

**GRÈVE – Pouvoirs de l'employeur – Réquisition d'un salarié – Dispositions du règlement intérieur – Participation à service minimum de sécurité – Refus du salarié – Sanction (non) .**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 décembre 2009

L. contre **Agc France** (pourvoi n° 08-43.603)

Vu l'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ensemble l'article L. 1132-2 du Code du travail ;

Attendu que, sauf dispositions législatives contraires, l'employeur ne peut en aucun cas s'arroger le pouvoir de réquisitionner des salariés grévistes ;

Attendu selon l'arrêt attaqué que M. L. salarié de la société Agc France (la société) a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire pour avoir refusé de déférer à la convocation de l'employeur pour participer au service minimum de sécurité alors qu'il était gréviste ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié, la Cour d'appel a relevé que la société était soumise à la législation sur les installations classées et qu'elle figurait parmi les points et réseaux sensibles pour la Défense nationale et a

décidé que l'employeur n'avait pas limité abusivement l'exercice du droit de grève en réquisitionnant, selon les stipulations du règlement intérieur, le salarié gréviste afin qu'il participe à un service minimum de sécurité ;

Qu'en statuant ainsi la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

**PAR CES MOTIFS :**

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 mai 2008, entre les parties, par la Cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel d'Amiens.

(Mme Collomp, prés. - M. Mansion, rapp. - M. Carré-Pierrat, av. gén. - M<sup>e</sup> Haas, SCP Célice, Blancpain et Soltner, av.)

**Note.**

Un salarié gréviste, appartenant au personnel d'une société soumise à la législation sur les installations classées est gentiment « invité » (sous-entendu réquisitionné) par son employeur à participer à un service minimum de sécurité au cours du conflit collectif. Il refuse et fait l'objet d'une sanction disciplinaire (mise à pied).

Il saisit, alors, la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation de ladite sanction ; le juge d'appel, après avoir relevé que la société était soumise à une législation particulière, considère que l'employeur, en usant du procédé, n'a pas apporté de limitation abusive à l'exercice du droit de grève, ce d'autant plus (semble-t-il) qu'une telle « réquisition » était prévue par le règlement intérieur.

Saisie de la difficulté, la Cour de cassation, dans un arrêt du 15 décembre 2009, publié au Bulletin, censure le juge d'appel. Il est fait référence à l'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (« le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent »), outre l'article L. 1132-2 nouveau du Code du Travail (« aucun salarié ne peut être sanctionné... en raison de l'exercice du droit de grève »).

La question de la réquisition de personnel gréviste, dans les entreprises du secteur privé, a déjà fait l'objet de plusieurs décisions analysées dans la présente revue (1). On essaiera donc de ne pas trop alourdir le présent commentaire, si ce n'est pour se féliciter de la décision rendue.

On le sait, dans le secteur privé, les limites à l'exercice du droit de grève sont extrêmement étroites, la Cour de cassation s'étant toujours montrée vigilante en la matière. A titre d'exemple, il est rappelé qu'une convention collective ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer l'exercice de ce droit fondamental (2).

Le droit de grève doit donc s'exercer pleinement et librement, sans entrave de l'employeur, sous la réserve d'un éventuel abus de droit imputable, soit aux salariés grévistes, soit aux organisations syndicales.

Pour ce qui est de la « réquisition », il doit être rappelé que cette mesure, qui est initialement de nature administrative, est par essence temporaire et peut être prise dans des circonstances très particulières.

En matière civile, la réquisition est admise par la loi du 11 juillet 1938, ainsi que par une ordonnance du 7 janvier 1959. Concernant la procédure, une mesure de réquisition suppose, en principe, l'adoption d'un décret en Conseil des Ministres, lequel doit ensuite être suivi d'un arrêté ministériel, pris par le ministre intéressé ou par le bénéficiaire d'une délégation de pouvoir.

Il doit cependant être noté que, depuis une loi du 18 mars 2003, dite de « sécurité intérieure », l'article L. 2115-1, 4<sup>e</sup> du Code général des collectivités territoriales donne au préfet le pouvoir de procéder à des réquisitions, lorsque l'atteinte au bon ordre, à la tranquillité ou à la salubrité publique l'exige. L'application de cette loi aux relations de travail a toutefois été discutée (3) et n'a d'ailleurs été admise, concernant une clinique, qu'au regard de considérations liées à la santé publique (4).

Mais, même dans cette hypothèse, le Conseil d'Etat considère que le préfet ne peut prendre de décision à caractère général et prématuré, le principe de proportion à la nécessité tirée de l'ordre public devant être appliqué (5).

En tout état de cause, la réquisition, au sens strict du terme, ne peut émaner que de l'autorité administrative et être adressée aux personnes visées, directement, par et sous la responsabilité du préfet.

Il n'est évidemment pas prévu, ni dans le Code général des collectivités territoriales, et encore moins dans le Code du travail, que l'employeur puisse lui-même procéder à des réquisitions « unilatérales », en vertu de son seul pouvoir de direction.

Quant à la réquisition « judiciaire », elle est également exclue, puisque la Cour de cassation, dans un arrêt du 25 février 2003, a indiqué que les pouvoirs attribués au juge des référés, en matière de dommages imminents consécutifs à l'exercice du droit de grève, ne comportent pas celui de décider de la réquisition de salariés grévistes (6).

