

**GRÈVE** Exercice – Fermeture consécutive de l'entreprise par l'employeur – Maintien du salaire aux non-grévistes – Entrave à l'exercice du droit de grève – Licéité (non) – Conséquences – Préjudice – Droit à indemnisation des salariés grévistes.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 17 décembre 2013

Manufacture française des pneumatiques Michelin contre Allègre et a. (p. n°12-23.006)

Attendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône, 29 mai 2012) que le 18 juin 2009 à 5 heures, soixante-douze salariés de la société La Manufacture française des pneumatiques Michelin ont engagé une grève pour protester contre un projet de restructuration de l'entreprise ; que le même

jour à 21 heures, l'employeur a fermé l'entreprise tout en maintenant la rémunération des salariés non grévistes ;

Attendu que l'employeur fait grief au jugement de le condamner à verser à chacun des soixante-douze salariés grévistes une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que la grève, cessation collective du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, suspend le contrat de travail et dispense l'employeur de verser au salarié gréviste son salaire pendant toute la durée de l'arrêt de travail ; que le salarié qui s'est associé à un mouvement de grève doit être considéré, sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste pendant toute la durée du mouvement ; que la fermeture de l'entreprise, postérieurement au déclenchement du mouvement de grève et pendant la durée de celui-ci, n'est susceptible de caractériser un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles qu'à l'égard des seuls non-grévistes ; qu'il en résulte que le salarié qui s'est déclaré gréviste n'est pas fondé à invoquer la fermeture de l'entreprise et l'absence de fourniture de travail aux non-grévistes pour solliciter la condamnation de l'employeur à lui verser une indemnité correspondant aux montants des salaires non perçus au cours du mouvement de grève ; qu'au cas présent, le juge départiteur a constaté que soixante-douze salariés défendeurs au pourvoi ne contestaient pas « s'être déclarés en grève dès le 18 juin 2009 » ; qu'aucun des soixante-douze salariés n'a prétendu s'être tenu à la disposition de l'employeur pendant la durée du mouvement qui s'est achevé le 25 juin 2009 ; qu'en allouant néanmoins à chacun des salariés, une indemnisation égale aux retenues opérées par La Manufacture française des pneumatiques Michelin pour la période postérieure au 18 juin 2009, le conseil de prud'hommes a violé les articles L.2511-1 du code du travail, 1134 et 1184 du code civil ;

2°/ que selon l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ; que ce texte confère simplement le droit pour les salariés qui le souhaitent, de cesser collectivement le travail pour appuyer des revendications professionnelles et ne confère aucun droit fondamental pour les grévistes de bloquer l'accès à l'entreprise et de faire pression sur les non-grévistes en leur lançant des projectiles ou en les injuriant ; qu'aucun texte n'interdit à l'employeur, en présence d'une telle situation et pour des considérations liées à la sécurité des travailleurs non-grévistes, de cesser la production et de dispenser d'activité les non-grévistes en maintenant leur rémunération ; qu'au cas présent, le conseil de prud'hommes a relevé que les constats d'huissier avaient mis en évidence « la présence constante de nombreux salariés grévistes à l'entrée à l'entrée de l'entreprise ainsi que d'obstacles limitant tant l'accès des piétons que des véhicules individuels et utilitaires » et qu'était établi « l'exercice de pressions sur les non-grévistes de l'établissement par des employés grévistes cantonnés à l'extérieur du site, par le jet de projectiles à savoir des fruits et légumes ou des vociférations allant jusqu'à l'injure » ; qu'en énonçant que la décision de La Manufacture française des pneumatiques Michelin d'avoir, face à une telle situation, décidé de cesser la production et de dispenser les salariés non-grévistes d'activité tout en maintenant leur rémunération avait « eu pour conséquence de vider de substance l'exercice du droit de grève par ses employés » et était « constitutive d'une entrave à l'exercice de ce droit des salariés qui n'ont pu valablement en jouir que la journée du 18 juin 2009 », le conseil de prud'hommes a violé l'article L.2511-1 du code du travail, ensemble l'alinéa 7 du Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

