

182 En questions

LES DÉBORDEMENTS DANS LE CADRE DE MOUVEMENTS SOCIAUX ET LA RESPONSABILITÉ PÉNALE



Caroline ANDRÉ-HESSÉ,
avocat associé, cabinet AyacheSalama,
membre d'AvoSial



Justine CORET,
avocat, conseil, cabinet AyacheSalama,
membre d'AvoSial

LA CONdamnATION à 9 mois de prison ferme par le tribunal correctionnel d'Amiens, le 12 janvier 2016, de 8 anciens salariés de *Goodyear* ayant séquestré deux membres de la direction, a rappelé à tout un chacun que les agissements commis par un salarié dans le cadre d'un mouvement social pouvaient l'exposer à des sanctions pénales. Celles-ci ont pourtant longtemps été considérées comme anecdotiques et étaient quasiment tombées dans l'oubli, soit par l'effet des renoncements des directions concernées à poursuivre devant le juge pénal les agissements délictueux commis et ce, dans un but au demeurant louable, de conciliation, soit, le cas échéant, sur la clémence (prétendue ?) des magistrats taxés (à tort ?) de tempérence sinon de sympathie vis-à-vis de tels mouvements.

Les juges du tribunal correctionnel d'Amiens ont rappelé que la loi doit être la même pour tous et que la séquestration et la violence, y compris dans le cadre d'un conflit social, ne peuvent être banalisées et servir de moyen de pression.

1. Quels types d'agissements peuvent donner lieu, dans le cadre de mouvements sociaux, à des sanctions pénales à l'encontre des salariés ?

Les mouvements sociaux, de par l'entraînement collectif et l'effet de groupe qu'ils suscitent, sont fréquemment le lieu de débordements et d'agissements de nature à exposer leurs auteurs à des sanctions pénales. Ces agissements sont de plusieurs ordres et peuvent concerner tant l'atteinte aux équipements et matériels appartenant à l'employeur que l'entrave à la liberté du travail, le blo-

cage de l'accès à ses sites de production ou encore l'atteinte à la liberté d'aller et venir, par le biais d'actes de violence ou de séquestration. Les salariés qui, à l'occasion d'un mouvement social, commettent des actes fautifs ou illicites doivent, le cas échéant, en répondre individuellement que ce soit au titre de leur responsabilité civile ou de leur responsabilité pénale.

Il en est ainsi de l'occupation des locaux de l'entreprise qui est considérée comme un acte abusif dès lors qu'elle porte atteinte à la liberté du travail des salariés non grévistes, empêche le libre exercice de son activité par l'employeur ou comporte des risques pour la sécurité des personnes (pollution par exemple).

Au-delà de l'expulsion des grévistes qui peut être sollicitée en référé devant le président du tribunal de grande instance dans le ressort duquel se déroulent les agissements litigieux ou d'une mesure de licenciement, des poursuites pénales peuvent être mises en œuvre, à titre individuel, à l'encontre des salariés qui en sont l'auteur. À cet égard, il est important de pouvoir les identifier, le cas échéant par le biais d'un constat d'huissier, et ce quelles que soient les suites que la direction envisage de donner à ces agissements.

2. Quelles sont les sanctions pénales susceptibles d'être prononcées dans ce cadre à l'encontre des salariés concernés ?

L'article 431-1 du Code pénal réprime le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté du travail et prévoit une aggravation des sanctions lorsque cette entrave a lieu d'une manière concertée et à l'aide de coups, violences, voies de fait, destructions ou dégradations.

Ndlr : Dans cette rubrique mensuelle « En questions », un avocat, membre d'AvoSial, présente un point de vue sur un thème d'actualité et ses implications pratiques.

Il prévoit ainsi que : « le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté d'expression, du travail, d'association, de réunion ou de manifestation ou d'entraver le déroulement des débats d'une assemblée parlementaire ou d'un organe délibérant d'une collectivité territoriale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de coups, violences, voies de fait, destructions ou dégradations au sens du présent code, l'exercice d'une des libertés visées à l'alinéa précédent est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

Il résulte de ces dispositions que pour être pénalement sanctionnée, l'entrave à la liberté du travail suppose, d'une part, une entrave concertée et, d'autre part, une entrave exercée par des moyens particuliers (menaces pour l'infraction de base, coups, violences, voies de fait...) pour l'infraction aggravée.