En conséquence, la solution ne faisait pas trop de doute, car il était impossible de sanctionner le salarié, au motif qu'il avait refusé de déférer à une « réquisition » (*sui generis*, selon l'employeur, illégale en réalité), pour participer au service minimum instauré par l'employeur.

(1) Cour d'appel d'Aix en Provence, 17 juin 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 574 n. G. Meyer, confirmant Tribunal de grande instance d'Aix, 5 juillet 2007, Dr. Ouv. 2008 p. 29 n. A. de Senga ; Tribunal de grande instance de Lyon (référé) 29 janvier 1999, Dr. Ouv. juin 1999, p. 256 ; Conseil de prud'hommes de Pau, 25 janvier 1988, Dr. Ouv. juillet 1988, p. 316.

(2) Soc. 7 juin 1995, n° 248, Dr. Ouv. 1996 p. 94 n. L. Milet ; Soc. 12 mars 1996, n° 1168, Bull. n° 88.

(3) v. obs. A. de Senga au Dr. Ouv. 2003 p. 537.

(4) V. les conclusions de J.H. Stahl Dr. Soc. 2004 p. 172 spec. p. 174 haut 2<sup>e</sup> colonne, sous CE 9 décembre 2003, requête n° 262-186, Dr. Ouv. 2004 p.184 n. M. Panigel-Nennouche.

(5) TA Lyon 1<sup>er</sup> et 4 juin 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 611 n. A. Mazières ; CE 9 décembre 2003, prec.

(6) FS-PBRI, Dr. Ouv. 2003 p.533 n. F. Saramito.

Quoi que, à y regarder de plus près, la décision nous semble, finalement, plus novatrice qu'il n'y paraît. Il semble ressortir des énonciations de l'arrêt que, selon la Cour d'appel, l'employeur n'avait pas limité abusivement l'exercice du droit de grève, car le règlement intérieur de l'entreprise semblait instituer un principe de « réquisition ».

Ce faisant, il nous semble que la Cour d'appel s'était placée dans le cadre d'une « exception », en rattachant la réquisition au règlement intérieur.

Il est en effet rappelé que le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe, exclusivement mais notamment : «...les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés, dès lors qu'elles apparaissent compromises. » (article L. 1321-1 nouveau du Code du travail).

Sous réserve du respect d'un double critère de nécessité et de proportionnalité, le Conseil d'Etat considère qu'il est possible d'apporter, dans le règlement intérieur, une limitation au droit de grève, en imposant un service minimum dans les établissements traitant et fabriquant des produits dangereux (7).

On peut, *a priori*, en deviner le motif. Le règlement intérieur d'une entreprise est obligatoirement soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel, sous le contrôle de l'Inspection du travail (et, le cas échéant, du juge administratif). Est-ce pour cette raison que le juge administratif l'admet ?

L'arrêt commenté, rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation, fait apparaître, peut-être, une divergence sur cette question. On peut déduire du visa et des termes de l'arrêt (relativement concis) que, peu importent les dispositions du règlement intérieur, à partir du moment où un salarié est gréviste, et quelle que soit la nature de l'activité de l'entreprise, il ne peut être contraint de participer à un service minimum, et encore moins sanctionné pour son refus.

La lecture du moyen, annexé à l'arrêt, confirme, en tant que de besoin, que ce service minimum de sécurité était bel et bien prévu par le règlement intérieur.

Compte tenu de la publicité donnée à cet arrêt, le message nous semble clair : quel que soit le contenu du règlement intérieur, la « réquisition » du personnel gréviste, sans son accord, pour participer à un service minimum, n'est pas possible.

Ceci étant, au regard du principe de la « hiérarchie des normes », la solution n'apparaît pas critiquable. On conçoit difficilement qu'un acte règlementaire de droit privé (qualification juridique hybride donnée au règlement intérieur (8)) puisse primer sur une disposition à valeur constitutionnelle (alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946), ou sur une disposition législative.

D'un point de vue plus pratique, il est évident que les employeurs soumis à des impératifs de sécurité élevés (notamment sur les sites classés Seveso 2) peuvent être confrontés à des difficultés importantes en cas de mouvement collectif.

Ces difficultés ne sont toutefois pas dirimantes :

- d'une part, lorsqu'un mouvement de grève (licite) paralyse toute ou partie de la production, l'employeur reste libre de procéder à une éventuelle mise au chômage technique du personnel (9) ;
- d'autre part, et quitte à utiliser le procédé de la réquisition, pourquoi ne pas faire les choses correctement ? Il suffit de s'adresser en urgence au préfet, pour que ce dernier organise lui-même la réquisition du personnel gréviste, s'il estime les conditions réunies, sous le contrôle éventuel du juge administratif.

**Jérôme Ferraro, Avocat au Barreau de Marseille**

(7) CE 27 juil. 2005, Dr. Ouv. 2006 p.11, n. D. Boulmier ; CE 12 novembre 1990, n° 95-823, *Société Atochem*.

(8) Soc. 25 sept. 1991, *Unigrains*, Dr. Ouv. 1992 p.180, n. M-F. Bied-Charreton.

(9) Ce, sous certaines conditions : Soc. 4 juillet 2000, arrêt n° 3194, Bull. n° 262.