



HAL
open science

Tensions aux frontières du droit de grève : la solidarité interne et la séquestration en question (à propos de Cass. Soc. 2 juillet 2014, Sté Finimétal)

Emmanuel Dockès

► **To cite this version:**

Emmanuel Dockès. Tensions aux frontières du droit de grève : la solidarité interne et la séquestration en question (à propos de Cass. Soc. 2 juillet 2014, Sté Finimétal). *Le Droit ouvrier*, 2015, 790, pp.1-6. hal-02070951

HAL Id: hal-02070951

<https://hal.parisnanterre.fr/hal-02070951>

Submitted on 18 Mar 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Tensions aux frontières du droit de grève : la solidarité interne et la séquestration en question

(à propos de Cass. Soc. 2 juillet 2014, *Sté Finimétal*)

par Emmanuel DOCKÈS, Professeur à l'Université Paris-Ouest Nanterre (CEJEC)

PLAN

I. La très discutable conservation d'une prohibition résiduelle des grèves de solidarité

II. La séquestration peut être (ou non) une faute lourde

A. Une qualification contrôlée, *in concreto*, et indépendante de la qualification pénale

B. Appréciation de la lourdeur d'une faute et nature du droit de grève

Il est des grèves gagnées qui sont suivies de répression patronale. Dans l'espèce dont avait à connaître la Cour de cassation pour son arrêt du 2 juillet 2014 (1), un mouvement de grève venait de s'achever par la signature d'un protocole d'accord de fin de conflit qui satisfaisait, pour l'essentiel, les revendications des grévistes. Quelques jours plus tard, mauvais perdant, l'employeur convoqua plusieurs grévistes à des entretiens préalables en vue de procéder à leur licenciement (2). Regrettait-il d'avoir trop cédé ? Voulait-il s'accorder, en contrepartie des concessions consenties, le plaisir de se débarrasser de certains trublions plus vindicatifs ? Souhaitait-il faire quelques exemples, afin de restaurer le rapport de force qui convient à une subordination ferme de ses salariés ? Quoi qu'il en soit, ce retournement de l'employeur provoqua naturellement un nouveau mouvement de grève, en solidarité aux grévistes menacés. Ce deuxième mouvement semble avoir été encore plus tendu que le précédent. Les salariés envahirent les locaux de la direction et l'employeur demanda l'appui de la gendarmerie... Une fois le calme revenu, l'employeur décida de changer une nouvelle fois son fusil d'épaule. Il suspendit les procédures de licenciement en cours relatives au premier mouvement de grève... Mais ce fut pour en relancer de nouvelles, contre les mêmes personnes (3), mais sur des motifs cette fois tirés de la participation au deuxième mouvement de grève, celui mené contre les précédentes menaces de sanction. Ces procédures-là aboutirent et les grévistes furent bien licenciés pour faute lourde. C'est l'un de ces licenciements qui fait l'objet de l'arrêt du 2 juillet 2014. Pour la Cour d'appel de Douai, ce licenciement devait être annulé. La Cour de cassation considère, elle, ce licenciement comme justifié et casse l'arrêt d'appel.

Pour justifier son licenciement l'employeur s'appuyait sur deux arguments.

Le premier était tiré de la participation du salarié à une grève de solidarité, donc illicite. Cette argumentation un peu simpliste est rejetée par la Cour d'appel comme par la Cour de cassation, au nom de la présence de revendications professionnelles indirectes, ici la défense du droit de grève. Le principe d'une prohibition des grèves de solidarité interne est cependant réaffirmé à cette occasion, alors même que ce principe est fort discutable (I.).

Sur le second argument de l'employeur, Cour d'appel et Cour de cassation s'opposent. Le différend porte

sur l'envahissement des locaux et sur la rétention du directeur des ressources humaines. Pour l'employeur, la participation du salarié à ce mouvement méritait la qualification de « faute lourde ». La Cour d'appel refuse cette qualification et annule le licenciement. La Cour de cassation casse l'arrêt : pour elle, les faits reprochés au salarié caractérisaient bien une faute lourde. Cette qualification débattue mérite qu'on s'y arrête. Au-delà de l'espèce, la question porte sur le traitement judiciaire des détentions de dirigeants au cours des grèves, sur la notion de faute lourde et, plus généralement encore, sur la compréhension de ce qu'est une grève (II.).

(1) Cass. Soc. 2 juillet 2014, n° 13-12.562 P+B, Jur. soc. Lamy n° 372 du 23 septembre 2014, p. 14, n. H. Tissandier ; Cah. Soc. 266.2014, p. 514.

