

Contrôle opéré par l'inspecteur du travail dans le cadre des demandes d'autorisation de licenciement portant sur des faits commis lors de l'exercice du droit de grève

Objet

La présente fiche vise à rappeler le cadre du contrôle de l'inspecteur du travail saisi d'une demande de licenciement pour des faits commis dans le cas particulier de l'exercice du droit de grève par le salarié protégé.

Références juridiques

Article L.1132-2 du code du travail

Article L.2511-1 du code du travail

CE, 1^{er} avril 1992, n° 112.826, *Moreau et Syndicat Parisien du Livre CGT*

Rappel des principes

Le droit de grève est un droit constitutionnel : « *Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* » (article 7 du préambule de la Constitution de 1946, auquel renvoie la Constitution du 4 octobre 1958).

L'article L.1132-2 du code du travail précise qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de **l'exercice normal du droit de grève**.

En application de l'article L.2511-1 du code du travail, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, **sauf faute lourde imputable au salarié**.

Le contrôle à opérer s'agissant des demandes de licenciement de salariés protégés

Par exception au principe selon lequel des faits survenus à l'occasion de l'exercice d'un mandat représentatif ne relèvent pas nécessairement du **motif disciplinaire**, les actes fautifs commis au cours d'une grève licite relèvent néanmoins de ce motif et leurs auteurs peuvent être licenciés en cas de faute lourde ([C. trav., art. L. 2511-1](#) ; [CE, 1^{er} avril 1992, n° 112.826, Moreau et Syndicat Parisien du Livre CGT](#) ; [CE, 22 févr. 2007, n° 282.724, Sanz](#)).

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation étend la protection spécifique prévue par l'article L.2511-1 du code du travail à des faits commis antérieurement à la grève (le salarié avait tenté d'inciter ses collègues à participer à une grève), alors même que la grève n'a pas eu lieu. Elle instaure ainsi une **protection du fait de l'exercice du droit de grève** et non plus seulement des faits commis au cours de la grève ([Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 21-19.722](#)).

L'autorité administrative saisie d'une demande de licenciement pour des faits commis dans le cadre d'un mouvement de grève ne contrôle pas le caractère licite ou abusif de la grève, ni l'application des dispositions de l'article L.1132-2 du code du travail, cette appréciation relevant du juge judiciaire.

Outre, les points communs de la grille de contrôle applicable au motif disciplinaire, que sont la prescription, le respect du principe « *non bis in idem* », le caractère fautif, ainsi que l'éventuel lien entre la demande et le ou les mandats détenus par le salarié, **deux points de contrôle doivent faire l'objet d'une attention particulière s'agissant de faits commis lors d'une grève licite** :

- Le contrôle de la matérialité des faits ;
- Le contrôle de la gravité des faits.

1) Le contrôle de la matérialité des faits

Quel que soit le motif de la demande, la charge de la preuve repose sur l'employeur qui doit établir la matérialité des faits reprochés ([CE, 21 déc. 1994, n° 127.898, Sté Lyonnaise de banque, Tables p. 1216](#)).

❖ Les moyens de preuve

La preuve de la participation des faits commis par le salarié peut être rapportée par **tous moyens**.

En pratique, l'employeur recourt souvent à un **huissier de justice** afin de constater les faits et d'éviter toute contestation.

A cet égard, il est important de rappeler que le Conseil d'Etat a considéré que, lorsqu'il résulte d'un procès-verbal de constat d'huissier de justice que les faits reprochés au salarié protégé sont établis, **ces constatations "font foi jusqu'à preuve contraire"**. Dès lors, il ne saurait être retenu que, en confrontant ces constatations à des attestations de salariés qui ne rapportent pas la preuve contraire, un doute subsiste qui doit profiter au salarié ([CE, 8 déc. 2021, n°439.631, Compagnie française d'entretien et de maintenance et Aquanet, mentionné aux Tables](#)).

Exemples de constats effectués par l'huissier :

- Le fait que n'ait pas été constaté par huissier que **toutes** les entrées de l'entreprise étaient bloquées ne permet pas d'établir un blocage illicite : blocage par un piquet de grève situé à l'entrée principale de l'entreprise, alors que le personnel gardait la possibilité de pénétrer par d'autres voies d'accès ([CE, 2 févr. 1996, n° 152406, Etablissements Crocquet, publié au Recueil](#)).
- Il a été jugé que la participation personnelle du salarié était établie lorsque l'huissier a noté la présence personnelle des grévistes sur les lieux de travail occupés, interdisant l'accès aux non-grévistes et les a individuellement interpellés, en vain, pour les sommer d'ouvrir les portails ([Cass. soc., 6 juin 1989, n° 87-40.738, publié au Bulletin](#)).

