

## → GRÈVE

### 270-6 L'employeur ne peut réquisitionner des salariés grévistes même pour des motifs de sécurité

Cass. soc. 15 déc. 2009, pourvoi n° 08-43.603, arrêt n° 2563 FS-P+B

L'employeur ne peut, sauf dispositions législatives contraires, se fonder sur le règlement intérieur pour réquisitionner des salariés grévistes, même pour un motif de sécurité. Il ne peut donc sanctionner un salarié refusant de déférer à une telle réquisition.

#### LES FAITS

Une entreprise dont l'activité est soumise à la législation relative aux installations classées est confrontée à une grève de son personnel. Du fait de la nature particulière de l'activité, le règlement intérieur institue un service minimum de sécurité en cas de grève, autorisant l'employeur à réquisitionner à tour de rôle des salariés grévistes. Dans ce cadre, il convoque un salarié gréviste dans le but de participer à ce service minimum de sécurité. Celui-ci ayant refusé de déférer à cette convocation, il fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire et saisit la juridiction prudhomale.

#### LES DEMANDES ET ARGUMENTATIONS

Par un arrêt du 30 mai 2008, la Cour d'appel de Douai rejette les demandes du salarié. Pour les juges du fond, le service minimum de sécurité institué par l'employeur en cas de grève est en l'espèce justifié, compte tenu des impératifs de sécurité, et est donc parfaitement conciliable avec l'exercice du droit de grève.

Au soutien de son pourvoi, le salarié énonce à titre principal que l'employeur ne tient d'aucune disposition législative le droit de réquisitionner des salariés grévistes pour assurer un service minimum de sécurité dans l'entreprise.

Subsidiairement, il reproche aux juges du fond de ne pas avoir suffisamment caractérisé les éléments attestant du caractère indispensable de la mise en place d'un service minimum de sécurité.

#### LA DÉCISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE

La Cour de cassation censure l'arrêt attaqué sous le visa de l'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et de l'article L. 1132-2 du Code du travail. « Attendu que, sauf dispositions législatives contraires, l'employeur ne peut en aucun cas s'arroger le pouvoir de réquisitionner des salariés grévistes ».

#### → Le règlement intérieur ne peut limiter le droit de grève, même pour un motif impérieux de sécurité

Le droit de grève est un droit constitutionnel. L'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, préambule auquel renvoie la Constitution en vigueur de 1958, dispose que le « droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlement ».

Si le législateur a réglementé de façon générale les modalités d'exercice du droit de grève dans le secteur public (C. trav., art. L. 2512-1 et s.), tel n'est pas le cas s'agissant des entreprises de droit privé. En ce domaine, seules des règles éparses relatives à la grève ont été instituées, celles-ci ayant principalement pour objet d'interdire à l'employeur de prendre des mesures visant à restreindre le droit de grève : interdiction de sanctionner ou de licencier un salarié en raison de l'exercice normal du droit de grève (C. trav., art. L. 1132-2, art. L. 2511-2), interdiction du recours à des salariés intérimaires ou en CDD pour remplacer des salariés grévistes (C. trav., L. 1242-6 et L. 1251-10).

Dans le cas d'espèce de l'arrêt du 15 décembre 2009, l'employeur avait décidé de mettre en place unilatéralement, par le biais du règlement intérieur, l'organisation d'un service minimum en cas de grève, ce service étant fondé sur des motifs impérieux de sécurité. En effet, son activité relevait de la législation sur les installations classées, cette dernière notion recouvrant l'ensemble des exploitations industrielles ou agricoles susceptibles de créer des risques ou de provoquer des pollutions. En l'espèce, compte tenu de la dangerosité de l'activité exercée, l'employeur soutenait donc la nécessité d'une permanence des équipes de sécurité, et ce, même en cas de grève. Pour lui, cet impératif de sécurité légitimait une entorse au moins limitée (chaque salarié gréviste était réquisitionné à tour de rôle) à l'exercice du droit de grève.

