

**Cour de cassation  
Chambre sociale**

**22 octobre 2014**  
n° 13-19.858 13-19.859 13-19.860

**Sommaire :**

**L'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information**

\*  
\*\*

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale 22 octobre 2014 N° 13-19.858 13-19.859 13-19.860

Rejet

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu leur connexité, joint les pourvois n° D 13-19. 858, E 13-19. 859 et F 1319860 ;

Sur le moyen unique, commun aux trois pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Versailles, 17 et 24 avril 2013), que MM. X..., Y... et Z..., salariés de la société Solution équipement, ont été licenciés par lettre recommandée du 23 juillet 2009 pour faute lourde, pour avoir cessé le travail, le 6 juillet 2009 ;

Attendu que la société fait grief aux arrêts de la condamner à payer aux trois salariés diverses sommes au titre d'un licenciement " sans cause réelle et sérieuse " alors, selon le moyen, que les revendications professionnelles doivent être présentées avant le déclenchement de la grève ; que si les modalités de cette information importent peu, il reste nécessaire que les juges du fond constatent que l'employeur a bien été informé des revendications professionnelles des salariés avant l'arrêt de travail ; qu'en l'espèce, en se bornant à considérer comme établi que les salariés « ont avisé immédiatement le responsable d'atelier, puis aussitôt que possible le chef d'entreprise » tout en relevant que la preuve de l'envoi d'un courrier recommandé préalablement à l'arrêt de travail n'était pas rapportée par les salariés et qu'un courriel avait été envoyé à l'employeur près de 4 heures après la cessation du travail, la cour d'appel n'a pas constaté que l'employeur avait eu connaissance des revendications préalablement à l'arrêt de travail : qu'elle a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2511-1 du code du travail ;

Mais attendu que l'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information ;

Et attendu qu'ayant constaté que les trois salariés avaient adressé le 4 juillet 2009 une lettre de revendications professionnelles reçue par l'employeur le 6 juillet, qu'ils avaient dès le commencement de la cessation du travail ce même jour informé leur supérieur hiérarchique présent sur le lieu de travail de ce qu'ils se mettaient en grève du fait du refus de l'employeur de satisfaire à leurs revendications professionnelles et que la société ne contestait pas que des échanges téléphoniques avaient eu lieu entre les salariés et son dirigeant immédiatement après la cessation du travail, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Solution équipement aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à MM. X..., Y... et Z...la somme globale de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-deux octobre deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen commun produit au pourvoi n° D 13-19. 858 par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour la société Solution équipement.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Solutions Equipements à verser à M. James X...les sommes de 12. 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 5. 000 euros à titre d'indemnité pour atteinte au droit de grève, 3. 035, 77 euro à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 1. 971, 30 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 197, 13 euros à titre de congés payés sur préavis ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X...invoque la nullité de son licenciement sur le fondement des articles L1132-2 et L1132-4 du code du travail s'agissant d'une sanction prononcée en raison de l'exercice normal du droit de grève ; qu'il est établi que les trois salariés se sont présentés sur leur lieu de travail le 6 juillet 2009 à 7h30 et ont refusé de travailler ; que des échanges téléphoniques ont eu lieu entre eux et M. A...et qu'ils ont formulé leurs revendications dans un courriel envoyé à ce dernier à 11h28 soit près de 4 heures après la cessation du travail ; que M. A...déclare avoir reçu les trois courriers de revendication