(2) V. not. l'arrêt du même jour, rendu dans les mêmes termes, à propos d'un autre salarié de la même entreprise impliqué dans le même mouvement (Cass. Soc. 2 juillet 2014, n° 13-12.561 inédit).

(3) C'était le cas de la personne impliquée dans l'arrêt commenté et de celle impliquée dans l'arrêt Cass. Soc. 2 juillet 2014, n° 13-12.561 inédit, préc.

I. La très discutée conservation d'une prohibition résiduelle des grèves de solidarité

Depuis 1965, la Cour de cassation disqualifie, en principe, les mouvements de grève qui s'opposent à des mesures individuelles, comme dépourvues de revendication collectives, professionnelles (4). La motivation de cette disqualification a varié. La Cour de cassation se contentait, dans la période la plus récente, de relever dans ce type de situation l'absence de revendications « professionnelles » (5). L'arrêt commenté du 2 juillet 2014 exige lui, de manière peut-être un peu plus explicite, un « *intérêt collectif et professionnel* ». Il renoue ainsi avec la terminologie originelle de la prohibition (6). La « solidarité » – selon la terminologie travailliste traditionnelle – ou « l'empathie » – si l'on préfère céder à une vision plus psychologique des rapports de travail – semblent curieusement prohibées. Alors même que cette valeur et ce sentiment sont l'essence même de tout mouvement collectif.

La prohibition est d'autant plus curieuse que le pur désintéressement des salariés grévistes est un cas d'école. Derrière les mouvements collectifs menés contre des mesures individuelles se cachent toujours, indirectement, des revendications collectives.

La Cour de cassation le reconnaît le plus souvent. Derrière la protestation contre un licenciement économique, elle voit la défense de l'emploi (7). Derrière la protestation contre des licenciements simultanés, les uns pour faute grave, les autres pour inaptitude professionnelle, elle voit la crainte d'une réduction d'effectif et donc une menace pour la « *stabilité de l'emploi* » (8). Derrière la sanction disciplinaire qui touche un gréviste, elle voit la défense indirecte des revendications qui étaient celles des grévistes (9) ou bien, lorsque ces revendications ont été satisfaites, comme dans l'arrêt commenté du 2 juillet 2014, la défense du droit de grève. Si la grève est menée contre une mesure disciplinaire à la légalité douteuse, le respect du droit disciplinaire semble encore pouvoir être considérée comme la revendication indirecte collective, qui

permet au mouvement d'être jugé licite (10). Au final, seules restent disqualifiées les grèves menées contre des mesures disciplinaires, qui sont à la fois clairement licites et prises hors de tout contexte revendicatif.

Est-ce à dire que les grévistes qui participent à de tels mouvements sont, comme le prétend la Cour de cassation, purement altruistes, purement désintéressés ? On peut en douter. Lorsque les salariés protestent contre une sanction disciplinaire, ils demandent une certaine clémence de la part de l'employeur. Et cette revendication a non seulement valeur pour le passé, mais aussi pour l'avenir. La revendication d'un exercice retenu du pouvoir disciplinaire concerne tous ceux qui, potentiellement, peuvent un jour être fautif, en un mot tous les salariés. Dans toute sanction disciplinaire, il y a un aspect exemplaire, collectif. Dans toute lutte contre des sanctions disciplinaires, cet aspect exemplaire, collectif, est aussi présent.

Pourtant, dans de tels cas, lorsque la sanction semble à l'évidence justifiée, la jurisprudence continue à disqualifier le mouvement de grève. Et ce alors même qu'une revendication professionnelle, collective, relative à l'exercice du pouvoir disciplinaire, est présente. Ce refus d'étendre, en matière disciplinaire seulement, la recherche des revendications collectives indirectes apparaît curieux.

Peut-être les juges ont-ils été un peu choqués par certaines grèves de solidarité menées contre des sanctions disciplinaires qui leur paraissaient pleinement justifiées. N'y a-t-il pas quelque excès à réclamer l'abandon des sanctions décidées contre un salarié qui avait insulté des clients (11), ou bien qui a projeté un jet de peinture au pistolet sur un agent de maîtrise (12) ? Il se pourrait que, derrière la prohibition résiduelle des grèves de solidarité, se cache la prohibition de certaines revendications jugées bien excessives. Ainsi comprise, la jurisprudence sur les grèves de

(4) Cass. Soc. 8 janvier 1965, n° 64-40.135 P ; Cass. Soc. 18 mars 1982, *Cora*, n° 80-40.576 P, Dr. Ouvr. 1983. 118, n. M. B. ; D. 1983. IR. 169, obs. J. Pélissier ; *Les Grands arrêts du droit du travail*, n° 191 ; Cass. Soc. 30 mai 1989, n° 86-16.765 P ; Cass. Soc. 16 novembre 1993, n° 91-41.024 P, Dr. Soc. 1994. 35, rapp. Ph. Waquet, n. J.-E. Ray.