Ce raisonnement, frappé du bon sens, avait séduit la cour d'appel. Mais compte tenu du principe à valeur

constitutionnelle énoncé plus haut selon lequel le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent, il ne pouvait être validé par la Cour de cassation. Seule la loi peut règlementer l'exercice du droit de grève. Et en l'espèce, aucun texte législatif, notamment tiré de la législation sur les installations classées, ne pouvait être invoqué par l'entreprise.

Un règlement intérieur, qui n'est qu'un acte résultant de la seule volonté de l'employeur, ne pouvait donc suffire pour permettre à ce dernier de réquisitionner des salariés grévistes.

En l'absence de législation en la matière, il restait donc à l'employeur la faculté, à supposer que les conditions soient remplies, de saisir le préfet et de lui demander d'exercer ses pouvoirs de réquisition prévus par l'article L. 2215-1 du Code des collectivités territoriales.

C'est la première fois à notre connaissance que la Cour de cassation a à se prononcer dans un tel cas d'espèce. Cette décision est toutefois dans le droit fil d'un précédent arrêt dans lequel la Haute Juridiction avait jugé que le juge des référés ne pouvait décider la réquisition de salariés grévistes pour des motifs de sécurité, dans le cadre de ses pouvoirs en matière de dommage imminent (Cass. soc., 25 févr. 2003, n° 01-10.812, JSL 8 avr. 2003, n° 121-5 ; Cass. soc., 26 nov. 2003, n° 01-10.847).

#### → Une position plus tranchée que celle du Conseil d'État

En vertu des dispositions des articles L. 1322-1 et suivants du Code du travail, le contenu des règlements intérieurs est soumis au contrôle de l'inspecteur du travail qui peut exiger le retrait ou la modification de toute clause illicite. Les recours contentieux contre les décisions de l'inspecteur du travail relevant de la juridiction administrative, le Conseil d'État a eu, à plusieurs reprises, à statuer sur la validité de

certaines clauses encadrant ou limitant le droit de grève, lesdites clauses étant fondées sur des motifs de sécurité.

Par principe, évidemment, le Conseil d'État considère qu'un règlement intérieur ne saurait traiter, directement ou indirectement, de l'exercice du droit de grève au sein de l'entreprise (CE, 8 juill. 1988, n° 71.484 ; CE, 21 oct. 1994, n° 137.639). Cependant, dans des affaires où la sécurité était invoquée, la Haute Juridiction administrative a adopté une position moins tranchée que la Cour de cassation.

C'est ainsi que par un arrêt du 12 novembre 1990, le Conseil d'État a considéré valable la clause d'un règlement intérieur prévoyant des mesures de sécurité pouvant « *comporter certaines restrictions à l'exercice du droit de grève par les salariés de l'entreprise* » (CE, 12 nov. 1990, n° 95.823). Il est à préciser que dans ce cas d'espèce, comme dans celui de l'arrêt de la Cour de cassation du 15 décembre 2009, il n'est fait référence à aucune règle légale permettant de déroger à l'exercice du droit de grève.

Plus récemment, s'agissant d'une clause litigieuse d'un règlement intérieur obligeant, sous peine de sanction, des salariés grévistes d'un établissement privé de soins à prévenir la direction de leur absence dans un délai suffisant pour permettre à l'employeur pour pallier cette carence, et ce dans un souci de sécurité des patients, le Conseil d'État l'a invalidée en rappelant qu'il n'appartenait pas à l'employeur de règlementer l'exercice du droit de grève (CE, 27 juill. 2005, n° 254.600). Cependant, si en l'espèce, le Conseil d'État, évoquant l'affaire au fond, a jugé illicite la clause, c'est parce qu'il ne ressortait pas du dossier que l'absence d'une partie du personnel au sein de l'établissement était de nature à compromettre la sécurité générale de ce dernier. ◀

Jean-Emmanuel Tourreil  
Avocat à la Cour

#### Texte de l'arrêt

La Cour de cassation, Chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. Philippe Lebahy,

contre l'arrêt rendu le 30 mai 2008 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Agc France, défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils pour M. Lebahy.

