

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 mars 2017

P. et D. Union départementale CGT contre SNCF (p. n°15-26.915)

Attendu, selon les arrêts attaqués statuant en référé, que MM. P. et D., engagés respectivement par la SNCF direction régionale Bourgogne-Ouest les 1^{er} septembre 1983 et 1^{er} septembre 2006 ont participé à un mouvement de grève ayant débuté le 10 juin 2014 ; qu'ils ont fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire d'un jour avec sursis pour l'un et de deux jours pour l'autre en raison de faits commis au cours de la grève ; qu'estimant que ces sanctions portaient atteinte à l'exercice de leur droit de grève, ils ont saisi, avec l'union départementale de la CGT du Puy-de-Dôme, le juge des référés de demandes tendant à ce que les sanctions soient déclarées illicites et que l'employeur soit condamné à leur verser une provision sur rappel de salaire et sur dommages-intérêts pour sanction illicite et exécution déloyale du contrat de travail et pour manquement à l'intérêt collectif des travailleurs ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles R.1455-5, R. 1455-6, L.1132-2 et L.2511-1 du code du travail ;

Attendu qu'il appartient au juge des référés, même en présence d'une contestation sérieuse, de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue toute sanction prononcée à l'encontre d'un salarié gréviste auquel une faute lourde ne peut être reprochée ;

Attendu que pour dire n'y avoir lieu à référé, les arrêts retiennent que les salariés sollicitent des rappels de salaire en raison du caractère abusif et injustifié de la sanction prononcée alors qu'ils exerçaient normalement leur droit de grève tandis que la SNCF estime que ces derniers ont perturbé la circulation des trains, violé le principe de continuité du service public et commis des faits contraires à un exercice normal du droit de grève justifiant la sanction disciplinaire ; qu'ainsi, la SNCF soulève une contestation sérieuse et que par application de l'article R.1455-5 du code du travail, il convient de dire que le juge des référés n'est pas compétent pour accorder une provision ; qu'à titre surabondant, il convient de rappeler qu'il est constant que le juge des référés ne peut être compétent pour prononcer l'annulation de la sanction infligée au salarié, car cela l'amènerait à trancher le fond du litige ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il lui appartenait de rechercher si les salariés avaient commis une faute lourde, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation à intervenir sur le premier moyen entraîne par voie de conséquence,

en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef du dispositif ayant dit n'y avoir lieu à statuer en référé sur la demande de provision présentée par l'union départementale de la CGT Puy-de-Dôme ;

Par ces motifs :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, les arrêts rendus le 15 septembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

(M. Frouin, prés. – Mme Duvallet, rapp. – M. Petitprez, av. gén. – SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Monod, Colin et Stoclet, av.)

Note.

Confrontés à une grève, certains employeurs préfèrent recourir au pouvoir disciplinaire plutôt que de répondre aux revendications.

Fort heureusement, les grévistes disposent d'outils juridiques leur permettant de se défendre et de lutter efficacement contre de telles stratégies. À condition toutefois que le droit soit convenablement appliqué...

Dans un arrêt du 8 mars 2017, la Cour de cassation procède, de façon aussi sobre que pédagogique, à différents rappels. D'abord, qu'un gréviste ne peut être sanctionné que s'il a commis une faute lourde (1). Ensuite, à défaut de démontrer un ou des faits d'une telle gravité, la formation de référé est compétente pour faire cesser le trouble manifestement illicite, même en présence d'une contestation sérieuse (2).

Un retour sur les faits s'impose : en juin 2014, à l'appel de leur fédération syndicale, les cheminots se mettaient en grève contre le démembrement de la SNCF et l'ouverture totale du secteur ferroviaire à la concurrence. Ce mouvement a mobilisé de nombreux grévistes, les perturbations ont été importantes, mais elles n'ont pas ébranlé la direction de l'entreprise qui resta campée sur ses positions. Ainsi, les jours se succédèrent sans que le mouvement ne s'essouffle.