des salariés portant la date du 4 juillet le 6 juillet sans préciser à quelle heure ; que si la preuve de l'envoi de ces courriers recommandés n'a pas été rapportée par les salariés, ce qui ne permet pas de savoir précisément à quel moment leur destinataire en a pris connaissance, cet aveu de l'employeur montre à tout le moins qu'au moment de la cessation du travail MM. Z..., Y... et X...avaient des revendications professionnelles communes à présenter et aucun autre but que la satisfaction de ces revendications ne peut expliquer leur cessation concertée de travail ; que les salariés soutiennent qu'ils ont avisé immédiatement leur responsable d'atelier, seul représentant de la hiérarchie sur les lieux, du motif de leur refus de prendre leur poste ; que l'employeur soutient quant à lui que M. X...a refusé de prendre son poste sans aucune explication auprès du directeur d'exploitation ou de M. A..., ce qui n'exclut nullement qu'il ait exposé les motifs de son attitude au responsable d'atelier en l'absence du directeur d'exploitation et de M. A...; qu'il était loisible à l'employeur de produire le témoignage dudit responsable pour contredire le cas échéant les allégations du salarié sur ce point ; que la société Solution Equipement ne conteste pas que les échanges téléphoniques aient eu lieu entre les salariés et M. A...avant que ceux-ci ne lui adressent une télécopie formalisant leurs revendications communes puisqu'elle déclare à ce sujet que « ce n'est qu'à la suite de différentes remarques de la direction sur leur attitude qu'ils l'ont légitimée en prétendant être en grève » ; que cependant, compte tenu du fait que les salariés avaient déjà à ce moment envoyé à M. A...des courriers de revendication professionnelle, il ne peut être sérieusement contesté, même à supposer que ce dernier ne les ait pas encore reçus, que le but de la cessation de travail ait été évoqué et discuté immédiatement et non pas suite aux remarques de la direction sur leur attitude dans la crainte de sanctions ; que si, comme le soutient la SARL Solutions Equipements, les revendications professionnelles doivent être connues de l'employeur au moment du déclenchement de la grève, cette communication peut être effectuée par tout moyen et notamment de façon verbale ou même par téléphone lorsque, comme en l'espèce, les dirigeants de l'entreprise sont éloignés de l'établissement ; qu'il importe seulement, pour que la grève soit licite, que le salarié établisse qu'il a avisé l'employeur en temps utile des motifs professionnels de la cessation du travail ; qu'il résulte suffisamment des éléments de l'espèce que les salariés ont refusé de travailler pour faire aboutir des revendications professionnelles et qu'ils en ont avisé immédiatement le responsable d'atelier puis, aussitôt que possible, le chef d'entreprise par téléphone avant de formuler leurs revendications communes dans une télécopie ; que la cessation concertée du travail doit donc être considérée comme une grève licite et non pas comme une manifestation d'insubordination légitimée a posteriori par sa transformation en mouvement de grève plusieurs heures après son début à la seule fin d'échapper aux sanctions ; que la SARL Solutions Equipements ne pouvait licencier M. X...pour avoir refusé d'effectuer son travail dès lors que ce refus s'inscrit dans l'exercice de son droit de grève et celui-ci se trouve donc fondé à demander l'annulation de cette mesure ;

ALORS QUE les revendications professionnelles doivent être présentées avant le déclenchement de la grève ; que si les modalités de cette information importent peu, il reste nécessaire que les juges du fond constatent que l'employeur a bien été informé des revendications professionnelles des salariés avant l'arrêt de travail ; qu'en l'espèce, en se bornant à considérer comme établi que les salariés « ont avisé immédiatement le responsable d'atelier, puis aussitôt que possible le chef d'entreprise » tout en relevant que la preuve de l'envoi d'un courrier recommandé préalablement à l'arrêt de travail n'était pas rapportée par les salariés et qu'un courriel avait été envoyé à l'employeur près de 4 heures après la cessation du travail, la cour d'appel n'a pas constaté que l'employeur avait eu connaissance des revendications préalablement à l'arrêt de travail : qu'elle a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L2511-1 du code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° E 13-19. 859 par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour la société Solution Equipement.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Solutions Equipements à verser à M. Vincent Y... les sommes de 15. 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 3. 035, 77 euro à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 1248, 46 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 124, 84 euros à titre de congés payés sur préavis et d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il condamnait en outre la société à verser au salarié une somme de 5. 000 euros à titre d'indemnité pour atteinte au droit de grève ;