3°/ que l'employeur, tenu à l'égard du salarié d'une obligation de sécurité de résultat, doit, dès qu'il a connaissance de l'exposition de son salarié à un risque pour sa santé et sa sécurité, prendre les mesures nécessaires pour l'en préserver, sans attendre la réalisation de ce risque ; qu'au cas présent, il résulte des constatations du jugement que les non-grévistes qui souhaitaient rejoindre leur poste de travail étaient soumis à des pressions de « nombreux salariés grévistes » bloquant l'accès de l'entreprise et leur lançant des projectiles ; que l'employeur était donc fondé, par mesure de prévention pour protéger les non-grévistes, à les dispenser de venir travailler pendant la durée du mouvement ; qu'en estimant qu'en l'absence de voie de fait pouvant être « tenue comme constituée », La Manufacture française des pneumatiques Michelin n'était pas fondée à dispenser les non-grévistes d'activité pendant la durée du mouvement de grève, le conseil de prud'hommes a violé les articles L.4121-1 du travail interprété à la lumière de la Directive cadre 89/ 391 du 12 juin 1989 ;

Mais attendu que relevant qu'aucune voie de fait ne pouvait être tenue pour constituée ni qu'aucune situation d'insécurité ou d'atteintes aux personnes n'était établie, le conseil de prud'hommes a pu décider que la fermeture de l'entreprise était illicite et constitutive d'une entrave à l'exercice du droit de grève justifiant l'octroi de dommages-intérêts ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabarats, prés. – Mme Duvallet, rapp. – Mme Lesueur de Givry, av. gén. - SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

#### Note.

Les briseurs de grève ont toujours considéré le lock-out comme le pendant pour l'employeur de l'utilisation par les salariés du droit de cesser collectivement le travail. La grève a cependant pour elle une assise constitutionnelle arrachée au lendemain de la seconde guerre mondiale en raison de l'engagement des travailleurs dans la libération du territoire national. C'est ainsi que le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 énonce que « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ». Ce texte précise que « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ». Cette force juridique n'est pas reconnue au lock-out.

En témoignent les faits suivants : le 18 juin 2009 à 5 heures, soixante-douze salariés de l'entreprise Michelin ont engagé une grève pour protester contre un projet de restructuration. Le même jour, à 21 heures, l'employeur fait le choix de fermer l'entreprise tout en maintenant la rémunération des salariés non-grévistes. Il motive sa décision au nom de l'insécurité causée par le mouvement et constatée par huissier. L'officier ministériel met en évidence « la

présence constante de nombreux salariés grévistes à l'entrée de l'entreprise ainsi que des obstacles limitant tant l'accès des piétons que des véhicules individuels et utilitaires ». Il constate également « l'exercice de pressions sur les non-grévistes de l'établissement par des employés grévistes cantonnés à l'extérieur du site, par des jets de projectiles à savoir des fruits et légumes ou des vociférations allant jusqu'à l'injure ».

La traversée n'était pas sans risque, mais la manufacture est habituée au vent contraire et c'est pleine d'entrain qu'elle se lança dans l'aventure. Les salariés grévistes ont riposté en saisissant le Conseil des prud'hommes de Châlons-sur-Saône qui, en formation de départage, décidait le 29 mai 2012 qu'une telle fermeture était illicite ; selon une formule inspirée « dès le 18 juin au soir la défenderesse a privé ses salariés de travail et cette décision a eu inexorablement pour conséquence de vider de substance l'exercice du droit de grève par ses employés ; il s'agit d'une décision constitutive d'une entrave à l'exercice de ce droit des salariés qui n'ont pu valablement en jouir que la journée du 18 juin 2009 » (1). Des dommages et intérêts correspondants aux salaires perdus sont alloués.

Loin de se décourager, l'usine de pneumatiques formait un pourvoi, persuadée de la solidité de son embarcation. Mais la coque pleine d'eau tirait le navire vers le fond qui finit par sombrer. La Haute cour confirme en tout point l'analyse du Conseil des prud'hommes. Cet arrêt (ci-dessus, P+B) a donc le mérite d'examiner une pratique illégale qui consiste, lors d'un mouvement de grève, à fermer l'entreprise afin d'entraver le mouvement, l'originalité résidant en l'espèce dans le maintien du salaire aux non-grévistes.

Avant d'aborder ce qui, exceptionnellement, conduit le juge à reconnaître la légitimité du lock-out (2.), le commentaire s'attardera à en définir son contenu, tout en précisant les motifs qui en principe en font un acte illicite (1.).

### 1. Le lock-out : un fait fautif

L'illicéité du lock-out ne fait aucun doute (b.), mais préalablement nous dessinerons les contours de l'acte (a.). Les sanctions appliquées feront enfin l'objet d'un paragraphe (c.).