(5) Cass. Soc. 30 mai 1989 et 16 novembre 1993, préc. Ces arrêts ne mentionnent pas expressément l'exigence de revendications collectives, mais l'idée est implicite. D'ailleurs, les deux arrêts insistent sur le caractère « personnel » de la faute ayant justifié la sanction contestée.

(6) L'arrêt du 8 janvier 1965, précité, faisait référence à l'exigence d'un « *intérêt collectif professionnel* ».

(7) Cass. Soc. 22 novembre 1995, n° 93-44.017 P, JCP 1996. I. 3925, n° 20, n. Teysié ; Dr. Soc. 1996. 204.

(8) Cass. Soc. 27 février 1974, n° 72-40.726 P.

(9) Cass. Soc. 27 novembre 1985, Bull. civ. V, n° 559 ; Dr. Soc. 1988. 143, 2^e esp., n. J. Déprez.

(10) Les arrêts qui disqualifient une grève menée contre une mesure disciplinaire prennent soin de noter que la sanction ayant motivé le mouvement « *avait été régulièrement et en conformité du règlement intérieur de l'entreprise* » (Cass. Soc. 8 janvier 1965, n° 64-40.135 P, préc.) ou « *n'avait pas un caractère abusif évident pouvant légitimement entraîner une réaction de défense collective* » (Cass. Soc. 18 mars 1982, *Cora*, n° 80-40.576 P, préc.).

(11) Espèce de l'arrêt *Cora* du 18 mars 1982, précité.

(12) Espèce de l'arrêt du 30 mai 1989 précité (mise à pied trois jours). En revanche, dans l'arrêt du 16 novembre 1993 (préc.), les grévistes protestaient contre le licenciement d'un ancien membre du CHSCT dont le tort était d'avoir refusé de balayer un lieu qui n'était pas son lieu habituel de travail, faute dont la gravité saute moins aux yeux que dans les deux espèces précédentes.

solidarité interne serait en contradiction avec la jurisprudence *Zaluski* qui interdit aux juges de « substituer (leur) appréciation à celle des grévistes sur la légitimité ou le bien-fondé de ces revendications » (13). C'est qu'en pratique, quasiment toutes les revendications faites par les grévistes sont excessives : pour obtenir un peu, il est de coutume de demander beaucoup, y compris lorsqu'est en cause le pouvoir disciplinaire.

Une autre explication pourrait venir de la place particulière accordée par les juges au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Comme si ce pouvoir était une sorte de sanctuaire sacro-saint et qu'il y aurait quelque sacrilège à accepter que de vulgaires salariés puissent en discuter l'exercice. La jurisprudence sur les grèves de solidarité serait alors le résidu étrange d'une très vieille vision du pouvoir disciplinaire, pouvoir suprême, discrétionnaire, placé au-dessus de toute critique possible de la part des salariés et des contre-pouvoirs dont ils peuvent disposer (14). Il devrait suffire de rappeler que cette vision n'est pas seulement très ancienne. Elle est aussi parfaitement

dépassée : le pouvoir disciplinaire est limité non seulement par la loi et le juge, mais il peut aussi l'être par l'action syndicale et par la négociation collective. Les clauses qui limitent le pouvoir disciplinaire de l'employeur, en fixant une liste limitative de sanctions ou un conseil disciplinaire, par exemple, sont parfaitement valides. Les grèves dites de solidarité internes, menées contre des sanctions disciplinaires et, au-delà, contre un certain exercice du pouvoir disciplinaire, devraient donc, elles aussi, être considérées comme pleinement valides.

Cette solution permettrait de reconnaître que toute grève a bien, en pratique, des revendications professionnelles, collectives, directes ou indirectes. Et la très curieuse méfiance jurisprudentielle vis-à-vis d'un affichage de solidarité dans les mouvements collectifs pourrait enfin être abandonnée.

La deuxième partie de cet arrêt porte sur un tout autre point, celui de la qualification de « faute lourde » de faits commis au cours de la grève.

II. La séquestration peut être (ou non) une faute lourde

Dans sa deuxième partie, l'arrêt conforte certaines solutions traditionnelles et qui doivent être approuvées (A). Mais sa sévérité dans l'appréciation des fautes de l'espèce pourrait laisser penser que la Cour n'a pas pris toute la mesure du particularisme du droit de grève (B).

