l'atelier PVC valait reconnaissance d'une obligation de fournir du travail à ces salariés, alors que

l'employeur qui, de sa propre initiative, entreprend des recherches de tâches supplétives pour repousser l'échéance de la suspension des contrats de travail à laquelle le contraint l'action de salariés grévistes ne saurait se voir opposer la reconnaissance ou l'aveu d'une obligation de fourniture de travail à laquelle il n'est pas légalement tenu.

3° Défaut de base légale au regard de l'article L 411-11 du Code du travail

– En ce que le Conseil de prud'hommes a condamné la société à payer des dommages et intérêts aux deux syndicats, en se bornant à mentionner le caractère illicite du "lock-out", sans caractériser l'atteinte à un intérêt collectif de la profession.

Dans cette affaire, seul le deuxième moyen mérite de retenir l'attention.

Le premier moyen relatif à la dénaturation du protocole de fin de grève ne peut qu'être rejeté.

En effet, le protocole de fin de grève se borne comme le souligne d'ailleurs le mémoire ampliatif, "*à mettre fin au conflit démarré le 12 novembre*", sans préciser si le conflit doit s'entendre de la seule période de grève s'étendant du 12 au 23 novembre ou comprend également la période de mise en chômage technique qui s'est étalée du 24 novembre au 6 décembre.

Le Conseil de prud'hommes s'est en conséquence livré à une interprétation nécessaire en retenant, dans le cadre de son appréciation souveraine, que le texte de l'accord qui ne faisait référence qu'aux modalités de récupération pour les salariés grévistes sans viser les salariés non grévistes, laissait en conséquence totalement recevables les demandes formulées par ceux-ci.

Le troisième moyen, qui met en cause le droit d'action des syndicats, faute de caractérisation de l'atteinte à un

intérêt collectif, est nouveau, comme mélangé de fait et de droit et donc irrecevable.

En revanche, l'examen du deuxième moyen est pour votre chambre l'occasion de préciser davantage la notion de situation contraignante justifiant la mise en chômage technique et l'étendue de l'obligation de l'employeur à l'égard des salariés non grévistes.

Le Conseil de prud'hommes, pour condamner la société à payer aux salariés des indemnités pour perte de salaire et congés payés y afférents a estimé, que faute pour la société Atofina de démontrer qu'elle était dans l'impossibilité totale de fournir des tâches de substitution aux salariés pendant la période où ils étaient à sa disposition, la décision de mise en chômage technique constituait un lock out illicite.

Le pourvoi fait valoir pour l'essentiel :

– d'une part, que la grève qui oblige l'employeur pour des impératifs de sécurité à arrêter totalement des ateliers de production constitue une situation contraignante qui libère l'employeur de toute obligation de fourniture de tâches, même supplétives, au personnel de ces ateliers ;

– d'autre part, que les salariés grévistes qui, par une grève même partielle, obligent l'employeur à arrêter totalement les activités de production, provoquent pendant cette période une suspension de leur contrat de travail qui ne leur permet plus d'exiger de leur employeur la fourniture de tâches supplétives.

Avant d'examiner la solution qui paraît devoir être proposée au cas d'espèce qui vous est soumis, il convient de rappeler brièvement les principes qui régissent les obligations de l'employeur confronté à une situation contraignante à l'égard des salariés non grévistes.

I. Rappel des principes

En droit français, le lock-out, qualifié par le professeur Antoine Mazeaud de "contre-grève patronale" est prohibé, en tant que fermeture préventive ou répressive de tout ou partie de l'entreprise, afin de faire pression sur le conflit collectif.

Cette position de principe est en effet justifiée tant par le fait qu'il tente de faire échec à l'exercice de la liberté pour les travailleurs de faire grève que par le fait qu'il entrave la liberté du travail des non grévistes qui restent à la disposition de l'employeur.

Sur le plan individuel, il constitue une faute contractuelle consistant en la méconnaissance par

l'employeur de son obligation de fournir du travail aux non grévistes et de leur payer leur salaire

Toutefois, la jurisprudence a admis depuis longtemps la fermeture temporaire de l'entreprise pour chômage technique, dès lors que la cause de la fermeture ne réside pas dans l'intention de porter atteinte au droit de grève

Mais la jurisprudence a très strictement encadré les causes justificatives d'une telle exception au principe de l'interdiction du lock-out.

Ainsi, la fermeture peut se justifier par le risque d'atteinte à l'ordre et à la sécurité, alors que le chef d'entreprise est responsable de l'entreprise.

