



# LOCK OUT : IL NE FAUT PAS L'OMBRE D'UN DOUTE SUR SA LICEITE...

publié le **06/04/2014**, vu **2138 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

**Depuis le XIXe siècle, la grève se définit comme une action collective consistant en une cessation concertée du travail par les salariés d'une entreprise, d'un secteur économique, d'une catégorie professionnelle ou par extension de toute autre personne productive. Elle peut intervenir à l'initiative de syndicats ou directement des employés.**

Cette action vise à appuyer des revendications en faisant pression sur le chef d'entreprise. La perte de production que la cessation de travail entraîne « se transforme » en une épreuve de force. En effet, les grévistes ne sont pas rémunérés et l'entreprise ne produit plus et perd de l'argent.

Le conflit social est inéluctable car on ne peut tomber d'accord sur tout et pour tout. Cependant, il doit s'inscrire dans une logique compromissaire plutôt qu'une logique conflictuelle afin de préserver les intérêts économiques et sociaux de tout à chacun.

Dans cette affaire, des salariés d'une grande multinationale avaient engagé une grève pour protester contre un projet de restructuration de l'entreprise. Le même jour, l'employeur avait pris la décision de fermer l'entreprise tout en maintenant la rémunération des salariés non grévistes.

Les grévistes avaient engagé une procédure devant le conseil de prud'hommes qui condamna **l'employeur à verser à chacun d'eux une somme à titre de dommages-intérêts** suite à la décision de lock out de l'entreprise.

Cette dernière reprochait au jugement de l'avoir condamné alors 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.

Dès lors, la société arguait qu'un 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. La fermeture de l'entreprise, postérieurement au déclenchement du mouvement de grève et pendant la durée de celui-ci, ne pouvait de ce fait caractériser un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles qu'à l'égard des seuls non-grévistes.

Quid juris : le salarié qui s'est déclaré gréviste est-il 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 ?

En l'espèce, les salariés défendeurs au pourvoi ne contestaient pas s'être déclarés en grève et donc n'avoir pu se rendre disponibles pour leur employeur pendant toute la durée du mouvement. Pour autant, les juges du fond leur ont alloué une indemnisation égale aux retenues opérées par

l'employeur pour la période de grève.

Par principe, le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. Ceci confère simplement le droit pour les salariés qui le souhaitent, de cesser collectivement le travail pour appuyer des revendications professionnelles. En revanche, le texte 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. Il faut donc garder à l'esprit 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.

Dans ce litige, le conseil de prud'hommes relevait que les constats d'huissier avaient mis en évidence *«la présence constante de nombreux salariés grévistes 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 »*.

La question était de savoir si, face à une telle situation, la décision de l'entreprise 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 des grévistes»*. Si tel était le cas, alors il s'agirait d'une entrave de la société à l'exercice du droit de grève par les salariés.

D'un autre angle de vue, l'employeur est aussi tenu à l'égard de ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat. Conséquemment, il doit dès qu'il a connaissance de leur exposition à un risque pour leur santé et leur sécurité, prendre les mesures nécessaires pour les en préserver sans attendre la réalisation de ce risque.

Quid juris : l'employeur était-il fondé, par mesure de prévention pour protéger les non-grévistes, à les dispenser de venir travailler pendant la durée du mouvement ?

Les juges du fond avaient estimé qu'en l'absence de voie de fait pouvant être tenue comme constituée, la société n'était pas fondée à dispenser les non-grévistes d'activité pendant la durée du mouvement de grève.

En clair, on entend par voie de fait tout comportement portant ouvertement atteinte à des droits personnels ou méconnaissant à l'évidence une disposition législative ou réglementaire et justifiant, de ce fait, le recours à la procédure de référé en vue de faire cesser ce trouble manifestement illicite.

De plus, la chambre sociale de la Cour de cassation avait constaté qu'aucune situation d'insécurité ou d'atteintes aux personnes n'était établie. Aussi, la haute juridiction confirma le jugement rendu par le conseil de prud'hommes concluant à la fermeture illicite de l'entreprise et constitutive d'une entrave à l'exercice du droit de grève justifiant l'octroi de dommages-intérêts aux salariés grévistes.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

[www.clindoeil-social.com](http://www.clindoeil-social.com)

## *Sources*

*Cass. soc., 17 déc. 2013, n° 12-23.006, Sté La Manufacture française des pneumatiques Michelin c/M. A. et a.*

*Conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône, 29 mai 2012*

*Articles L. 2511-1 du code du travail, 1134 et 1184 du code civil*

*Alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946*

*Article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*

*Articles L. 4121-1 du travail interprété à la lumière de la Directive cadre 89/ 391 du 12 juin 1989*