L'employeur peut, au soutien de sa demande de licenciement, communiquer à l'inspecteur du travail des **procès-verbaux de gendarmerie ou de police** établis dans le cadre de constats d'éventuelles infractions commises par des salariés grévistes et donc de plaintes pénales déposées par l'employeur. **L'inspecteur du travail devra s'assurer que ces pièces ne sont pas couvertes par le secret de l'enquête et de l'instruction** (cf. [Guide DGT relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés, fiche 3, point 3.3.3.](#)).

- ❖ La participation personnelle et active du salarié aux faits reprochés

La jurisprudence distingue la simple participation au mouvement de grève de la participation personnelle et active du salarié protégé à des actes illicites et *a fortiori* son rôle de meneur.

Ainsi, justifie le licenciement :

- **La participation personnelle et active à de graves incidents dans une usine, ainsi que le rôle de meneur**, même si les intéressés ne se sont pas personnellement livrés aux violences commises contre des salariés non-grévistes ([CE, 9 oct. 1987, n° 71.667 à 71.669 et 72.068, société des Automobiles Citroën, publié au Recueil](#)) ;
- Le fait d'avoir entravé la liberté de travailler des autres salariés en procédant à des blocages illicites ; le rôle « **prépondérant, constant et particulièrement actif** » du salarié est relevé ([CE, 27 mai 2021, n° 433078, Alcatel Lucent Submarine Networks](#)).

Au contraire, ne justifie pas le licenciement :

- La participation d'un représentant du personnel à une grève, **sans que des désordres et des violences puissent lui être personnellement imputés** ([CE, 9 nov. 1994, n° 140.476, Société Pain Jacquet](#)).
- Le cas de salariés **n'ayant pas eu un rôle personnel et actif** dans les excès survenus au cours d'une grève ([CE, 17 janv. 1986, n° 55.625, Sté Brossette](#)).

2) Le contrôle de la gravité des faits

Pour les salariés protégés, le Conseil d'Etat a posé le principe selon lequel seule la faute lourde peut constituer une faute d'une gravité suffisante pour justifier d'un licenciement et qu'il doit être tenu compte des exigences propres à l'exécution du mandat ([CE, 1^{er} avril 1992, n° 112.826, Moreau et Syndicat Parisien du Livre CGT](#) ; [CE, 22 févr. 2007, n° 282.724, Sanz](#)).

L'appréciation de la gravité des agissements du salarié s'effectue en considération des circonstances de l'espèce et notamment de leur incidence concrète, des atteintes portées aux droits des personnes et aux biens, et du caractère éventuellement violent des actions commises.

En outre, les critères habituellement pris en compte par l'autorité administrative pour apprécier la gravité de la faute trouvent également à s'appliquer : ancienneté du salarié, antécédents disciplinaires, caractère isolé ou répété de l'acte.

Les juridictions administratives prennent en considération le **rôle modérateur** que devrait jouer les salariés protégés dans le cadre d'un conflit collectif pour apprécier la gravité de la faute :

- Soit pour atténuer la gravité : pour des salariés auxquels les faits reprochés étant « *les uns matériellement inexacts, les autres insuffisamment établis ou ne présentant pas un caractère de gravité suffisante eu regard au rôle modérateur joué par les intéressés au cours du conflit collectif* » ([CE, 8 fév. 1980, n° 09.745 et 09.746, publié au Recueil](#)).
- Soit pour renforcer la gravité : pour la participation à l'occupation des locaux administratifs, à la fermeture d'ateliers d'un centre d'aide par le travail, ainsi qu'à l'expulsion du directeur, **sans jouer de rôle modérateur** ([CE, 7 fév. 1992, n° 72.637, 72.661, 72.668, 89.875 et 90.951, MM. Y c/ Potez-aéronautique](#)).

En revanche, l'autorité administrative n'a pas à rechercher si les actes commis par le salarié ont porté une atteinte grave aux intérêts de la société ([CE, 27 mai 2021, n° 433078, Alcatel Lucent Submarine Networks](#)).