A. Une qualification contrôlée, *in concreto*, et indépendante de la qualification pénale

Cependant qu'elle semble parfois alléger le contrôle qu'elle exerce sur la qualification de « faute grave » (15), la Cour de cassation confirme, avec l'arrêt commenté du 2 juillet 2014, son traditionnel contrôle de la qualification de « faute lourde » (16). De ce point de vue, l'arrêt commenté ne surprend pas et il mérite l'approbation.

Sur la question du lien entre faute pénale et faute civile, l'arrêt semble aussi conforme aux habitudes. À défaut d'être une « séquestration » *stricto sensu*, les faits semblaient pouvoir mériter la qualification de « détention » (17). Ces qualifications délictuelles peuvent conduire à la mise en place d'une répression pénale, même dans le contexte, par nature agité, des grèves (18). Cependant, la Chambre sociale n'est pas la Chambre criminelle. Et elle ne se trompe pas sur l'objet du litige. La question était, en l'espèce, relative non à la répression pénale des actes commis par les salariés, mais à la qualification, civile, de « faute lourde ». Aussi, la Chambre sociale de la Cour de cassation prend-elle bien garde de ne pas se prononcer sur la qualification pénale des faits. Elle évite soigneusement les termes de « séquestration »

(13) Cass. Soc. 2 juin 1992, *Zaluski*, n° 90-41.368, Bull. civ. V, n° 356 ; Dr. Soc. 1992.696, 1^{ère} esp., rapport Ph. Waquet, n. J.-E. Ray ; Dr. Ouvr. 1992.385 ; *Les Grands arrêts du droit du travail*, n° 192 ; Cass. Soc. 19 octobre 1994, Bull. V, n° 281, Dr. Soc. 1994, p. 958, N. Ph. Waquet.

(14) Cette vision d'un pouvoir disciplinaire devant être sanctuarisé inspire une partie des réactions épidermiques (v. not. Ch. Radé, Dr. Soc. 1999. 3 ; J. Mouly, D. 1999. Chron. 359) exprimées contre la jurisprudence *Hôtel le Berry* (Cass. Soc. 16 juin 1998, Bull. civ. V, n° 320 ; Dr. Soc. 1998. 803, rapp. Ph. Waquet ; *Grands arrêts*, n° 67), laquelle autorise le salarié à refuser une sanction disciplinaire qui modifierait son contrat de travail.

(15) Cass. Soc. 25 septembre 2013, n° 12-16.168 ; Cass. Soc. 12 mars 2014, n° 13-11.696 ; C. Bottin-Vaillant « Faute grave et contrôle de la Cour de cassation : panorama du jurisprudences récentes », Dr. Ouvr. 2011. 601.

(16) V. not. Cass. Soc. 26 février 1992, n° 90-40.760 P (la Cour d'appel écarte « à bon droit » la qualification de faute lourde) ; Cass. Soc.

18 décembre 2002, n° 00-44.259 (la Cour d'appel retient « à bon droit » la qualification de faute lourde).

(17) La détention et la séquestration sont également sanctionnées par l'article 224-1 du Code pénal. La détention se différencie toutefois de la séquestration en ce que la première est une rétention faite dans des conditions matérielles de bonne qualité, alors que la séquestration implique, elle, un minimum d'inconfort de la victime, des conditions pénibles. En ce sens, v. M.-L. Rassat, *Droit pénal spécial*, Précis Dalloz, 7^e éd. 2014, n° 425, p. 478.

(18) Art. 224-1 C. pénal. Sur la sanction pénale de séquestrations ayant eu lieu au cours de la grève, v. Cass. Crim. 23 décembre 1986, n° 85-96.630, Bull. crim., n° 384 ; RSC 1987. 696, obs. Levasseur, D. 2009, p. 1584, obs. B. Bouloc (arrêt qui affirme que la qualification de séquestration peut être retenue pénalement, même lorsque les faits ont eu lieu à l'occasion d'une grève, et même sans qu'aucune violence n'ait été caractérisée) ; Cass. Crim. 20 décembre 2000, n° 00-82.391, inédit.

ou de « détention » dans sa motivation. La qualification pénale des faits et la qualification de faute lourde sont, en effet, deux questions indépendantes : la qualification pénale, contrairement à une certaine vision un peu simpliste du droit, n'est pas un indicateur suffisant de la gravité, ni de la lourdeur d'une faute.