Tel est le cas, lorsque des troubles graves et des menaces laissent supposer un risque d'atteinte à l'intégrité physique ainsi qu'aux biens (1).

L'autre justification, la plus courante, est l'existence d'une situation contraignante, dont l'employeur doit rapporter la preuve, assimilable à l'irrésistibilité de la force majeure, lorsque le mouvement de grève désorganise l'entreprise au point de rendre tout travail normal impossible (2).

L'évolution de votre jurisprudence s'est faite dans le sens de l'exigence d'une impossibilité quasi absolue de fournir du travail.

Ainsi, vous avez estimé dans un arrêt du 11 mars 1992 (3) que n'est pas justifiée la mise en chômage technique d'une partie du personnel non gréviste au motif que des piquets de grève empêchent l'approvisionnement de l'usine et la sortie des produits, alors que la preuve n'est pas rapportée d'un blocage de tous les accès de l'entreprise, faisant obstacle à la liberté du travail et à la libre disposition des locaux et marchandises.

Dans un contexte similaire de grève sous forme de débrayages répétés, vous avez décidé que, faute pour l'employeur d'établir l'impossibilité de fournir du travail à son personnel, l'employeur ne peut être exonéré de son obligation de payer les salaires au motif que le mouvement collectif avait rendu l'exploitation plus difficile ou plus onéreuse.

En revanche, votre arrêt du 4 juillet 2000 (4) a admis, en procédant à une analyse globale et collective de la situation, que lorsque la grève des salariés d'un secteur de l'entreprise entraîne la paralysie de celle-ci, le juge peut décider que cette situation contraignante,

empêchant la fourniture de travail aux salariés non grévistes, justifie la mise du personnel en chômage technique.

En l'espèce, la situation contraignante était caractérisée, dès lors que la grève du secteur de production, qui était totale, avait progressivement entraîné la paralysie des autres secteurs d'activité de l'entreprise et que l'employeur avait attendu que le fonctionnement de l'entreprise soit bloqué pour recourir à la mise en chômage technique.

Un infléchissement, correspondant à une individualisation de l'analyse de la situation des salariés, a été apporté à cette dernière jurisprudence par votre récent arrêt du 22 février 2005 (5), concernant également la société Atofina.

En effet, alors que votre arrêt du 4 juillet 2000 faisait référence, pour caractériser la situation contraignante, au blocage de l'entreprise dans son ensemble, vous avez estimé dans l'arrêt du 22 février 2005 l'existence d'une situation contraignante justifiée à partir de la vérification de l'effet de la grève sur le secteur particulier de l'entreprise, en l'occurrence, le secteur "travaux", et singulièrement sur les tâches particulières des salariés non grévistes qui réclament le maintien de leurs salaires en l'occurrence les salariés chargés des "tâches d'exécution", c'est-à-dire les ouvriers.

Au regard de ces exigences jurisprudentielles, le Conseil de prud'hommes de Lyon était-il fondé dans le cas d'espèce à constater l'existence d'un lock out illicite, dès lors que la société Atofina ne démontrait pas qu'elle était dans l'impossibilité totale de fournir des tâches de substitution aux salariés pendant la période où ils étaient à sa disposition ?

II. Le cas d'espèce

La première branche du moyen pose la question de l'existence d'une situation de force contraignante et, plus précisément, celle de l'obligation pour l'employeur, contraint pour des raisons de sécurité d'arrêter totalement des ateliers de production, de fournir des tâches même supplétives, au personnel de ces ateliers.

Il ne peut être contesté, ainsi que le relève le jugement, que *"l'arrêt des installations au sein de l'atelier PVC correspondait à des impératifs de sécurité"*.

Mais, contrairement à ce que soutient le pourvoi, les impératifs de sécurité n'ont pas obligé l'employeur à procéder à un arrêt total de son activité.

L'activité de l'entreprise pouvant se poursuivre, les juges du fond ont estimé, conformément à votre jurisprudence qui n'admet la légitimité d'une fermeture temporaire de l'entreprise que dans le cas où l'employeur peut apporter *"la preuve d'une situation contraignante de nature à le libérer de son obligation de fournir du travail à ses salariés"*, l'employeur avait la possibilité de confier aux salariés, qui demeuraient à sa disposition, des travaux de substitution conformes à leurs contrats de travail.

Les juges du fond, analysant en effet de façon détaillée les différents travaux qui pouvaient leur être confiés, ont déduit de leurs constatations souveraines que, même si des impératifs de sécurité imposaient la fermeture

(1) Soc. 21 mars 1990 RJS 90 n° 420.