L'article 224-1 du Code pénal dispose en outre que « le fait, sans ordre des autorités constituées et hors les cas prévus par la loi, d'arrêter, d'enlever, de détenir ou de séquestrer une personne est puni de vingt ans de réclusion criminelle. (...) Toutefois, si la personne détenue ou séquestrée est libérée volontairement avant le 7^e jour accompli depuis celui de son appréhension, la peine est de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende, sauf dans les cas prévus par l'article 224-2 ».

La séquestration peut donc être punie de vingt ans de réclusion criminelle...

3. Le caractère légitime d'une grève ou d'un mouvement social peut-il justifier l'entrave à la liberté du travail, la violence, voire la séquestration ?

En aucun cas. Les circonstances dans lesquelles les agissements ont été commis ne peuvent faire obstacle à la caractérisation de l'infraction mais peuvent uniquement réduire la durée de la peine prononcée.

La Cour de cassation a ainsi retenu, dans un arrêt du 4 avril 2002, que la séquestration était caractérisée dans une espèce où les salariés grévistes n'avaient pas contesté à l'audience avoir eu conscience d'entraver la liberté d'aller et venir des deux victimes qu'ils empêchaient de sortir de la salle de réunion tant par leur présence que par un barrage constitué de tables¹.

Elle a également rappelé, dans un arrêt du 23 décembre 1986², l'indifférence du mobile en censurant la décision de la cour d'appel qui avait énoncé que « les conflits collectifs du travail sont souvent des sources d'affrontement qui constituent un mode d'expression de la liberté des uns par rapport au pouvoir de direction des autres (...) impliquant des immobilisations de personnes et de biens de durée plus ou moins longue, et qu'il ne saurait découler systématiquement de ces affrontements, en l'absence de violences caractérisées, matière à des poursuites répressives ». À cet égard, la décision de la Cour de cassation est particulièrement dénuée d'ambiguïté : « attendu cependant qu'en l'état de tels motifs, la cour d'appel qui avait expressément constaté l'existence, en l'espèce de tous les éléments constitutifs du délit de séquestration arbitraire, dont l'exercice de violences ne constituerait qu'une circonstance aggravante, n'a pu, sans se contredire, déduire de ses propres constatations que l'infraction n'était pas juridiquement caractérisée ».

Il résulte en outre des dispositions de l'article L. 2511-1 alinéa 1 du Code du travail et de la jurisprudence que si l'exercice normal du droit de grève est parfaitement légitime, un salarié peut néanmoins être licencié à cette occasion dès lors qu'il a commis une faute lourde.

Selon le Conseil d'État, la faute lourde est « manifestement une faute caractérisée, d'une gravité particulière, qui en principe révèle l'intention de nuire, qui ne peut être excusée par les circonstances et qui doit être appréciée dans chaque cas individuel »³. Pour la Cour de cassation, elle suppose l'intention du salarié de nuire à l'employeur ainsi que sa participation personnelle aux agissements reprochés. Elle est également de nature à donner lieu à l'exercice de poursuites pénales à l'encontre de son auteur.

La séquestration dans le cadre d'un conflit social est donc constitutive d'une faute lourde dès lors que la participation personnelle du salarié concerné est démontrée. La jurisprudence est constante sur ce point. La Cour de cassation a ainsi retenu dans un arrêt du 2 juillet 2014⁴ l'existence d'une faute lourde commise par le salarié au motif que « le salarié avait personnellement participé à l'action collective au cours de laquelle le directeur des ressources humaines avait été retenu de 11 heures 45 à 15 heures 30 dans son bureau, dont il n'avait pu sortir qu'après l'évacuation par les forces de l'ordre des personnes présentes (...) ».

4. Comment expliquer que la séquestration et les atteintes à la liberté du travail commises dans le cadre de mouvements sociaux ne soient pas davantage sanctionnées ?

On a vu que les dispositions légales sont parfaitement claires de même que l'analyse faite par la Cour de cassation de tels agissements. Il s'agit d'agissements graves et répréhensibles qui doivent être sanctionnés.