La légèreté possible de fautes qualifiées d'infractions pénales est connue et gérée par le droit pénal, au travers d'un principe essentiel, celui de l'individualisation des peines. Les peines encourues sont des maxima qui peuvent être réduits, notamment eu égard à la gravité et aux circonstances de l'acte (19). Et, même lorsque la peine encourue est importante, le juge pénal peut fort bien n'ordonner qu'une peine légère, voire symbolique. Il peut même dispenser de peine, pour peu que l'infraction ne soit pas un crime (20).

Ce que le droit pénal reconnaît ainsi a une conséquence essentielle. Au civil, tout ce qui est pénal n'est pas grave, tout ce qui est pénal n'est pas lourd. En droit du travail, un vol peut même ne pas être qualifié de faute suffisamment sérieuse pour mériter un licenciement, eu égard à la faible valeur du bien soustrait et à l'ancienneté du salarié (21). *A fortiori*, en matière de grève, la qualification pénale n'emporte nullement la qualification automatique de faute lourde. La Chambre sociale de la Cour de cassation en est pleinement consciente. Ainsi, un salarié a pu être condamné pénalement pour injure publique, sans que cette infraction, commise au cours de la grève, ne puisse être qualifiée de faute lourde (22). Il faut en déduire que, si une séquestration ou une détention peuvent être qualifiées de fautes lourdes, cette qualification n'est ni nécessaire, ni automatique.

La qualification de « faute lourde » est une qualification *in concreto*, spécifique, des faits individuellement commis par une personne. Devront notamment être évalués la participation active et le niveau d'engagement du salarié dans l'action collective illicite de séquestration. Il ne saurait donc être question de qualification globale, collective, de « faute lourde » (23). L'arrêt commenté est parfaitement compatible avec cette solution classique. C'est en ce sens qu'il faut comprendre l'absence de

jonction de deux affaires, relatives à la même grève et concernant deux salariés, même s'ils avaient participé de manière similaire à la détention. La qualification de faute lourde ne peut être qu'une qualification individuelle. Les deux affaires étaient donc distinctes et insusceptibles d'être jointes. Et deux arrêts séparés ont été rendus, le même jour (24).

L'arrêt commenté est donc conforme à la jurisprudence traditionnelle, en ce qu'il confirme le contrôle opéré par la Cour de cassation, l'absence de lien entre qualification pénale et qualification civile, et l'appréciation *in concreto* des fautes lourdes. Sur tous ces points, il apparaît solidement fondé. En revanche, l'appréciation réalisée par la Cour des faits de l'espèce semble déceler une possible incompréhension, par les juges, de ce que signifie le droit de grève.

B. Appréciation de la lourdeur d'une faute et nature du droit de grève

La qualification des faits de « faute lourde », refusée par la Cour d'appel, mais retenue par la Cour de cassation, pourrait paraître banale s'agissant de faits de détention ou de séquestration. De tels faits, relativement fréquents dans les conflits collectifs (25), sont illicites. Et ils ont d'ores et déjà pu mériter la qualification de « faute lourde » (26). Toutefois, s'agissant d'une détention sans violence, dans des conditions de confort non contestées, ayant duré moins de quatre heures, à un horaire habituellement ouvré et faite en réaction à un comportement de l'employeur à la légalité très douteuse (préparation du licenciement des meneurs d'un précédent mouvement de grève), on aurait pu s'attendre à plus de mansuétude de la part de la Cour de cassation. Et ce d'autant plus que le salarié licencié n'avait, semble-t-il, joué qu'un rôle passif, les éléments les plus virulents et les plus actifs étant des personnes extérieures à l'entreprise. L'expulsion de ces personnes extérieures avait, au demeurant, fait cesser la détention, ce qui pouvait laisser penser que la part jouée par les salariés licenciés était, au final, limitée. On peut d'ailleurs rappeler que, pour la Chambre criminelle, s'associer à un mouvement de grève et être présent sur les lieux où des salariés d'une entreprise ont séquestré des dirigeants ne suffit pas à démontrer un rôle actif : en l'absence d'acte prouvés des salariés

(19) Art. 132-24 C. pénal.

(20) Art. 132-59 C. pénal.

(21) Cass. Soc. 20 juin 2012, n° 11-18.168 inédit ; Cass. Soc. 4 juin 2002, n° 00-43.479 et Cass. Soc. 29 janvier 2003, n° 01-40.403, Dr. Ouvr. 2003 p. 440 n. D. Boulmier ; wn° 00-40.776 inédit.

(22) Cass. Soc. 8 déc. 2009, n° 08-42.923, RJS 3/2010, n° 288.

(23) Cass. Soc. 4 novembre 1992, n° 90-41.899 P.

(24) V. Cass. Soc. 2 juillet 2014, n° 13-12.562 P ; Cass. Soc. 2 juillet 2014, n° 13-12.561 inédit.