### a. Définition

Le lock-out consiste pour l'employeur à fermer l'entreprise dès lors qu'il est confronté à une grève ou à une menace de grève (2). Par cet acte, il espère casser les reins du mouvement engagé par les travailleurs. Cette situation a pour conséquence d'opposer les salariés entre eux, c'est-à-dire entre ceux engagés dans l'action et ceux qui, au contraire, ne sont pas convaincus du bien-fondé du mouvement (3). L'objectif est en effet de faire indirectement pression sur les grévistes, c'est la dissension entre les salariés qui est recherchée afin de briser la grève c'est-à-dire, d'un point de vue juridique, à rendre inefficace ou à entraver l'exercice d'un droit constitutionnel. Durant le lock-out, les salariés qui ne s'associent pas à la grève ne sont pas rémunérés (4).

### b. Le lock-out, fait illicite

La grève est très peu abordée par le Code du travail, c'est d'ailleurs la jurisprudence qui l'a définie comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles (5). La loi apporte, cependant, quelques précisions : en premier lieu, qu'elle ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde (6). Ensuite son exercice figure en bonne place parmi les critères discriminatoires (7). Enfin, le Code précise qu'il est interdit de recourir aux contrats à durée déterminée ou à des travailleurs temporaires pour remplacer des grévistes (8).

Le lock-out n'a, quant à lui, aucun fondement juridique ; il s'agit, en principe, d'un acte illicite qui constitue une faute contractuelle génératrice de dommages et intérêts à l'égard des salariés. La première obligation de l'employeur à l'égard d'un salarié est de fournir du travail ; ce principe a été rappelé fermement dans d'autres circonstances : « le contrat de travail comporte pour l'employeur l'obligation de fournir du travail au salarié » (9). L'employeur ne peut méconnaître ses obligations envers ceux ayant fait le choix de ne pas s'associer au mouvement en fermant brutalement son entreprise.

La faute sera constituée lorsque les salariés ont fait connaître leur intention de cesser collectivement

(1) Donnée extraite du pourvoi disp. sur Légifrance.

(2) Sur le lock-out, v. G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 28<sup>ème</sup> ed., 2013, Précis Dalloz § 1415 s. ; S. Michel « L'exercice du droit de grève dans le secteur privé », RPDS 2003 p.125 spec. p.130. V. également le rappel des principes dans l'Avis de l'Avocat général J. Duplat sous Soc. 30 sept. 2005, n°04-40.193, Dr. Ouv. 2006 p.19.

(3) L'entretien de dissensions peut prendre d'autres formes tel le versement de primes aux non-grévistes : Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 2010, n°09-40.144, Dr. Ouv. 2010 p.447, mais également des techniques plus sournaises : v. le paiement d'heures de délégation non demandées, durant un conflit, afin de discréditer les représentants du personnel : CPH Paris 7 juill. 2003, Dr. Ouv. 2004 p.30.

(4) Ce qui fait l'originalité de l'arrêt commenté où cette rémunération était maintenue.

(5) Not. : Soc. 23 oct. 2007, n°06-17.802, RTM, Dr. Ouv. 2007 p.579 ; Précis Dalloz prec. § 1368 s.

(6) L.2511-1 du Code du travail.

(7) L.1132-2 du Code du travail.

(8) L.1242-6 du Code du travail.

(9) Cass. soc. 17 février 2010, n° 08-45.298.

le travail et, alors même que le mouvement n'a pas commencé, l'employeur ferme l'entreprise (10). Cette volonté manifeste de briser la grève est constitutive d'une faute et les salariés peuvent, à juste titre, demander l'allocation de dommages et intérêts (11). La jurisprudence vise également la situation où l'employeur clôt les portes des lieux de travail au motif que le maintien des salariés non grévistes à leur poste est plus coûteux en comparaison du faible rendement (12). Enfin, le sort sera similaire lorsque le lock-out est utilisé aux fins de différer la reprise du travail (13).

### c. Les sanctions du lock-out

Les salariés non grévistes peuvent naturellement demander l'indemnisation des périodes où ils n'ont pas perçu leurs salaires en raison de la fermeture de l'entreprise pendant le mouvement. Mais les grévistes le peuvent également. L'arrêt commenté l'énonce très clairement : la fermeture, à défaut de pouvoir s'appuyer sur des motifs admissibles (14), était illicite et constitutive d'une entrave au droit de grève. Les salariés peuvent prétendre à l'octroi de dommages et intérêts d'un montant au moins égal à la retenue de salaire opérée par l'employeur.

