

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 4 juillet 2012**

**N° de pourvoi: 11-18404**

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Lacabarats, président**

M. Huglo, conseiller apporteur

M. Legoux, avocat général

Me Ricard, SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 3 mai 2011) que le syndicat CGT Transports Kéolis Bordeaux a déposé un préavis pour une grève devant débiter le 6 novembre 2010 et s'achever le 31 décembre 2010 au sein de la société Kéolis Bordeaux qui gère le réseau des transports publics de la Communauté urbaine de Bordeaux ; que la grève a commencé le 6 novembre 2010 ; que, le 15 novembre, il n'y avait plus qu'un seul salarié gréviste ; qu'aucun gréviste n'était déclaré pour les journées des 16, 17 et 18 novembre 2010 ; que la société Kéolis, par acte d'huissier en date du 25 novembre 2010, a fait assigner le syndicat aux fins de faire juger que le mouvement de grève avait pris fin le 14 novembre 2010, un seul salarié étant déclaré gréviste le 15 novembre 2010 et aucun par la suite, et que, depuis, la grève était illicite ;

Attendu que la société Kéolis Bordeaux fait grief à l'arrêt de rejeter cette demande, alors, selon le moyen :

1°/ que la grève est la cessation collective et concertée de travail en vue d'appuyer des

revendications professionnelles ; qu'il résulte de l'article L. 2512-2 du code du travail qu'au sein d'une entreprise gérant un service public, "la cessation concertée du travail" doit être précédée d'un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative et devant parvenir à l'autorité hiérarchique cinq jours francs avant le déclenchement du mouvement ; qu'une organisation syndicale ne saurait, pour s'affranchir de ces dispositifs destinés à prévenir les conflits et à permettre d'assurer la continuité du service public, se ménager la possibilité d'organiser à tout moment des mouvements ciblés en déposant un préavis couvrant une très longue période et mentionnant des motifs très généraux ; que, lorsque le préavis n'apporte aucune précision sur le moment et la durée des arrêts de travail prévus, le mouvement initié prend fin lorsqu'il n'est plus suivi par aucun salarié ; qu'au cas présent, le préavis déposé par le syndicat CGT Transports Kéolis Bordeaux, s'il indiquait qu'il commençait le 6 novembre 2010 et se terminait le 31 décembre 2010, ne précisait ni le moment, ni la durée des arrêts de travail envisagés au cours de cette période ; qu'à défaut d'une telle précision, le mouvement déclenché le 6 novembre 2010 a pris fin lorsque la cessation concertée du travail qu'il a initiée a elle-même pris fin ; qu'il résultait des propres constatations de la cour d'appel qu'aucun gréviste n'était déclaré pour les journées du 16, 17 et 18 novembre 2010 ; qu'en refusant de déclarer que le mouvement de grève déclenché par le préavis litigieux avait pris fin, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations et a ainsi violé les articles L. 2511-1 et L. 2512-2 du code du travail ;

2°/ que la fraude corrompt tout ; qu'il résultait de manière tout à fait explicite des tracts, produits aux débats, distribués par le syndicat CGT Transports que le dépôt d'un préavis couvrant la période allant du 6 novembre au 31 décembre 2010, pour des motifs très divers, avait pour but, non de couvrir une cessation du travail durant toute cette période, mais de permettre des cessations de travail momentanées à tout moment au cours de cette période, sans avoir à respecter les procédures préalables résultant de la loi sur le dialogue social et la continuité du service public ; qu'en considérant que les salariés pourraient valablement exercer leur droit de grève à tout moment dans le cadre de la période définie par le préavis, la cour d'appel a violé le principe susvisé, ensemble les articles L. 2511-1 et L. 2512-2 du Code du travail, les articles L. 1324-3 et L. 1324-5 du code des transports et les articles 12 à 15 de l'accord de branche du 3 décembre 2007 ;

Mais attendu d'abord que si, dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis ; qu'il en résulte que c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que l'employeur ne peut, dans la période ainsi définie, déduire de la constatation de l'absence de salariés grévistes que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève ;