(25) F. Champeaux, Quand la séquestration est saisie par le droit, Sem. soc. Lamy, Dossier, 2009/1398 ; G. Pignarre, À propos des séquestrations, RDT 2010. 357.

(26) Cass. Soc. 16 janvier 1991, n° 89-43.442 P, à propos d'une séquestration ayant duré 12 heures. V. aussi, au sujet de représentant du personnel, CE, 11 janvier 1995, n° 129.392 (séquestration avec violences physiques exercées sur les dirigeants, justifiant le licenciement du représentant du personnel) ; CE, 1^{er} février 1989, n° 64.575 et n° 67.007, publiés au Lebon (licenciement justifié par une faute d'une gravité suffisante d'un représentant du personnel leader d'une séquestration ayant duré plus de 12 heures) ; CE, 17 novembre 1986, n° 58.944, inédit (séquestration de 19 h 30 à 23 h).

pour empêcher les victimes de circuler ou pour les isoler, un tel rôle n'est pas démontré, même si la présence des salariés traduisait une adhésion morale à l'action entreprise, même s'ils étaient « *au milieu de l'action* » et « *même s'ils ne l'ont pas désavouée et qu'ils entendaient s'y associer* » (27).

Ainsi, les arguments qui avaient convaincu la Cour d'appel de ne pas retenir de faute lourde étaient nombreux. La Cour de cassation n'en a pas moins décidé de retenir, elle, cette qualification. Dans le contexte, cette solution peut apparaître excessive, voire surprenante, comparativement à la jurisprudence habituelle de la Cour.

Depuis plus de trente ans, tous les arrêts publiés de la Cour de cassation relatifs à la qualification de « faute lourde » de faits commis au cours d'un mouvement de grève licite étaient soit des arrêts de rejet (28), soit des arrêts de cassation rendus contre des arrêts d'appel ayant retenus, à tort, la qualification de faute lourde (29). La Cour de cassation exigeait ainsi la plus grande prudence des juges du fond dans la qualification des fautes commises au cours des grèves. Cette jurisprudence protectrice des grévistes était justifiée pour plusieurs raisons, juridiques et sociologiques.

Tout d'abord, juridiquement, lors d'une grève, le pouvoir de direction et le pouvoir disciplinaire de l'employeur sont suspendus. Le principe « Nul ne peut se faire justice à soi-même » reprend alors ses droits et l'employeur ne peut se donner satisfaction à lui-même en sanctionnant les auteurs des fautes dont il a pu être victime. La seule exception à ce principe est prévue à l'article L. 2511-1 du Code du travail, qui autorise le licenciement pour faute lourde. Ce texte est une exception au principe de suspension du pouvoir disciplinaire et, comme tel, il est d'interprétation stricte.

Ensuite, et surtout, le droit de grève est un droit dont la substance est la révolte contre un ordre établi. Ce qui en fait un droit très particulier. Il s'agit du seul droit à la résistance, à la désobéissance, qui soit aussi fermement établi. Or, un tel droit n'est pas de ceux qui s'exercent paisiblement. Les grèves sont des situations rares, exceptionnelles même (30), mais ce sont des situations de conflit ouvert, des situations rudes. Les salariés perdent leur salaire et risquent, en pratique, leurs emplois. Les employeurs sont niés dans leur autorité et menacés dans leurs profits. La tension est donc très vive. Et cette tension n'a rien ni d'anormal, ni d'illégal. Au contraire : il s'agit de l'exercice d'un droit, juridiquement protégé. Le système juridique, qui habituellement défend la paix et condamne le trouble, protège ici le conflit. Ce contexte conflictuel et protégé décale la frontière du normal et du fautif. Il décale aussi la frontière du grave, du lourd et de ce qui ne l'est pas.

Ceci explique la retenue dont avait fait preuve jusqu'ici la jurisprudence, relativement à la qualification de faute lourde. Hors les cas d'entrave à la liberté du travail dont sont victimes les salariés non grévistes, faits qui sont jugés sévèrement (31), la qualification de faute lourde apparaissait relativement difficile (32).

L'arrêt du 2 juillet 2014 ne suffit pas, certes, à remettre en cause cette jurisprudence protectrice du droit de grève. Il peut toutefois être lu avec inquiétude. La Cour de cassation serait-elle en passe de minorer, voire d'oublier, ce qu'est le droit de grève ? Dans le doute, il convient de rappeler que le droit de grève est plus qu'un simple droit de cesser le travail : c'est un droit à la révolte et non un droit au repos.

