

Maintien des grévistes dans l'entreprise : preuve de la faute lourde

le 20 mai 2016

SOCIAL | Grève | Rupture du contrat de travail

Il revient aux juges du fond d'apprécier souverainement la valeur et la portée des constats d'huissiers, lesquels sont soumis à la libre discussion des parties lors du débat contradictoire devant la juridiction ; qu'il en résulte l'absence d'atteinte au principe de l'égalité des armes au sens de l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme.

- [Soc. 3 mai 2016, FS-PB, n° 14-28.453](#)

L'article L. 2511-1, alinéa 3 du code du travail dispose que en matière de grève « tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit ». Il en résulte qu' « un salarié gréviste ne peut être licencié ou sanctionné à raison d'un fait commis au cours de la grève que si ce fait est constitutif d'une faute lourde » Soc. 16 déc. 1992, n° 91-41.215, D. 1993. 265 , obs. E. Dockès ; Dr. soc. 1993. 291, note J. Savatier ; RJS 1993. 119, n° 174 ; CSB 1993. 37, A. 8 ; 7 juin 1995, n° 93-42.789, Dr. soc. 1995. 837). La jurisprudence considère depuis longtemps comme étant une faute lourde le maintien du salarié gréviste dans l'entreprise malgré une décision d'expulsion (Soc.30 avr. 1987, Bull. civ. V, n° 238 ; D. 1987. IR 120).

L'arrêt rendu par la chambre sociale le 3 mai 2016 vient préciser la marge d'appréciation des juges du fond dans la qualification de la faute lourde à l'occasion d'un maintien des salariés grévistes dans l'entreprise. En l'espèce, deux salariés ont été licenciés pour faute lourde par l'employeur en raison de leur prétendue participation à un piquet de grève. Les salariés contestent leur présence sur les lieux. Après avoir été déboutés en appel, ils ont formé un pourvoi devant la Cour de cassation fondé sur un moyen divisé en six branches. Ils estiment tout d'abord que le constat d'huissier de justice dans lequel est mentionné leur nom ne respecte pas les règles de la contradiction dans la mesure où l'huissier n'a pas demandé aux personnes présentes sur le piquet de grève de décliner leur identité mais à simplement noté les noms qui lui étaient dictés par le responsable des ressources humaines qui l'accompagnait lors du constat. L'identification des grévistes n'était donc pas celle de l'huissier mais celle du responsable RH. Ensuite, les salariés font valoir qu'il n'y a pas eu de désorganisation de l'entreprise puisque l'employeur a eu recours à une entreprise de sous-traitance de manière illégale pour atténuer les conséquences de la grève. Ce recours illégal à la sous-traitance a été constaté par l'inspecteur du travail au cours d'un contrôle réalisé deux semaines plus tard. Enfin, les deux salariés licenciés pour faute lourde estiment avoir été victimes d'une discrimination (sans pour autant préciser le motif discriminatoire) dans la mesure où ils sont les seuls à avoir été licenciés alors que le constat de l'huissier mentionnait le nom d'autres salariés présents sur le piquet de grève. Ils reprochent également à la cour d'appel de ne pas avoir recherché « si le maintien dans l'entreprise de ces salariés était considéré par l'entreprise comme étant compatible avec l'intérêt de celle-ci » dans la mesure où le comportement des autres salariés mentionnés dans le constat d'huissier n'a pas été sanctionné. L'argument semble logique puisqu'il semble difficile d'admettre que le même comportement soit pour un salarié constitutif d'une faute lourde et que pour un autre salarié il ne donne lieu à aucune sanction.

Concernant la question du constat d'huissier utilisé pour la caractérisation de la faute lourde, la chambre sociale s'en remet à l'appréciation souveraine des juges du fond qui apprécient « la valeur et la portée des constats d'huissiers, lesquels sont soumis à la libre discussion des parties lors du débat contradictoire devant la juridiction ». Il ne saurait dès lors y avoir atteinte au principe de l'égalité des armes au sens de l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme.

Concernant les deux branches portant sur le licenciement discriminatoire, la chambre sociale remarque que ce dernier n'avait pas été invoqué par les salariés lors de l'audience ou dans leur

conclusion devant la cour d'appel. Ces deux branches sont donc irrecevables.

Ensuite, la Cour s'en remet de nouveau à l'appréciation souveraine des juges du fond en ce qui concerne « la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve qui [leur] étaient soumis dont les constats d'huissiers de justice et le procès verbal de l'inspecteur du travail ». Elle estime que la cour d'appel « a constaté, hors toute dénaturation, que les salariés, bien qu'informés du caractère illicite de l'occupation des lieux et du blocage de l'accès au site après la notification de l'arrêt de référé de la cour d'appel ordonnant l'expulsion des grévistes suivie d'un commandement de quitter les lieux avaient personnellement participé à la poursuite de ces opérations de blocage durant quatre jours, interdisant le travail de salariés non grévistes » et qu'elle « a exactement déduit que les licenciements étaient fondés sur une faute lourde ». La chambre sociale effectue donc un contrôle restreint de la motivation de la cour d'appel en ce qui concerne l'appréciation de la réalité des faits, mais opère un contrôle lourd en ce qui concerne les conséquences juridiques de ces constatations.

par Marie Peyronnet