Attendu ensuite que ni la durée du mouvement de grève ni l'existence d'une pluralité de motifs ne pouvant suffire à caractériser en elles-mêmes une fraude, la cour d'appel qui a constaté que l'employeur n'apportait aucun élément pour démontrer que l'exercice du droit de grève aurait eu un caractère abusif, en a exactement déduit que le caractère illicite du mouvement n'était pas établi ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Kéolis Bordeaux aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer au syndicat CGT Transports Kéolis Bordeaux la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre juillet deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Kéolis Bordeaux.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le préavis déposé le 29 octobre 2010 par le syndicat CGT TRANSPORTS KEOLIS BORDEAUX était licite, dit que le mouvement de grève qui en résultait était licite, dit que la société KEOLIS BORDEAUX ne pouvait unilatéralement mettre un terme à la grève, et condamné la société KEOLIS BORDEAUX à payer au syndicat CGT TRANSPORTS KEOLIS BORDEAUX une somme de 1.000 € de dommages-intérêts pour atteinte au droit de grève ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la mise en oeuvre de la procédure préalable à l'exercice de la grève dans les entreprises de transport public : que la première étape de la procédure préalable résulte de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs ; que l'article 2 de cette loi impose notamment la conclusion d'un accord-cadre et d'un accord de branche qui doivent comprendre l'organisation de mesures tendant à éviter le conflit et des négociations ; qu'en l'espèce, a été conclu un accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs (dossier employeur, côté n° 12, pièce n° 14) ; que le détail de la procédure figure aux articles 12 à 15 de l'accord ; qu'avant le dépôt du préavis de grève, le syndicat doit énoncer ses revendications et notifier par écrit les demandes de négociation préalable ; qu'après la réception de cette notification, l'employeur dispose d'un délai de trois jours pour organiser la négociation préalable ; que cette négociation doit s'engager dans les huit jours et une fois cette phase terminée, l'accord prévoit que les organisations syndicales ont un délai de cinq jours pour déposer un préavis de grève ; que si les organisations syndicales ne sont pas satisfaites de la négociation préalable et n'ont pas déposé un préavis de grève dans le délai de cinq jours, elles doivent reprendre la procédure de notification ; que le code du travail lui-même en