Le paradoxe de cette affaire était donc de voir des grévistes, revendiqués comme tels, réclamer en justice le paiement de dommages-intérêts correspondants à des heures non travaillées. Michelin motivait d'ailleurs son refus de payer les rémunérations par cette qualité de gréviste. Mais pour les juges, l'attitude de l'entreprise caractérise une volonté manifeste de vider de sa substance l'exercice du droit de grève. Que les salariés aient ou non manifesté leur volonté de reprendre le travail à un moment donné (15) est indépendant de l'obligation pour l'employeur de laisser les portes du site ouvertes. La Cour fait donc œuvre de pédagogie en formulant ces principes ; elle rejoint ainsi une décision ancienne : « *ayant relevé que la société AE France avait été avertie d'un mouvement de grève nationale, que certains des syndicats représentés au sein de l'entreprise avaient appelé à la grève et qu'enfin, aucun cas de force majeure n'était établi, le conseil de prud'hommes a exactement décidé que la direction, en fermant l'entreprise, avait privé les salariés, qui souhaitaient suivre le mot d'ordre national, d'un droit constitutionnellement reconnu* » (16).

Une autre piste aurait permis de contraindre l'employeur à cesser ses agissements. Les représentants du personnel auraient pu saisir les juridictions, civiles ou pénales, et invoquer le cas échéant la violation des articles L.2323-6 et L.2328-1 du Code du travail qui exigent la consultation du comité d'entreprise pour toute mesure d'ordre économique affectant la bonne marche de l'entreprise. Cette situation a déjà été examinée, avec succès, par la Cour de cassation (17).

Cependant, des tempéraments à l'interdiction de fermer l'entreprise durant un mouvement de grève sont apportés par les magistrats (2.).

## 2. Le lock-out, une situation exceptionnellement admise par la jurisprudence

Au motif de préserver l'outil de travail, l'employeur peut, de façon très exceptionnelle, avoir recours à la fermeture temporaire de l'entreprise. Le premier cas vise la situation où la sécurité des personnes et des biens n'est plus assurée (a.). L'autre fait appel à la notion de situation contraignante empêchant la poursuite du contrat de travail (b.). Mais dans tous les cas, l'employeur est tenu d'en rapporter la preuve.

### a. La fermeture de l'entreprise pour des raisons de sécurité

La nécessité de maintenir l'ordre et la sécurité peut justifier la fermeture temporaire de l'entreprise. Il en a été jugé ainsi lorsqu'il est établi que les salariés grévistes ont « *interdit l'accès des véhicules à l'entreprise, séquestré les dirigeants de celle-ci et commis des dégradations de bien immobiliers, ce qui a entraîné l'intervention de la force publique pour rétablir la liberté du travail en faveur des autres membres du personnel* » (18). La décision sera similaire s'il s'agit de garantir la sécurité des personnes, non grévistes par exemple, mais aussi les clients, fournisseurs ou autres tiers en contact avec l'entreprise (19).

Il conviendra toutefois d'être particulièrement vigilant quant à la réalité de ces dangers, qui sont bien rapidement prétextés par des employeurs s'appuyant sur des constats parfois de complaisance. Ne perdons pas de vue également qu'il s'agit d'une situation d'une extrême gravité où l'ordre public n'est plus assuré. Elle empêche alors l'activité de l'entre-

(10) Cass. soc. 25 septembre 2001, n°99-43.628.

(11) Cass. soc. 5 juin 1973, n°72-40.570.

(12) Cass. soc. 8 mars 1972, n°71-40.429.

(13) Cass. soc. 6 novembre 1974, n°73-40.555.

(14) *V. infra*.

(15) Comme le soutenait la manufacture.

(16) Cass. soc. 27 juin 1989, n°86-45.096.

(17) Cass. soc. 9 mars 2011, n°10-11.588, Dr. Ouv. 2011 p.626 n. P. Darves-Bornoz.

(18) Cass. soc. 21 mars 1990, n°86-44.190.

(19) Cass. soc. 7 novembre 1990, n°89-44.264.

prise de se poursuivre et ne permet plus l'exécution des contrats de travail.

