

# **Droit de grève, caducité des préavis illimités faute de grévistes : la Cour d'appel de Paris remet les pendules à l'heure / Juin 2015**

## **I - Le problème posé**

Depuis plusieurs semaines, des directions locales dénonçaient nos préavis de grève illimités au motif que « faute de grévistes, le préavis devenait caduc ».

Un premier jugement du TGI de Nanterre remontant à 2012 reprenait déjà cette thèse, puis récemment celui de Paris (référé en avril 2015) confirmait de nouveau ce principe au motif que « *si un préavis continuait à produire ses effets, même lorsqu'aucun gréviste ne se manifeste, cela reviendrait à autoriser les grèves tournantes interdites dans le secteur public et l'employeur ne serait plus à même d'assurer la continuité du service public. Le préavis de grève a été institué pour mettre en route des négociations entre les parties. Il perdrait toute efficacité, s'il suffisait de déposer un seul préavis de grève illimitée qui aurait une durée perpétuelle.* »

De fait, le juge autorisait l'employeur à décréter la fin du préavis... et de ce fait, la fin du conflit : « *Par contre, en présence d'un préavis de grève illimité, il ressortit au pouvoir de l'employeur de constater que plus aucun salarié n'est gréviste et d'en déduire que le préavis est devenu caduc, ce qui lui permet alors de lever les mesures qu'il avait été dans l'obligation de prendre afin d'assurer la continuité du service public.* »

A noter que le tribunal Administratif de Bordeaux a rendu un jugement similaire dans la fonction publique hospitalière.

## **II - L'arrêt de la CA Paris**

L'arrêt de la CA Paris du 22 juin 2015 lève toute ambiguïté puisqu'à ce jour les jugements cités au point I faisaient une différence substantielle entre préavis limité et illimité.

En effet, un récent arrêt de la Cour de Cassation (CC, 11 février 2015, 13-14.607) indique qu'en cas de préavis limité, l'absence de gréviste ne met pas fin au préavis : « *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, d'une part, que l'employeur ne pouvait, dans la période ainsi définie, déduire de l'absence de salarié gréviste au cours des trois premiers jours de la période visée par le préavis que celui-ci était devenu sans effet et, d'autre part, que la note litigieuse, en laissant craindre aux salariés qu'ils pouvaient faire l'objet de sanctions en cas d'arrêt de travail, portait atteinte à leur droit de grève et devait ainsi être retirée des panneaux d'affichage de l'entreprise* »

A noter qu'ici, le préavis de grève durait 6 mois !

Le jugement de la CA Paris reprend les grands principes édictés, notamment par la CC :

« *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 ; les agents de LA POSTE concernés par le préavis de grève peuvent décider selon qu'ils étaient en services ou non ou pour des considérations personnelles de rejoindre le mouvement alors que celui-ci n'a pas été suivi le jour ou les jours précédents (...) LA POSTE qui n'apporte aucun élément pour démontrer que l'exercice du droit de grève aurait eu un caractère abusif, ne pouvait déduire de la constatation de l'absence de salariés grévistes le deuxième jour de grève que celle-ci était terminée* » (cf. le jugement en annexe).

Nous verrons si la Poste va en cassation. Mais on peut rester confiant puisque la CA reprend les principes de la Cour de Cassation ; et d'autant plus que le fait que l'employeur puisse dénoncer lui-même le préavis est plus discutable.

### **III - Avoir quelques « réflexes » pour se « protéger » ...**

En attendant, il faut être très rigoureux sur la « gestion » des préavis mais aussi sur la gestion de la grève elle-même, surtout lorsque les préavis sont « très longs » (illimités ou d'une certaine durée...).

En effet, les jugements ou arrêts concernant des préavis « longs » ou illimités se penchent souvent sur le caractère abusif ou non des formes (ou du nombre) des préavis, voire s'il n'y a pas une certaine forme de « convenance ». C'est encore le cas dans ce jugement...

Exemple :

*« Mais attendu, d'abord, qu'aucune disposition légale n'interdit l'envoi de préavis de grève successifs mentionnant des motifs différents ;*

*Attendu, ensuite, que la cour d'appel a retenu à bon droit, par motifs propres et adoptés, que le nombre important de préavis déposés par le syndicat ne suffit pas à caractériser un usage abusif du droit de grève, peu important qu'ils aient concerné un seul dépôt de bus, dès lors qu'ils respectaient le délai de cinq jours prévu avant le déclenchement du conflit et qu'ils exprimaient, chacun, des revendications différentes ;*

*Et attendu, enfin, que la cour a fait ressortir que le manquement à l'obligation de négocier n'était pas imputable au syndicat ; ».* (CGT RATP, CC n° 06-18494).

Il faut donc avoir quelques réflexes qui ont un double intérêt :

- démontrer que le syndicat négocie véritablement si la Poste était tentée de démontrer que la préavis a un caractère abusif. Le caractère abusif pourrait être démontré par l'absence de demande de négociations de la part du syndicat, ou des non-réponses aux propositions d'audience. Et évidemment, si vous n'avez pas de compte-rendu, l'exercice devient difficile.
- pouvoir demander la nomination d'un médiateur, ou saisir un juge pour qu'il désigne un médiateur en cas de « pourrissement » du conflit. Ici, toutes les pièces accumulées permettront de montrer que le syndicat veut négocier, à l'inverse de la Poste.

Dans le cadre du dépôt d'un préavis de grève et d'une grève qui « dure », voici les choses minimales à faire (et que nous faisons peu...) :

- aller évidemment à la première audience dans les 5 jours francs (même si l'on connaît le résultat à l'avance...),
- noter si la direction n'a pas proposé la ou les audiences, conserver toutes les convocations à l'initiative de la direction,
- faire des comptes-rendus très détaillés des audiences (questions/réponses), signés et par les représentants à l'audience proposer à vos interlocuteurs de les contre-signer : si refus, le consigner sur le PV...
- ne pas hésiter à demander de nouvelles audiences en cas d'échec (par courrier évidemment), mettre en copie des autorités publiques selon la durée du conflit (IT, Préfet...), noter précisément si votre interlocuteur vous affirme qu'il n'a pas le pouvoir.

Tout cela peut paraître fastidieux mais cette méthodologie est assez classique dans nombre d'entreprises.

Elle pourrait permettre, comme nous l'avons dit précédemment, d'inverser le rapport de forces en imposant que la direction locale négocie véritablement.

FIN.