son article L. 2512-2 prévoit que le mouvement de grève doit être précédé d'un préavis de cinq jours francs émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau où la grève est déclenchée et devant préciser le champ géographique, l'heure du début et la durée limitée ou non de la grève envisagée ; qu'il est notamment reproché au syndicat d'avoir voulu éviter le processus préalable d'alerte sociale et de négociations en déposant un préavis particulièrement long et de ne pas avoir respecté du délai minimum de 8 jours pour l'alarme sociale et de 5 jours pour le préavis outre la phase de négociation ; qu'un préavis de grève de deux mois est parfaitement valable ; que de ce fait, l'utilisation conforme de la procédure, quelles que soient les intentions des parties, aboutit à l'exercice conforme de la grève ; qu'ensuite, les délais de négociation et de préavis ont été parfaitement respectés ; qu'il sera en outre observé qu'en réunissant le syndicat souhaitant déposer un préavis de grève le 25 octobre, soit quatre jours francs après la notification déposée par ce syndicat, c'est davantage l'employeur qui est en contravention avec les dispositions légales de l'article 2 II 2 de la loi du 28 août 2007 de lesquelles imposent à l'employeur « de réunir les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification » dans un « délai (qui) ne peut dépasser trois jours » (art. 2, II, 2°, loi préc.) ; qu'il y a lieu de constater qu'il y a une coïncidence de dates entre le dépôt du préavis de grève et la période à laquelle se déroule habituellement la négociation annuelle obligatoire, ce qui pourrait traduire de la part du syndicat une volonté de peser sur la négociation ou de ne pas négocier ; que cependant la bonne foi devant être présumée, il sera fait référence au tract diffusé le 4 novembre 2010 cité ci-dessous qui rappelle le contexte national social du moment et les impératifs posés par la loi pour un préavis de grève alors que le début de la négociation annuelle obligatoire est fixée au 25 novembre 2010 : « La loi sur le dialogue social et la continuité du service public nous oblige à déposer une alarme sociale 14 jours avant le début effectif d'une grève, ce qui rend quasiment impossible d'être réactif lors de sujets comme nous venons de vivre sur les retraites ces dernières semaines ou encore plus près de nous dans l'Entreprise avec la NAO qui débutera sur la remise des documents officiels et sur le calendrier le 25 novembre !!! Nous devons nous inscrire dans cette action au fur et à mesure de l'évolution des sujets que nous traiterons et ils sont nombreux, soulevés par les uns et les autres depuis plusieurs mois, nous allons les remettre sur l'ouvrage et, à partir des mobilisations qui seront en capacité de créer, les faire avancer pour aboutir !!! Préavis du 6 novembre au 31 décembre ne peut pas dire en grève du 6 novembre au 31 décembre mais d'avoir un coup de pouce à des moments bien précis pour que le personnel puisse aider les représentants des salariés pour avancer dans la négociation !!! ; que dès lors, il ne peut être soutenu que le syndicat ait commis une faute dans la tenue de la négociation préalable imposé par la loi du 21 août 2007 ; qu'enfin le préavis de l'article L. 2512-2 du code du travail est valable dans la mesure où le délai de cinq jours francs a été respecté, où il fixe le champ géographique du mouvement (en l'occurrence tous les établissements de la société) et où il fixe une durée (du 6 novembre au 31 décembre 2010) durée qui n'est pas excessive sachant que l'article L. 2512-2 du code du travail autorise le préavis à prévoir une grève d'une durée illimitée et un unique préavis pouvant porter sur des arrêts de travail successifs d'une durée limitée étalés sur plusieurs jours ; que selon l'employeur, le syndicat n'aurait pas, en outre, respecté les dispositions de l'article L. 2512, alinéa 5, du code du travail qui lui imposent pourtant une obligation de négocier pendant le préavis ; que cependant il indique lui-même dans ses écritures qu'une réunion entre la direction et le syndicat s'est tenue le 2 novembre 2010, donc entre le 29 octobre et le 6 novembre, c'est-à-dire durant le préavis ; que le jugement sera confirmé sur ce point ; sur la régularité de la grève : que la grève se définit comme « la cessation collective et concertée de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles » ; que l'employeur conteste : qu'il y ait eu un véritable arrêt de travail ; que l'arrêt ait toujours été collectif ; qu'il y ait eu des revendications professionnelles ; que s'agissant de l'arrêt de travail, l'employeur soutient