AUX MOTIFS QUE sur l'indemnité compensatrice de préavis, il convient de rechercher pour apprécier le bien fondé de cette demande si la cessation concertée du travail le 6 juillet qui a motivé l'interruption du préavis s'inscrivait ou non dans l'usage normal du droit de grève ; qu'il est établi que les trois salariés se sont présentés sur leur lieu de travail le 6 juillet 2009 à 7h30 et ont refusé de travailler ; que des échanges téléphoniques ont eu lieu entre eux et M. A...et qu'ils ont formulé leurs revendications dans un courriel envoyé à ce dernier à 11h28 soit près de 4 heures après la cessation du travail ; que M. A...déclare avoir reçu les trois courriers de revendication des salariés portant la date du 4 juillet le 6 juillet sans préciser à quelle heure ; que si la preuve de l'envoi de ces courriers recommandés n'a pas été rapportée par les salariés, ce qui ne permet pas de savoir précisément à quel moment leur destinataire en a pris connaissance, cet aveu de l'employeur montre à tout le moins qu'au moment de la cessation du travail MM. Z..., Y... et X...avaient des revendications professionnelles communes à présenter et aucun autre but que la satisfaction de ces revendications ne peut expliquer leur cessation concertée de travail ; que les salariés soutiennent qu'ils ont avisé immédiatement leur responsable d'atelier, seul représentant de la hiérarchie sur les lieux, du motif de leur refus de prendre leur poste ; que l'employeur soutient quant à lui que M. Y...a refusé de prendre son poste sans aucune explication auprès du directeur d'exploitation ou de M. A..., ce qui n'exclut nullement qu'il ait exposé les motifs de son attitude au responsable d'atelier en l'absence du directeur d'exploitation et de M. A...; qu'il était loisible à l'employeur de produire le témoignage dudit responsable pour contredire le cas échéant les allégations du salarié sur ce point ; que la société Solution Equipement ne conteste pas que les échanges téléphoniques aient eu lieu entre les salariés et M. A...avant que ceux-ci ne lui adressent une télécopie formalisant leurs revendications communes puisqu'elle déclare à ce sujet que « ce n'est qu'à la suite de différentes remarques de la direction sur leur attitude qu'ils l'ont légitimée en prétendant être en grève » ; que cependant, compte tenu du fait que les salariés avaient déjà à ce moment envoyé à M. A...des courriers de revendication professionnelle, il ne peut être sérieusement contesté, même à supposer que ce dernier ne les ait pas encore reçus, que le but de la cessation de travail ait été évoqué et discuté immédiatement et non pas suite aux remarques de la direction sur leur attitude dans la crainte de sanctions ; que si, comme le soutient la SARL Solutions Equipements, les revendications professionnelles doivent être connues de l'employeur au moment du déclenchement de la grève, cette communication peut être effectuée par tout moyen et notamment de façon verbale ou même par téléphone lorsque, comme en l'espèce, les dirigeants de l'entreprise sont éloignés de l'établissement ; qu'il importe seulement, pour que la grève soit licite, que le salarié établisse qu'il a avisé l'employeur en temps utile des motifs professionnels de la cessation du travail ; qu'il résulte suffisamment des éléments de l'espèce que les salariés ont refusé de travailler pour faire aboutir des revendications professionnelles et qu'ils en ont avisé immédiatement le responsable d'atelier puis, aussitôt que possible, le chef d'entreprise par téléphone avant de formuler leurs revendications communes dans une télécopie ; que la cessation concertée du travail doit donc être considérée comme une grève licite et non pas comme une manifestation d'insubordination légitimée a posteriori par sa transformation en mouvement de grève plusieurs heures après son début à la seule fin d'échapper aux sanctions ; que la SARL Solutions Equipements ne pouvait licencier M. Y... pour avoir refusé d'effectuer son travail dès lors que ce refus s'inscrit dans l'exercice de son droit de grève et celui-ci se trouve donc fondé à demander l'annulation de cette mesure ;

ALORS QUE les revendications professionnelles doivent être présentées avant le déclenchement de la grève ; que si les modalités de cette information importent peu, il reste nécessaire que les juges du fond constatent que l'employeur a bien été informé des revendications professionnelles des salariés avant l'arrêt de travail ; qu'en l'espèce, en se bornant à considérer comme établi que les salariés « ont avisé immédiatement le responsable d'atelier, puis aussitôt que possible le chef d'entreprise » tout en relevant que la preuve de l'envoi d'un courrier recommandé préalablement à l'arrêt de travail n'était pas rapportée par les salariés et qu'un courriel avait été envoyé à l'employeur près de 4 heures après la cessation du travail, la cour d'appel n'a pas constaté que l'employeur avait eu connaissance des revendications préalablement à l'arrêt de