L'employeur doit être en mesure d'apporter la preuve que le lock-out est dicté par un intérêt légitime d'agir ainsi. Faute de répondre à cette exigence probatoire, la décision patronale est illicite. Michelin en a d'ailleurs fait l'amère expérience. La Cour relève « *qu'aucune voie de fait ne pouvait être tenue pour constituée ni qu'aucune situation d'insécurité ou d'atteinte aux personnes n'était établie, le Conseil des prud'hommes a pu décider que la fermeture de l'entreprise était illicite et constitutive d'une entrave à l'exercice du droit de grève justifiant l'octroi de dommages et intérêts* » (20). En cela, elle écarte – c'est essentiel – l'argument du pourvoi patronal (troisième branche du moyen) tentant de retourner contre les intérêts des salariés l'obligation de sécurité de résultat dont l'employeur est débiteur : la Cour de cassation considère au contraire que cette exigence de prévention n'est pas réversible, elle ne peut être invoquée pour faire obstacle à l'exercice de ses droits par le salarié.

Dans cette affaire, la manufacture avait dispensé les salariés non-grévistes de se rendre sur les lieux de travail tout en maintenant leur rémunération. Elle prétextait les risques encourus par ces derniers qui, en se rendant à leur travail, étaient victimes de quolibets de la part de leurs collègues engagés dans le mouvement. La Cour a, elle, estimé qu'aucune voie de fait n'était constatée, autrement dit que le comportement des grévistes ne portait pas atteinte aux droits des personnes, ni ne violait une disposition législative et réglementaire (21). Autrement dit, aucune situation d'insécurité n'était établie, autorisant la manufacture à fermer ses portes. Cette manœuvre ne poursuivait qu'un objectif : briser la grève !

#### **b. La force majeure abandonnée au profit d'une « situation contraignante »**

La force majeure a autorisé le lock-out (22). Notion d'origine civiliste, elle dispense le cocontractant d'exécuter le contrat de travail. Plus précisément, elle rend impossible la réalisation des obligations contractuelles. Elle se caractérise par l'accumulation de trois critères que sont l'irrésistibilité, l'imprévisi-

bilité et l'extériorité. Autrement dit, les parties doivent être étrangères à l'événement, n'avoir aucune prise sur lui, et n'avoir pu le prévoir.

La Cour de cassation a évolué compte tenu de la difficulté objective de prétendre réunir ces trois conditions dans le contexte des relations de travail. Elle a recours aujourd'hui à une notion *ad hoc*, la « *situation contraignante* » (23). Cela lui permet d'avoir une appréciation à géométrie variable sans rechercher si l'événement a cumulé les critères d'irrésistibilité, d'imprévisibilité et d'extériorité.

Dans une espèce, la situation contraignante a été retenue au motif que la grève du secteur de production avait été totale entraînant la paralysie des autres secteurs de l'entreprise. L'employeur avait attendu que le fonctionnement de l'entreprise soit totalement bloqué avant la mise en chômage technique du personnel non gréviste (24). Dorénavant, l'employeur doit démontrer que la situation ne lui est pas imputable et qu'elle rend « *impossible* » la fourniture de travail aux salariés non-grévistes (25). Elle précise même qu'il doit d'agir d'une impossibilité absolue de fournir aux salariés un travail normal (26).

Ce commentaire a donc l'ambition de rappeler que le droit de grève est une liberté fondamentale dans un pays démocratique. Mais un temps pas si lointain en faisait un délit pénal réprimé avant 1864, et par la suite une faute civile jusqu'en 1946. Cette époque est bel et bien révolue, n'en doutons pas !

**Dominique Holle,**

*DLAJ, UD CGT du Puy de Dôme*

(20) Ci-dessus.

(21) Rappr. à propos de la réintégration de grévistes licenciés hors faute lourde : CA Versailles 9 juill. 2008, Dr. Ouv. 2009 p.141 et nos obs., confirmé par Cass. Soc. 14 avr. 2010 n°08-44.842 s.

(22) Cass. soc. 18 janvier 1979, n°77-40.982

(23) Soc. 30 sept. 2005, n°04-40.193, Dr. Ouv. 2006 p.19, Avis J. Duplat, n. F. Saramito ; Cass. soc. 22 février 2005, n°02-45879 ; Cass. Soc. 7 fév. 1990, n°87-43.566, Dr. Ouv. 1991 p.22.

(24) Cass. soc. 4 juillet 2000, n°98-20.537

(25) Soc. 30 sept. 2005, prec. ; Cass. soc. 22 février 2005, prec.

(26) Cass. soc. 25 février 1988, n°85-46.371.