que le syndicat avait la volonté de mettre en place une grève tournante ; que d'après l'article L. 2512-3 du code du travail, il s'agit d'un arrêt de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme ; que l'argument s'appuie sur deux tracts diffusés par le syndicat, le premier du 4 novembre 2010 selon lequel le syndicat invite à faire « des appels ciblés » et « à cibler les populations qui pourront s'investir sur le même créneau ou sur des actions différées » et un second du novembre selon lequel le syndicat invite « les personnels à débrayer sous la forme de leur choix, 58 minutes, 3 heures 45 ou 24 heures » ; que néanmoins, il n'en résulte pas que le syndicat a cherché à organiser l'arrêt de travail de certaines catégories professionnelles de salariés, orchestré en fonction des établissements, et ce, par roulement. Il s'agit juste d'un rappel de la liberté dont disposent les salariés dans l'exercice de leur droit de grève ; qu'il sera relevé que l'heure de début et de fin de grève est, dans le préavis, identique pour tous les salariés et l'employeur ne démontre pas que le mouvement s'est concrètement déroulé par roulement en fonction des catégories professionnelles de salariés et des établissements de la société ; que s'agissant du caractère collectif du mouvement, lorsque le salarié participe à un mot d'ordre formulé au plan national, l'exercice isolé, par un seul salarié, du droit de grève ne disqualifie pas le mouvement ; qu'il ressort des pièces qu'un mot d'ordre avait été formulé au plan national, pour la défense des retraites, pour les journées du 6 et 23 novembre 2010 ; que lorsqu'un salarié a fait grève seul en dehors de ces dates, le mouvement ne pouvait être qualifié de grève ; qu'il s'en déduit que le 15 novembre 2010 où un seul salarié avait cessé le travail, la grève n'était pas caractérisée ; qu'en revanche, la notion de grève peut s'appliquer aux deux salariés qui ont cessé le travail le 19 novembre 2010, formant ainsi un « collectif » autorisé à poursuivre un mouvement de grève ; que sur les revendications professionnelles, d'abord, l'employeur soutient que la qualification de grève n'est acquise qu'à la condition que l'employeur ait refusé au préalable de donner satisfaction aux revendications des salariés ; que cependant si la présentation de revendications professionnelles doit être préalable, la grève n'est pas soumise en principe à la condition d'un rejet desdites revendications par l'employeur ; qu'ensuite, l'employeur soutient qu'il doit être en mesure de satisfaire les revendications présentées par les salariés pour qualifier le mouvement de grève ; que cet argument est inopérant car la capacité de l'employeur à satisfaire les revendications des salariés est sans incidence sur la légitimité de la grève et l'employeur n'a pas à apprécier la légitimité de la grève qui résulte objectivement d'un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ni l'opportunité de ce mouvement qui par définition résulterait d'un examen subjectif de la situation ; que les salariés et donc les syndicats dans le secteur public, peuvent avoir des revendications qui ont directement trait à leurs conditions de travail ou la fixation de leur rémunération, à la défense des retraites ou encore à la défense du mode d'exploitation du réseau des transports urbains alors qu'il ne s'agit pas là d'une revendication dont la satisfaction peut être assurée par l'employeur lui-même ; que dans tous les cas, ces revendications ont un caractère professionnel ; qu'il s'en déduit que l'exercice de ce droit de grève a été régulier et ne peut être critiqué par l'employeur ; que le jugement sera confirmé sur ce point ; sur la détermination du moment de la fin de la grève : que la grève dans le secteur public obéit à une réglementation particulière puisque le préavis est une condition substantielle de la qualification de grève, les salariés n'étant pas libres de provoquer la grève à tout moment ; que la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure de début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis ; et que de même, un salarié peut rejoindre un mouvement de grève pendant la période définie par le préavis régulièrement

déposé ; qu'en l'espèce, la société KEOLIS a cru devoir fixer elle-même la fin du mouvement de grève du fait que le 15 novembre, soit durant le délai fixé par le préavis, un seul salarié s'était déclaré gréviste ; qu'en réalité, le droit de grève bien que d'exercice collectif, est un droit dont le salarié reste titulaire à titre individuel ; qu'il s'en déduit que les salariés pouvant exercer individuellement leur droit de grève dans le cadre du préavis fixé collectivement par le ou les syndicats représentatifs, l'employeur ne peut dans la période ainsi définie déduire de la situation de fait que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis s'ils estiment que le recours à la grève n'est plus justifié ; que le premier juge a, avec raison, estimé que la direction de l'entreprise ne pouvait seule décider de mettre un terme à un mot d'ordre de grève en l'absence d'accord signé avec le syndicat ayant déposé le préavis, étant en outre observé que l'employeur n'apporte aucun élément pour démontrer que l'exercice de ce droit de grève a été source de perturbations anormales dans l'entreprise ou aurait eu un caractère abusif ; que le jugement sera également confirmé sur ce point ; que de même, il a justement estimé que le comportement de la société KEOLIS avait causé au syndicat CGT un préjudice qu'il a réparé par l'allocation d'une somme de 1.000 euros ; que l'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile allouée en première instance sera confirmée et il en sera alloué une autre en cause d'appel d'un montant de 1.000 euros » ;

AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES, EN LES SUPPOSANT ADOPTES, QUE « Aux termes de l'article L 2512-2 du code du travail Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis. Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Il précise les motifs du recours à la grève. Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée. Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier. L'article 5 de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et l'accord de branche du 03 décembre 2007 prévoient en outre qu'en cas de grève les salariés informent au plus tard quarante-huit heures avant de participer au mouvement, le chef d'entreprise ou la personne désignée par lui de leur intention d'y participer. Ainsi, ce cadre juridique impose une procédure préalable au dépôt d'un préavis de grève, Cette procédure "d'alerte" vise deux objectifs : -l'un de développer le dialogue social, en imposant un rapprochement des partenaires sociaux lesquels doivent d'une part énoncer leurs revendications et permettre, d'autre part, la recherche de solutions négociées. - l'autre, d'assurer la continuité du service public, la survenance d'une grève étant prévisible, les salariés étant en outre tenus d'effectuer une déclaration préalable pour s'associer au mouvement et l'employeur ayant l'obligation de mettre en place un service garanti. En conséquence, l'échec des négociations permet, dans un second temps, le dépôt du préavis de grève. Ce dispositif n'interdit pas les grèves appelées par les confédérations à un niveau national relayées par les organisations syndicales propres à chaque entreprise et qui portent - comme c'est le cas en l'espèce - sur un projet de réforme évoqué au Parlement, dès lors qu'un tel projet a des conséquences professionnelles ; ce qui est manifestement le cas de la réforme des retraites. En effet, même si le champ de la négociation dans l'entreprise est évidemment limité aux sujets qui concernent l'employeur, ce qui exclut les négociations qui pourraient être conduites avec l'Etat ou tout autre partenaire public, la capacité de l'employeur à satisfaire les revendications des salariés est sans incidence sur la légitimité de la grève.

En l'espèce, il existait, en outre, une revendication susceptible d'être ouverte au sein de l'entreprise et qui concernait la négociation annuelle obligatoire (NAO), l'entreprise ayant fait savoir qu'elle satisferait à cette obligation en ouvrant cette négociation annuelle le 25 novembre 2010, c'est-à-dire à la date anniversaire de la précédente négociation. Cette réponse qui tendait seulement à différer la discussion, sans entreprendre une négociation effective ne peut être considérée comme pouvant satisfaire la revendication qui était présentée. Au vu de ces éléments il convient de juger que le préavis déposé le 29 octobre est licite. Ce préavis a été déposé pour une période longue et déterminée du 06 novembre au 31 décembre 2010, or dans l'intervalle, aucun gréviste ne s'est déclaré tel depuis le 15 novembre, à cette date il n'y avait qu'un seul gréviste, selon un mail adressé par X... Patrick à Y... Jean-louis, le 17 novembre 2010. La question est de savoir si une grève interrompue prend totalement fin, ou s'il ne s'agit que d'une suspension, permettant une reprise du mouvement social dans la période comprise dans le préavis. **Il est constant que les salariés de KEOLIS qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail durant toute la durée du préavis. Chaque salarié dispose en conséquence de la liberté de décider des modalités selon lesquelles il s'associe au mouvement, sous réserve de satisfaire à son obligation de déclaration instituée par l'article 5 de la loi du 21 août 2007. L'interruption du mouvement par un ou plusieurs des salariés n'a pas d'incidence sur la validité du préavis et n'interdit pas à tout salarié concerné, dans le cadre de sa liberté de décider des modalités selon lesquelles il s'associe au mouvement, de se déclarer à nouveau en grève dans une période couverte par le préavis.** La seule limite posée par la loi est édictée à l'article L 2515-3 du code du travail selon lequel "Sont interdits les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme". Le tract diffusé le 25 octobre 2010 en ce qu'il indique « dans le cadre du préavis nous pouvons faire 58 minutes de grève, 3 heures 45, 24 heures ou heures », ne fait que rappeler aux salariés leur possibilité de s'associer au mouvement selon les modalités qu'il leur appartient de définir, sans donner d'instructions pour que ce mouvement soit fait par roulement et puisse être considéré au sens du texte sus visé comme l'organisation d'une grève tournante. Il en est de même du tract diffusé le 4 novembre qui propose aux salariés de "cibler les moments opportuns, les formes de mobilisation sur ces moments avec le nécessaire investissement du plus grand nombre" ces dispositions s'interprétant comme tout à fait distinctes d'un appel à une grève tournante qui aurait concerné par séquences une partie seulement du personnel dans le but de désorganiser l'entreprise. Le tract diffusé le 19 novembre 2010 reprend les termes du tract du 25 octobre 2010 en ce qui concerne l'intensité avec laquelle il est proposé aux salariés de s'engager. Il ne s'agit pas plus d'organiser une grève tournante prohibée. Il n'appartient qu'à l'organisation syndicale qui a déposé le préavis de grève limité dans le temps d'y mettre un terme avant l'échéance prévue, seule, ou le cas échéant dans le cadre d'un accord passé avec l'entreprise dans le cadre de la négociation. En revanche, l'employeur n'a pas la possibilité de se substituer au syndicat pour mettre un terme à la grève, sauf à en faire constater le caractère illicite. En l'espèce, en l'absence de démonstration de l'existence même d'arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services de l'entreprise et en l'absence d'instructions précises laissant à penser que le préavis de grève s'inscrivait dans une véritable stratégie de "grève tournante", il n'y a pas lieu de déclarer le mouvement de grève illicite. L'organisation syndicale signataire n'ayant pas mis fin à son préavis, le mouvement pouvait donc se poursuivre jusqu'au décembre 2010. La grève étant par définition une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, l'arrêt de travail d'un seul salarié ne peut s'inscrire