travail : qu'elle a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L2511-1 du code du travail.  
Moyen produit au pourvoi n° F 13-19. 860 par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour la société Solution équipement.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Solutions Equipements à verser à M. Daniel Z...les sommes de 24. 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 5. 000 euros à titre d'indemnité pour atteinte au droit de grève, 3. 035, 77 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 4. 175, 82 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 417, 58 euros à titre de congés payés sur préavis ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur Z...invoque la nullité de son licenciement sur le fondement des articles L1132-2 et L1132-4 du code du travail s'agissant d'une sanction prononcée en raison de l'exercice normal du droit de grève ; qu'il est établi que les trois salariés se sont présentés sur leur lieu de travail le 6 juillet 2009 à 7h30 et ont refusé de travailler ; que des échanges téléphoniques ont eu lieu entre eux et M. A...et qu'ils ont formulé leurs revendications dans un courriel envoyé à ce dernier à 11h28 soit près de 4 heures après la cessation du travail ; que M. A...déclare avoir reçu les trois courriers de revendication des salariés portant la date du 4 juillet le 6 juillet sans préciser à quelle heure ; que si la preuve de l'envoi de ces courriers recommandés n'a pas été rapportée par les salariés, ce qui ne permet pas de savoir précisément à quel moment leur destinataire en a pris connaissance, cet aveu de l'employeur montre à tout le moins qu'au moment de la cessation du travail MM. Z..., Y... et X...avaient des revendications professionnelles communes à présenter et aucun autre but que la satisfaction de ces revendications ne peut expliquer leur cessation concertée de travail ; que les salariés soutiennent qu'ils ont avisé immédiatement leur responsable d'atelier, seul représentant de la hiérarchie sur les lieux, du motif de leur refus de prendre leur poste ; que l'employeur soutient quant à lui que M. Z...a refusé de prendre son poste sans aucune explication auprès du directeur d'exploitation ou de M. A..., ce qui n'exclut nullement qu'il ait exposé les motifs de son attitude au responsable d'atelier en l'absence du directeur d'exploitation et de M. A...; qu'il était loisible à l'employeur de produire le témoignage dudit responsable pour contredire le cas échéant les allégations du salarié sur ce point ; que la société Solution Equipement ne conteste pas que les échanges téléphoniques aient eu lieu entre les salariés et M. A...avant que ceux-ci ne lui adressent une télécopie formalisant leurs revendications communes puisqu'elle déclare à ce sujet que « ce n'est qu'à la suite de différentes remarques de la direction sur leur attitude qu'ils l'ont légitimée en prétendant être en grève » ; que cependant, compte tenu du fait que les salariés avaient déjà à ce moment envoyé à M. A...des courriers de revendication professionnelle, il ne peut être sérieusement contesté, même à supposer que ce dernier ne les ait pas encore reçus, que le but de la cessation de travail ait été évoqué et discuté immédiatement et non pas suite aux remarques de la direction sur leur attitude dans la crainte de sanctions ; que si, comme le soutient la SARL Solutions Equipements, les revendications professionnelles doivent être connues de l'employeur au moment du déclenchement de la grève, cette communication peut être effectuée par tout moyen et notamment de façon verbale ou même par téléphone lorsque, comme en l'espèce, les dirigeants de l'entreprise sont éloignés de l'établissement ; qu'il importe seulement, pour que la grève soit licite, que le salarié établisse qu'il a avisé l'employeur en temps utile des motifs professionnels de la cessation du travail ; qu'il résulte suffisamment des éléments de l'espèce que les salariés ont refusé de travailler pour faire aboutir des revendications professionnelles et qu'ils en ont avisé immédiatement le responsable d'atelier puis, aussitôt que possible, le chef d'entreprise par téléphone avant de formuler leurs revendications communes dans une télécopie ; que la cessation concertée du travail doit donc être considérée comme une grève licite et non pas comme une manifestation d'insubordination légitimée a posteriori par sa transformation en mouvement de grève plusieurs heures après son début à la seule fin d'échapper aux sanctions ; que la SARL Solutions Equipements ne pouvait licencier M. Z...pour avoir refusé d'effectuer son travail dès lors que ce refus s'inscrit dans l'exercice de son droit de grève et celui-ci se trouve donc fondé à demander l'annulation de cette mesure ;

ALORS QUE les revendications professionnelles doivent être présentées avant le déclenchement de la grève ; que si les modalités de cette information importent peu, il reste nécessaire que les juges du fond constatent que l'employeur a bien été informé des revendications professionnelles des salariés avant l'arrêt de travail ; qu'en l'espèce, en se bornant à considérer comme établi que les salariés « ont avisé immédiatement le responsable d'atelier, puis aussitôt que possible le chef d'entreprise » tout en relevant que la preuve de l'envoi d'un courrier recommandé préalablement à l'arrêt de travail n'était pas rapportée par les salariés et qu'un courriel avait été envoyé à l'employeur près de 4 heures après la cessation du travail, la cour d'appel n'a pas constaté que l'employeur avait eu connaissance des revendications préalablement à l'arrêt de travail : qu'elle a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L2511-1 du code du travail.

**Composition de la juridiction :** M. Frouin, M. Huglo, Mme Lesueur de Givry, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Piwnica et Molinié  
**Décision attaquée :** Cour d'appel de Versailles 2013-04-17 (Rejet)