(2) Soc. 7 février 1990 RJS n° 241 ; Dr. Ouv. 1991 p. 32, rapp. ann. C. cass. Dr. Ouv. 1991 p. 330.

(3) RJS 92 n° 487.

(4) DS 2000 1098.

(5) DS 2005 589.

temporaire de l'atelier PVC, l'activité de l'entreprise pouvait se poursuivre et que l'employeur n'était pas en conséquence libéré de ses obligations à l'égard des salariés non grévistes ou des salariés grévistes pendant les périodes de non-grève.

La solution retenue par le Conseil de prud'hommes qui écarte dans le cas d'espèce l'existence d'une situation de force contraignante, outre qu'elle est conforme à votre jurisprudence, concilie, conformément à la décision du Conseil constitutionnel du 22 juillet 1980, un équilibre entre les différents principes de valeur constitutionnelle qui se trouvent en concurrence et que l'employeur est tenu de garantir, à savoir l'exercice du droit de grève et de la liberté du travail, d'une part, et l'obligation pour l'employeur de fournir du travail à ses salariés et d'assurer leur sécurité, d'autre part.

La deuxième branche du moyen soutient qu'en raison de l'arrêt total des activités de production par suite de la grève partielle, les contrats de travail des salariés grévistes étaient suspendus et qu'en conséquence ceux-ci ne pouvaient plus exiger de leur employeur la fourniture de tâches supplétives.

Une telle critique, qui confond la situation des salariés grévistes et celle des salariés non grévistes, se heurte également aux constatations et aux appréciations souveraines des juges du fond qui ont relevé :

– d'une part, que les salariés étaient demeurés pendant les heures de "non-grève" à la disposition de l'employeur

et ne pouvaient, en conséquence, être considérés pendant ces périodes comme des grévistes ;

– d'autre part, que leur action n'avait pas conduit à la "paralysie totale de l'activité", mais seulement à l'arrêt des machines de l'atelier PVC, l'activité de l'entreprise restant possible par la réalisation de tâches supplétives

Il convient en outre de relever que cette position de la société Atofina devant la Cour de cassation est en contradiction totale avec celle qu'elle avait prise devant les juges du fond, le jugement mentionnant que *"la société Atofina reconnaît qu'elle se devait de fournir du travail aux salariés qui avaient opté pour la grève sur une partie de leur temps journalier"*.

Enfin, en l'absence de preuve d'un abus dans l'exercice du droit de grève, la position soutenue par la société Atofina aboutirait, lorsque l'employeur est obligé pour des impératifs de sécurité d'arrêter un atelier de production, à le décharger complètement de son obligation de fournir du travail à des salariés en grève partielle et de les rémunérer pendant les périodes de non-grève, alors qu'ils se tiennent à sa disposition.

La troisième branche du moyen critique un motif surabondant du jugement relatif à la possibilité de poursuivre l'exécution des contrats de travail.

Pour l'ensemble de ces motifs, je suis favorable au rejet du pourvoi.

Jacques Duplat

Annexe

GRÈVE – Lock-out par l'employeur – Conditions – Situation contraignante – Impossibilité de fournir aux non-grévistes des tâches supplétives – Preuve non rapportée – Licéité (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 septembre 2005

Syndicat CGT et autres contré Sté Atofina

Attendu qu'une grève a été décidée le 8 novembre 2001 dans l'établissement de Saint-Fons de la société Atofina pour s'opposer aux suppressions d'emploi prévues par un plan de restructuration ; que l'employeur a fermé l'atelier de production et a mis les salariés en chômage technique du 23 novembre au 6 décembre 2001, date à laquelle un protocole de fin de conflit a été signé entre la direction et les syndicats CGT et CFDT ;

Attendu que la société Atofina fait grief aux jugements attaqués (Conseil de prud'hommes de Lyon, 31 octobre 2003) d'avoir jugé qu'elle avait procédé à un lock out illicite et de l'avoir en conséquence condamné à restituer à certains de ses salariés des heures sur le compte de récupération des jours fériés et sur le compte du repos compensateur et à payer diverses sommes en réparation du préjudice causé alors, selon les moyens :

1) que la grève qui, en raison d'impératifs de sécurité, oblige l'employeur à procéder à l'arrêt total de son activité constitue une situation contraignante qui le libère à l'égard de

l'ensemble de son personnel de toute obligation de fourniture de tâches mêmes supplétives ; qu'en considérant que l'employeur était tenu de fournir des tâches supplétives aux salariés, après avoir cependant admis que la grève conduite sur les quatre dernières heures de travail posté interdisait à l'employeur toute mise en route même partielle des cycles de production en raison d'impératifs impérieux de sécurité, le Conseil de prud'hommes a violé l'article L. 521-1 du Code du travail ;