Cela fait pourtant plusieurs années que les séquestrations de chefs d'entreprise et les débordements à l'occasion des mouvements sociaux se sont multipliés sans susciter de véritable réprobation et qu'ils sont quasiment devenus une arme banalisée du dialogue social. À tel point que certains cabinets de conseil recommandent aux DRH d'avoir dans leur bureau un « kit de survie » en cas de séquestration et que des formations à la « communication sous contrainte » sont organisées !

D'un point de vue judiciaire, ces agissements ne sont au surplus que très rarement sanctionnés.

Du côté de la direction, c'est un risque assumé auquel on se prépare. Si le plus souvent la séquestration ne donne pas lieu à sanction à l'encontre des salariés, c'est tout simplement qu'une fois le conflit résolu, la direction est réticente à mettre de l'huile sur le feu en poursuivant les auteurs de ces agissements. Il en est de même en ce qui concerne les atteintes à la liberté du travail. Au terme du conflit, chacun s'empresse d'oublier les circonstances dans lesquelles celui-ci s'est déroulé et les agissements auxquels il a pu donner lieu...

Vis-à-vis du public, les séquestrations et, plus généralement, tout agissement spectaculaire pendant un mouvement social sont devenus une arme de communication, presque un signe de reconnaissance et de crédibilité de l'action sociale ainsi conduite et tendraient même à légitimer la contestation intervenue. Ces

1. Cass. crim., 4 avr. 2002, n° 01-86.505. – V. F. Duquesne, *De l'atteinte à la liberté d'aller et venir dans l'entreprise en grève* : JCP S 2009, 1435.

2. Cass. crim. 23 déc. 1986, n° 85-96.630.

3. CE avis, 31 mars 1950 : BOT 1950, p. 870.

4. Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-12.562 : JurisData n° 2014-014970.

agissements rencontrent souvent une véritable popularité et une certaine compréhension de la part des salariés qui en prennent l'initiative. On utilise ainsi des agissements à grand spectacle pour intéresser les médias et apporter de la visibilité au conflit social, espérant par ce biais contraindre la direction à répondre favorablement aux revendications formulées.

C'est donc finalement l'arme ultime du dialogue social, une nouvelle étape des échanges entre l'employeur et ses salariés, la conséquence tolérée de la crise économique et de son cortège de licenciements.

5. La séquestration, l'atteinte à la liberté du travail et, plus généralement, tout type d'agissement violent doivent-ils être considérés comme des leviers acceptables de la négociation collective ?

En aucune façon, et les juges du tribunal correctionnel d'Amiens ont bien fait de le rappeler en ce début d'année.

Si l'on doit comprendre la souffrance et l'angoisse des salariés dont les emplois sont menacés, on ne peut pas pour autant accepter qu'ils recourent à la violence pour faire aboutir leurs revendications même légitimes.

La justice doit être la même pour tous et il ne peut y avoir deux poids deux mesures face à des agissements qui sont d'une gravité extrême et préjudiciables à l'image de la France où le dialogue social est souvent comparé par les étrangers à une arène dans laquelle s'affrontent des fauves.

Les grèves répétées et leurs débordements, souvent médiatisés en dehors de nos frontières, découragent les investisseurs qui considèrent que la France est – en matière sociale – devenue une zone de non-droit.

C'est donc sans doute le signe d'un ras-le-bol vis-à-vis d'une tolérance qui se manifeste aujourd'hui et que les juges du tribunal correctionnel d'Amiens ont voulu exprimer en tirant les conséquences de l'émoi médiatique lié aux débordements survenus chez Air France au mois d'octobre 2015.

Le dialogue social doit être protégé et encouragé. La détresse des salariés qui risquent de perdre leur emploi doit être entendue et écoutée. Toutefois, les débordements qui permettent à certains de faire régner la terreur dans les relations sociales doivent être sanctionnés. Adopter une attitude bienveillante vis-à-vis de ce type de comportement est irresponsable ; il en va de la crédibilité de notre pays sur la scène internationale et de sa reconnaissance en qualité de puissance économique et de terre d'accueil des investissements étrangers. Il en va également de la préservation du dialogue social qui ne pourra prospérer que si des limites strictes sont posées aux débordements constatés.