dans ce cadre sauf si, comme en l'espèce, ce salarié obéissait, à un mot d'ordre national ou au mouvement collectif dans l'entreprise. En l'espèce il est justifié que ce salarié unique gréviste selon KEOLIS au sein de cette entreprise le 15 novembre répondait à un appel de la CGT, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau national (note de la fédération nationale des syndicats de transports CGT du 22 octobre 2010), le délégué syndical de l'entreprise ayant pris soin de préciser le 19 novembre 2010 au Directeur de KEOLIS BORDEAUX que le préavis n'avait pas cessé à cette date de produire ses effets. Le Directeur du projet d'entreprise, Monsieur Jean-Louis Y... a fait paraître une note le 19 novembre 2010, à l'attention de l'ensemble des salariés de KEOLIS BORDEAUX annonçant « "Fin du mouvement de grève du 6/11 au 31/12/2010 initié par la CGT ( ... ) La CGT avait déposé un préavis de grève du 6/11/2010 au 31/12/2010. Nous avons constaté une absence de grévistes les 16, 17 et 18 novembre 2010. La grève étant par définition un mouvement concerté de cessation du travail, nous faisons donc le constat que celle-ci est terminée". Le délégué syndical CGT a fait savoir que ce courrier portait une atteinte unilatérale au droit de grève, qu'il entravait l'action syndicale et constituait une discrimination à l'encontre de la CGT. La requête aux fins d'assigner à jour fixe a été déposée le 24 novembre 2010. Il résulte de la motivation qui précède que c'est à tort que la SA KEOLIS a entendu faire juger que le préavis du 29 octobre 2010 avait cessé de produire ses effets et que toute action de grève postérieurement au 14 novembre 2010, dans le cadre de ce préavis, serait considéré comme un arrêt de travail injustifié, éventuellement générateur de sanctions. Il en résulte également que la direction de l'entreprise ne pouvait seule, décider de mettre un terme à un mot d'ordre de grève, en l'absence d'accord signé avec le syndicat signataire du préavis. Cette attitude a laissé craindre aux salariés qu'ils pourraient faire l'objet de sanction en cas d'arrêt de travail et a nécessairement porté atteinte à leur droit consacré par l'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Elle a en outre directement occasionné un préjudice à l'encontre du syndicat CGT qui était à l'initiative du mouvement et qui représente l'intérêt collectif de ces salariés. Le Tribunal trouve en la cause des éléments suffisants pour chiffrer à 1.000 € le montant des dommages-intérêts qui seront alloués à la CGT de ce chef. L'équité commande par ailleurs de condamner KEOLIS à verser à la CGT la somme de 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile ».