Emmanuel Dockès

(27) Cass. Crim. 6 septembre 1989, n° 87-83.649, Dr. pénal 1990, n° 55 : aucune infraction ne fut donc retenue contre les salariés en question.

(28) Outre les arrêts préc. v. not. Cass. Soc. 8 février 2012, n° 10-14.083 P, RDT 2012, 437, obs. V. Pontif ; Dr. Ouvr. 2012, 562 ; Cass. Soc. 15 mai 2001, n° 00-42.200 P ; Cass. Soc. 31 mars 1996, n° 95-42.086 P ; Cass. Soc. 7 juin 1995, n° 93-42.789 P ; Cass. Soc. 16 janvier 1991, n° 89-43.442 P (préc.).

(29) V. Cass. Soc. 9 mai 2012, n° 10-26.497 P, Dr. Ouvr. 2012, 562 ; 16 février 1989, n° 87-42.572 P.

(30) Les statistiques relatives à la grève, parcellaires et sans uniformité en Europe, sont très débattues (v. not. J. Grenet et L. Bach, « Des grèves partout sauf dans les statistiques », 23 novembre 2007, blog Ecopublix). Il demeure que, quels que soient les chiffres retenus, elles restent clairement des phénomènes rares, particulièrement dans le secteur privé (les chiffres donnent un ordre de grandeur de 0.03 jours de grève par an et par salarié ou, si l'on préfère, une moyenne de 1,5 jours de grève par vie de travail, en comptant une carrière de cinquante ans). Dans le secteur public, ce taux semble devoir être multiplié par 7 (!), mais cela ne fait encore qu'une dizaine de jours de grève par vie complète de travail. Même dans ce secteur, la grève demeure donc un phénomène très exceptionnel. La conflictualité en France est soit moyenne comparativement

au reste de l'Europe (si l'on ne prend en compte que le secteur privé), soit relativement forte (en prenant en compte le secteur public). Dans tous les cas, elle reste deux fois moins élevée que celle du Danemark. Sur ces chiffres, v. not. art. préc.

(31) Cass. Soc. 17 décembre 2002, n° 00-42.115 P et Cass. Soc. 15 mai 2001, n° 00-42.200 P, qui va jusqu'à dire que « *constitue, en principe, une faute lourde justifiant le licenciement d'un salarié gréviste, l'atteinte à la liberté du travail* ». Cette sévérité va de pair avec la caractéristique du droit français de la grève, qui reconnaît la grève comme un droit individuel, ce qui suppose une protection de la grève minoritaire, mais aussi une protection de celui qui n'entend pas participer à une grève, même majoritaire.

(32) V. par ex. Cass. Soc. 8 février 2012, n° 10-14.083 P, Dr. Ouvr. 2012, p. 562 ; RDT 2012, p. 437, obs. V. Pontif (rétention d'un véhicule et la conservation de ses clefs, pas de faute lourde) ; Cass. Soc. 9 mai 2012, n° 10-26.497 ; Dr. Ouvr. 2012, p. 562 (le fait de bloquer l'entrée de l'entreprise à des camions, dès lors qu'il n'est pas démontré que ce blocage portait atteinte à la liberté du travail, n'est pas constitutif de faute lourde) ; Cass. Soc. 7 juin 1995, n° 93-42.789 P (les salariés avaient envahi les salles de commande de plusieurs poste de transformation, à partir desquels des coupures de télésignalisation ont été réalisées, mais il n'avait pas été prouvé que ces coupures avaient été directement faites par les salariés en question : pas de faute lourde).

1° Revendications – Nature – Contestations des sanctions infligées dans le cadre d'un précédent conflit – Intérêt collectif et professionnel (oui) – 2° Responsabilité – Personnel de direction retenu dans les bureaux – Participation du salarié – Faute lourde (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 juillet 2014
Sté Finimétal contre C. (n°13-12.562)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. C. a été engagé par la société Finimétal le 16 février 1977 en qualité d'agent de manutention ; qu'à la suite de l'échec de la réunion du 17 février 2010 relative à la négociation salariale, un mouvement de grève s'est déclenché qui s'est terminé par la signature d'un protocole de fin de grève conclu le 1^{er} mars 2010 ; que M. C. a été convoqué le 5 mars 2010 à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour des faits commis pendant le mouvement de grève ; qu'un second arrêt collectif du travail a eu lieu le 12 mars 2010 en soutien aux salariés de l'entreprise menacés de sanctions disciplinaires pour des faits commis pendant le premier mouvement de grève ; que M. C. a reçu une nouvelle convocation à un entretien préalable le 19 mars, avec mise à pied conservatoire, visant sa participation à la séquestration d'un membre de l'entreprise le 12 mars 2010 ; que le salarié a été licencié pour faute lourde par lettre du 7 avril 2010 ; qu'il a saisi, avec le syndicat CGT Finimétal, la juridiction prud'homale de demandes tendant à l'annulation de son licenciement et au paiement de diverses sommes ;