À cours d'arguments, alors que tout concourt à l'abandon de la réforme, l'entêtement prend le pas sur la raison. À tel point que pour faire pression sur

(1) S. Michel, « L'exercice du droit de grève dans le secteur privé », RPDS fév. et avr. 2004, spec. p.132 ; P. Lokiec, *Droit du travail, Les relations collectives*, 2011, PUF Thémis, § 430.

(2) S. Mrahoui, « Du bon usage du référé prud'homal », Dr. Ouv. 2017, p. 290 ; T. Durand, « Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence ! », Dr. Ouv., 2012, p. 533 s.

les grévistes et leurs syndicats, la SNCF sanctionne une centaine de cheminots en Auvergne pour des motifs divers : envahissement des voies, des locaux, des postes d'aiguillage, gêne des usagers... des actes qui ont pu exister, mais qui, d'une part, nécessitent la preuve de la participation personnelle du salarié pour générer une sanction (3) et, d'autre part, doivent revêtir un niveau de gravité exceptionnel. En effet, seule une faute lourde (4) autorise l'employeur à sanctionner un gréviste (5). Et c'est là que le bât blesse, car, sur le terrain de la preuve, le dossier de l'employeur manquait particulièrement d'éléments justifiant sa décision.

De façon tout à fait étonnante, la sanction a pris, pour certains, la forme de mises à pied à titre disciplinaire et, pour d'autres, les jours de repos compris dans la période de suspension du contrat de travail ont été décomptés comme jours de grève.

Dans la décision commentée, il était reproché à deux agents d'avoir perturbé la circulation des trains, violé le principe de continuité du service public, « *autant de faits contraires à l'exercice normal du droit de grève justifiant la sanction disciplinaire* » arguait l'employeur.

L'illicéité des mesures prises n'aurait dû faire aucun doute, tout comme la mise en œuvre de ses pouvoirs par le juge des référés. D'ailleurs, le Conseil de prud'hommes ne s'y était pas trompé. Saisi par vagues successives, le juge des référés s'estimait compétent et faisait cesser les troubles manifestement illicites résultant des mesures prises par la SNCF (6).

De manière fort surprenante, la Cour d'appel de Riom infirma l'ordonnance prise par le conseil de prud'hommes. Elle considéra, en premier lieu, que « *le juge des référés ne peut être compétent pour prononcer l'annulation de la sanction infligée au salarié, car cela l'amènerait à trancher le fond* » (7) ! D'un revers de plume, la Cour d'appel balayait tous les textes protecteurs, à commencer par l'article L.1132-2 du Code du travail, qui précise qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève. L'exigence d'une faute lourde nécessaire à la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire n'était même pas évoquée dans les motifs de l'arrêt. L'étendue des pouvoirs conférés au juge des référés était, à cette occasion, gravement méconnue (8).

Une telle solution devait nécessairement entraîner la censure de la Haute cour qui énonce que, même en présence d'une contestation sérieuse, « *il appartient au juge de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue toute sanction prononcée à l'encontre d'un salarié gréviste auquel une faute lourde ne peut être reprochée* » (voir arrêt ci-dessus). Certaines règles fondamentales méritent d'être rappelées et c'est ce que vient de faire la Cour de cassation !

Dominique Holle,

Animateur DLAJ, Union départementale CGT
Puy-de-Dôme

(3) Soc. 2 juill. 2014, n°13-12.562, Dr. Ouv. 2015, p. 1 n. E. Dockès ; Soc. 8 févr. 2012, n° 10-14.083, Dr. Ouv. 2012 p. 562.

(4) La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise (Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-11.291) ; en matière de grève : Soc. 9 mai 2012, no 10-26.497, Dr. Ouv. 2012 p. 562.

(5) Soc. 9 mai 2012, n°10-24.307 ; Cass. Soc. 7 juin 1995, n°93-42.789 ; Soc. 16 déc. 1992, n° 91-41.215.

(6) CPH Clermont-Ferrand, ordonnance du 15 février 2015.

(7) CA Riom, 15 septembre 2015.

(8) S. Mrahoui, prec. ; T. Durand, prec.