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir rejeté la demande de M. Lebahy en annulation de la sanction disciplinaire de mise à pied, ramenée de dix jours à une semaine ;

Aux motifs propres que le service minimum de sécurité, prévu par le règlement intérieur,

auquel sont amenés à participer, à tour de rôle, les salariés grévistes ou non, n'est pas de nature à faire matériellement obstacle à l'exercice du droit de grève ; que la sanction notifiée à M. Lebahy l'a été, non en raison de l'exercice par lui de son droit de grève mais en suite de son refus de participer au service minimum de sécurité en dépit de la réquisition signifiée au préalable par l'employeur ;

Et aux motifs adoptés que la société Glaverbel est soumise à la législation sur les installations classées ; qu'elle est classée parmi les points et réseaux sensibles pour la Défense nationale ; que, depuis très longtemps, il y a un minimum de personnel requis pour les équipes de sécurité sur les outils en continu ; que la nécessité d'assurer la continuité de l'exploitation est parfaitement conciliable avec l'exercice individuel et collectif du droit de grève ; que les salariés sont appelés à faire partie du service minimum à tour de rôle ; que malgré la réquisition qui lui avait été adressée pour qu'il respecte l'effectif de sécurité,

M. Lebahy a été absent à son poste de travail le 10 mars 2005 de 18 heures à 6 heures, ce qui est un manquement à une organisation rendue nécessaire par des impératifs de sécurité ; que dans son compte-rendu du comité d'entreprise exceptionnel du 22 mars 2005, le syndicat CFTC reconnaît qu'il y a un manquement ;

Alors que le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent ; que l'employeur ne tient d'aucune disposition législative le droit de réquisitionner des salariés grévistes pour assurer un service minimum de sécurité dans l'entreprise ; qu'en validant, dans son principe, une sanction disciplinaire fondée sur le refus du salarié gréviste de déférer à une telle réquisition, la cour d'appel a violé l'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

alors, subsidiairement, qu'un service minimum impliquant la réquisition des salariés grévistes ne peut être légalement être institué que s'il

répond à un impératif de sécurité ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que la société Glaverbel était soumise à la législation sur les installations classées et qu'elle était classée parmi les points et réseaux sensibles pour la Défense nationale ; qu'en se fondant sur ces seules considérations, d'où il ne résulte pas que la mise en place d'un service minimum était indispensable à la sécurité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et des articles L. 1121-1 et L. 2511-1 du Code du travail.

Vu la communication faite au procureur général ;

La Cour, composée conformément à l'article R. 431-5 du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 17 novembre 2009, où étaient présents : Mme Collomp, président, M. Mansion, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Bailly, Chauviré, Mmes Morin, Perony, MM. Béraud, Linden, Moignard, Lebreuil, Mmes Geerssen, Lambremon, M. Taillefer, conseillers, Mmes Agostini, Grivel, Divialle, Pécaut-Rivolier, Darret-Courgeon, Guyon-Renard, conseillers référendaires, M. Carré-Pierrat, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ensemble l'article L. 1132-2 du Code du travail ;

Attendu que, sauf dispositions législatives contraires, l'employeur ne peut en aucun cas s'arroger le pouvoir de réquisitionner des salariés grévistes ;

Attendu selon l'arrêt attaqué que M. Lebahy salarié de la société Agc France (la société) a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire pour avoir refusé de déférer à la convocation de l'employeur pour participer au service minimum de sécurité alors qu'il était gréviste ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié, la cour d'appel a relevé que la société était soumise à la législation sur les installations classées et qu'elle figurait parmi les points et réseaux sensibles pour la Défense nationale et a décidé que l'employeur n'avait pas limité abusivement l'exercice du droit de grève en réquisitionnant, selon les stipulations du règlement intérieur, le salarié gréviste afin qu'il participe à un service minimum de sécurité ;

Qu'en statuant ainsi la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions,

l'arrêt rendu le 30 mai 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Condamne la société Agc France aux dépens ;

Vu l'article 700 du Code de procédure civile, condamne la société Agc France à payer à M. Lebahy la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze décembre deux mille neuf.

Sur le rapport de M. Mansion, conseiller référendaire, les observations de Me Haas, avocat de M. Lebahy, de la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat de la société Agc France, les conclusions de M. Carré-Pierrat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Mme Collomp, président.