ALORS, D'UNE PART, QUE la grève est la cessation collective et concertée de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ; qu'il résulte de l'article L. 2512-2 du Code du travail qu'au sein d'une entreprise gérant un service public, « la cessation concertée du travail » doit être précédée d'un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative et devant parvenir à l'autorité hiérarchique cinq jours francs avant le déclenchement du mouvement ; qu'une organisation syndicale ne saurait, pour s'affranchir de ces dispositifs destinés à prévenir les conflits et à permettre d'assurer la continuité du service public, se ménager la possibilité d'organiser à tout moment des mouvements ciblés en déposant un préavis couvrant une très longue période et mentionnant des motifs très généraux ; que, lorsque le préavis n'apporte aucune précision sur le moment et la durée des arrêts de travail prévus, le mouvement initié prend fin lorsqu'il n'est plus suivi par aucun salarié ; qu'au cas présent, le préavis déposé par le syndicat CGT TRANSPORTS KEOLIS BORDEAUX, s'il indiquait qu'il commençait le 6 novembre 2010 et se terminait le 31 décembre 2010, ne précisait ni le moment, ni la durée des arrêts de travail envisagés au cours de cette période ; qu'à défaut d'une telle précision, le mouvement déclenché le 6 novembre 2010 a pris fin lorsque la cessation concertée du travail qu'il a initiée a elle-même pris fin ; qu'il résultait des propres constatations de la cour d'appel qu'aucun gréviste n'était déclaré pour les journées du 16, 17 et 18 novembre 2010 (Arrêt p. 3 al. 2) ; qu'en refusant de déclarer que le mouvement



de grève déclenché par le préavis litigieux avait pris fin, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations et a ainsi violé les articles L. 2511-1 et L. 2512-2 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART ET EN TOUTE HYPOTHESE, QUE la fraude corrompt tout ; qu'il résultait de manière tout à fait explicite des tracts, produits aux débats, distribués par le syndicat CGT TRANSPORTS que le dépôt d'un préavis couvrant la période allant du 6 novembre au 31 décembre 2010, pour des motifs très divers, avait pour but, non de couvrir une cessation du travail durant toute cette période, mais de permettre des cessations de travail momentanées à tout moment au cours de cette période, sans avoir à respecter les procédures préalables résultant de la loi sur le dialogue social et la continuité du service public ; qu'en considérant que les salariés pourraient valablement exercer leur droit de grève à tout moment dans le cadre de la période définie par le préavis, la cour d'appel a violé le principe susvisé, ensemble les articles L. 2511-1 et L. 2512-2 du Code du travail, les articles L. 1324-3 et L. 1324-5 du Code des transports et les articles 12 à 15 de l'accord de branche du 3 décembre 2007.

**Publication** : Bulletin 2012, V, n° 207

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Bordeaux , du 3 mai 2011

**Titrages et résumés** : CONFLIT COLLECTIF DU TRAVAIL - Grève - Grève des services publics - Fin - Date - Détermination - Autorité habilitée - Portée

Si, dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis.

Il en résulte qu'une cour d'appel décide à bon droit que l'employeur ne peut, dans la période ainsi définie, déduire de la constatation de l'absence de salariés grévistes que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève

CONFLIT COLLECTIF DU TRAVAIL - Grève - Droit de grève - Abus - Définition

Ni la durée du mouvement de grève ni l'existence d'une pluralité de motifs ne pouvant suffire à caractériser en elles-mêmes une fraude, une cour d'appel qui a constaté que l'employeur n'apportait aucun élément pour démontrer que l'exercice du droit de grève aurait eu un caractère abusif, en a exactement déduit que le caractère illicite du mouvement n'était pas établi

CONFLIT COLLECTIF DU TRAVAIL - Grève - Grève des services publics - Conditions - Préavis - Indications obligatoires - Durée

### **Précédents jurisprudentiels :**

Sur le n° 1 : Sur le principe et ses conséquences que les salariés sont seuls titulaires du droit de grève, à rapprocher : Soc., 12 janvier 1999, pourvoi n° 96-45.717, Bull. 1999, V, n° 6 (rejet) ; Soc., 8 décembre 2005, pourvoi n° 03-43.934, Bull. 2005, V, n° 362 (rejet).

Sur le n° 2 : Sur la définition de l'abus du droit de grève, à rapprocher : Soc., 5 juillet 1995, pourvoi n° 93-20.402, Bull. 1995, V, n° 232 (rejet), et les arrêts cités ; Soc., 16 octobre 2001, pourvoi n° 99-18.128, Bull. 2001, V, n° 319 (rejet) ; Ass. Plén., 23 juin 2006, pourvoi n° 04-40.289, Bull. 2006, Ass. plén, n° 7 (3) (rejet), et l'arrêt cité

### **Textes appliqués :**

- Sur le numéro 1 : article L. 2512-2 du code du travail