2) que les salariés grévistes qui, par une grève quotidienne même partielle, mettent l'employeur dans l'impossibilité de démarrer un processus de production en raison d'impératifs de sécurité, et l'empêchent ainsi d'utiliser l'activité qu'ils sont tenus de mettre à sa disposition, provoquent une suspension totale de leurs contrats de travail et ne sauraient en conséquence exiger, pendant cette période, la fourniture de tâches supplétives de leurs missions habituelles, seraient-elles liées à l'exécution du contrat de travail ; qu'en refusant de considérer que l'action des salariés grévistes, qui

conduisait selon ses propres constatations à la paralysie totale de l'activité de l'entreprise, avait pour conséquence de suspendre leurs contrats de travail, le Conseil de prud'hommes a violé l'article 1134 du Code civil et les articles L. 122-1 et L. 521-1 du Code du travail ;

3) que l'employeur qui, de sa propre initiative, entreprend des recherches de tâches supplétives pour repousser l'échéance de la suspension des contrats de travail à laquelle le contraint l'action de salariés grévistes ne saurait se voir opposer la reconnaissance ou l'aveu d'une obligation de fourniture de travail à laquelle il n'est pas légalement tenu ; qu'en retenant que la tentative de fournir des tâches supplétives aux grévistes de l'atelier PVC valait reconnaissance d'une obligation de fournir du travail à ces salariés. Le Conseil de prud'hommes a violé l'article L. 122-1 du Code du travail et les articles 1134 et 1354 et suivants du Code civil ;

Mais attendu que le juge prud'homal qui a constaté que l'employeur ne rapportait pas la preuve qu'il était dans l'impossibilité de fournir aux salariés non grévistes des tâches supplétives en rapport avec l'exécution de leurs contrats de travail, même s'il avait été contraint, du fait de la grève, d'arrêter totalement les installations de l'atelier de production pour des impératifs de sécurité, a pu décider qu'il ne se trouvait pas dans une situation contraignante justifiant la mise du personnel en chômage technique et qu'il devait payer leur rémunération à tous les salariés qui s'étaient tenus à sa disposition ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(M. Sargos, prés. - Mme Funck-Bretano, rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Gatineau, av.)

Note.

Le patronat a longtemps souhaité que le lock-out, la fermeture de l'entreprise en réponse à une grève ou une menace de grève, soit accepté comme l'exercice légitime du pouvoir de direction.

A cette fin, plusieurs arguments étaient avancés : contrepartie légitime à la cessation de travail, application de l'exception d'inexécution, etc.

Pour une critique de ces thèses, voir Francis Saramito "Le lock-out en droit français" (Dr. Ouv. 1967 p. 150).

Mais la question étant posée au regard de la rémunération des salariés non grévistes, le lock-out consiste en réalité à l'inexécution par l'employeur de son obligation contractuelle de fournir le travail convenu.

C'est pourquoi la Cour de cassation, dans une jurisprudence constante, considère que rien n'autorise l'employeur à se libérer de son obligation, sauf à démontrer qu'une circonstance contraignante constitue un obstacle absolu à son exécution (entre autres : Cass. soc. 24 janvier 1988, Bull. civ. V n° 51 p. 44 ; 13 novembre 1968, Bull. civ. V n° 503 p. 417 ; 7 février 1990, Bull. civ. V n° 42 p. 27, Dr. Ouv. 1991 p. 32 ; 5 juillet 1995, Dr. Ouv. 1996 p. 40 ; 11 mars 1992, RJS 92 n° 497).

En présence de cette jurisprudence les employeurs, pour justifier la mesure prise, se sont attachés à ce que soit considérée comme contraignante toute situation rendant plus difficile le fonctionnement de l'entreprise. C'était le cas en l'espèce où la grève ne concernait qu'une partie du personnel pour les quatre dernières heures de travail de la journée, l'entreprise continuant de fonctionner.

Or, comme le fait justement remarquer l'avocat général dans son avis, la situation contraignante suppose l'impossibilité absolue de fournir le travail, c'est-à-dire une situation présentant le caractère d'irrésistibilité de la force majeure. Il ressort clairement de son analyse que tel n'était pas le cas.

L'arrêt de la Cour (P+B) ayant suivi ses conclusions impose donc à l'employeur de rémunérer les non grévistes, qu'ils soient totalement ou partiellement à disposition puisqu'en l'occurrence la grève ne concernait qu'une partie de la journée de travail.