Les exemples d'actes fautifs suivants, dont la plupart ne sont pas des faits propres aux mouvements de grève, permettent d'identifier les lignes directrices jurisprudentielles en matière d'appréciation de la gravité de la faute :

➤ Les comportements agressifs et violents

Pour exemples, sont constitutifs d'une faute d'une gravité suffisante :

- L'agression physique commise par un salarié à l'encontre du responsable du service exploitation de la société ([CE, 11 janv. 1995, n° 129.392, Régie Renault](#)) ;
- Le comportement délibérément agressif et les actes de violence commis à l'encontre d'autres salariés ([CE, 25 fév. 1994, n° 113.903, Chemin de Fer et Transports Automobiles](#) ; [CE, 12 juil. 1995, n° 143.089, MM. X et Y c/ association Au service de l'enfance](#) ; [CE, 6 mars 2002, n° 214.656, M. X c/ Eurodisney, mentionné aux Tables](#)).

Le **contexte social** peut justifier, ou à tout le moins atténuer, le caractère de gravité de légères violences physiques ([CE, 22 oct. 2008, n° 304.145, M. A c/ Société Sotira](#)).

➤ Les atteintes à l'outil de production

Pour exemples, sont constitutifs d'une faute d'une gravité suffisante :

- La destruction des produits destinés à un établissement de la société, après interception du camion qui les transportait ([CE, 9 oct. 1987, n° 71.788, Corning France, publié au Recueil](#)) ;
- L'interruption de l'alimentation en gaz de l'usine pour y faire cesser la production et l'obstacle à la réouverture de la vanne de gaz ([CE, 26 oct. 1994, n° 146.940, Sté France Glaces Findus](#)).

➤ Les entraves à la liberté du travail

Pour exemples, sont constitutifs d'une faute d'une gravité suffisante :

- Le débrayage de machines lors d'une grève partielle et l'opposition à leur remise en marche ([CE, 13 nov. 1987, n° 67.088, Sté Consortium Meyer Sansboeuf](#)) ;
- L'interdiction de l'entrée des non-grévistes dans l'établissement et l'opposition à l'exécution de l'ordonnance du président du tribunal de grande instance enjoignant de laisser libre accès aux lieux de travail ([CE, 26 oct. 1994, n° 146.940, Sté France Glaces Findus](#)).

A contrario, ne constitue pas une faute d'une gravité suffisante :

- La participation à un piquet de grève ne portant pas atteinte à la liberté du travail, les salariés non-grévistes conservant la possibilité de pénétrer dans l'entreprise par d'autres voies d'accès ([CE, 2 févr. 1996, n° 152406, Etablissements Crocquet, publié au Recueil](#)).

➤ Les entraves à la liberté de circulation

Pour exemples, sont constitutifs d'une faute d'une gravité suffisante :

- L'interception d'un autobus conduit par un salarié non-gréviste et la reconduction au dépôt après en avoir fait descendre les voyageurs ([CE, 23 oct. 1985, n° 33.598, MM X et Y c/Compagnie des transports de perpignan, mentionné aux Tables](#)) ;
- L'occupation de la voie ferrée desservant le site, bloquant ainsi la sortie d'un train frigorifique transportant des marchandises de l'entreprise ([CE, 26 oct. 1994, n° 146.940, Sté France Glaces Findus](#)).

➤ Les séquestrations

Pour exemples, sont constitutifs d'une faute d'une gravité suffisante :

- La séquestration du directeur de l'usine dans son bureau toute la nuit ([CE, 27 juin 1979, n° 13.069, Sté Michelin, publié au Recueil](#)) ;
- La séquestration du directeur et du directeur-adjoint de l'établissement, lesquels ont subi des violences entraînant un arrêt de travail de dix jours ([CE, 11 janv. 1995, n° 129.392, Régie Renault](#)).

➤ L'occupation des lieux de travail et les piquets de grève

L'occupation des lieux de travail et la tenue de piquets de grève ne peuvent constituer des fautes d'une gravité suffisante **que s'ils donnent lieu à la commission de l'un des actes répréhensibles précités** : par exemples, piquets de grève portant atteinte à la liberté du travail, ou ayant occasionné une perte importante de matières premières.

La motivation de la décision de l'inspecteur du travail portant sur la gravité de la faute

Les juridictions administratives énoncent, de manière constante, que l'autorité administrative doit rechercher « *si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables à son contrat de travail, notamment, dans le cas de faits survenus à l'occasion d'une grève, des dispositions de l'article L.2511-1 du code du travail aux termes duquel " l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié" et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi* ».

La motivation de la gravité de la faute ne doit pas être centrée sur la notion de « *faute lourde* », cette qualification relevant du seul contrôle du juge judiciaire.

La décision doit expliquer les raisons pour lesquelles les faits matériellement établis et fautifs revêtent, ou non, **un caractère de gravité suffisant pour justifier une mesure de licenciement**, au sens des dispositions de l'article L.2511-1 du code du travail.