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt, pour annuler le licenciement, de dire que le mouvement de grève du 12 mars 2010 est licite, alors, selon le moyen, qu'est illicite le mouvement de grève déclenché par solidarité avec un salarié sanctionné pour un motif strictement personnel ; que le juge devant qui l'employeur conteste pour ce motif la légitimité de la grève, doit rechercher pour quel motif les salariés bénéficiant du mouvement de solidarité étaient objectivement sanctionnés ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de la cour d'appel qu'en ce qui concerne, à tout le moins, M. C., la sanction disciplinaire dont il était menacé à la date du 12 mars 2010 concernait des faits de violence qu'elle-même a qualifiés de fautifs bien qu'ils aient été commis au cours du précédent mouvement, de sorte qu'ils constituaient une faute personnelle ; qu'en jugeant cependant, en termes hypothétiques, que « ces menaces pouvaient apparaître comme caractérisant une volonté d'intimidation des salariés grévistes, de sorte que la mobilisation destinée à les soutenir répondait à un intérêt collectif », sans rechercher la réalité objective des griefs formulés à l'encontre des autres salariés sanctionnés ou menacés de sanction, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.2511-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu que le syndicat CGT Finimétal avait appelé les salariés de l'entreprise à la grève le 12 mars 2010 de 11 heures à 14 heures pour soutenir les salariés menacés par des sanctions disciplinaires pour des faits commis lors du précédent mouvement de grève, dont la légitimité n'était pas contestée, et que ces menaces avaient pu être perçues au sein de l'entreprise comme susceptibles de porter atteinte au droit de grève, a pu en déduire,

sans avoir à procéder à la recherche invoquée, que la mobilisation destinée à soutenir les salariés grévistes répondait à un intérêt collectif et professionnel, de sorte que ce mouvement de grève était licite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique pris en sa troisième branche :

Vu l'article L.2511-1 du code du travail ;

Attendu que pour annuler le licenciement, l'arrêt retient qu'il ressort d'un constat d'huissier que le 12 mars 2010 vers 11 heures 30, plusieurs salariés, dont M. C., se sont rassemblés dans la cour de l'entreprise, qu'à 11 heures 45 ils ont pénétré dans les locaux administratifs et sont restés dans le couloir face au bureau de M. Verhoest, directeur des ressources humaines de l'entreprise, que l'huissier a relevé qu'« une personne extérieure à la société déclare qu'il y a séquestration du DRH et de la direction » et qu'une « liste de quinze personnes se trouvant dans le couloir et séquestrant le DRH » est établie, que M. Decru, directeur d'établissement, a appelé les gendarmes pour signaler la séquestration de M. Verhoest dans son bureau, que vers 13 heures 30, M. Decru a demandé à nouveau aux gendarmes présents de faire évacuer les personnes extérieures à la société, que les personnes présentes dans le couloir ont quitté les lieux vers 15 heures 30, que M. Verhoest a pu alors sortir de son bureau ; que M. C. ne dément pas avoir été sur place le 12 mars, contestant avoir pris part à une séquestration mais revendiquant avoir participé à un mouvement de défense du droit de grève ; que l'employeur qui n'invoque pas un comportement particulier imputable à l'intéressé, indique au contraire que son niveau d'implication dans les faits du 12 mars 2010 est similaire à celui des autres salariés et que s'il a été licencié c'est en raison du comportement fautif qu'il a adopté par ailleurs ; que toutefois la faute lourde n'est pas caractérisée en l'espèce, ni les propos tenus par M. C. le 24 février 2010 lors du mouvement de grève initial, ni son attitude lors de l'entretien préalable au licenciement, ni sa participation à l'action collective du 12 mars suivant ne révélant d'intention de nuire ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait personnellement participé à l'action collective au cours de laquelle le directeur des ressources humaines avait été retenu de 11 heures 45 à 15 heures 30 dans son bureau, dont il n'avait pu sortir qu'après l'évacuation par les forces de l'ordre des personnes présentes, ce dont il résultait que le comportement du salarié était constitutif d'une faute lourde, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les première, quatrième et cinquième branches du moyen :

Casse et annule

(M. Lacabarats, prés. – Mme Sommé, rapp. – M. Finielz, av. gén. - SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Didier et Pinet, av.)