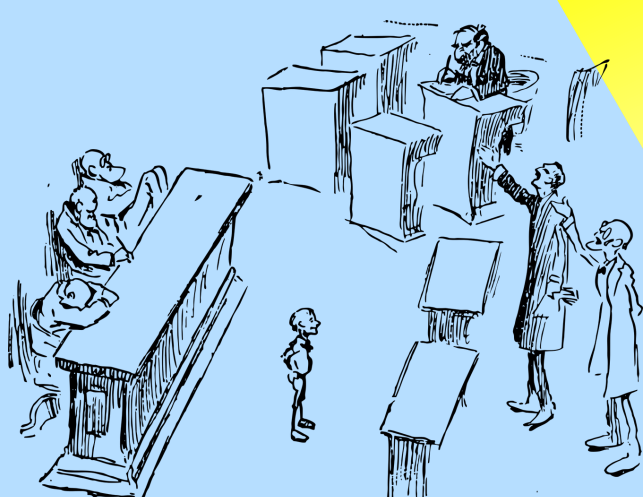




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA PARIS, 14/04/22, RG N° 20/01911 : LA PREUVE D'UNE FAUTE LOURDE EN CAS DE GRÈVE



FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié bagagiste a participé à un **mouvement de grève** au sein de son entreprise en refusant d'exécuter son travail.

A l'issue de cette grève, il a fait l'objet d'une **mise à pied disciplinaire** de 5 jours.

Contestant cette sanction, le salarié a saisi les juridictions prud'homales pour en obtenir **son annulation**.



RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 2511-1 du CT, l'exercice du **droit de grève** ne peut justifier la rupture du contrat de travail ou toute autre sanction disciplinaire, sauf **faute lourde imputable** au salarié.

La jurisprudence définit la grève comme une **cessation collective et concertée** du travail en vue d'appuyer des **revendications professionnelles** (Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 93-42.247).



COURT



Après avoir rappelé la définition de la grève, la Cour d'appel précise qu'il **revient à l'employeur** qui entend sanctionner un gréviste pour faute lourde **d'apporter la preuve** de sa participation **personnelle** aux agissements considérés comme fautifs.

Au cas présent, l'employeur a notifié au salarié une mise à pied pour avoir délibérément **entravé le travail** de 2 autres salariés non-grévistes les empêchant de charger ou décharger les bagages des voyageurs dans les cars. A l'appui de cette sanction, il produisait un **constat réalisé par un huissier de justice**, avec l'identification précise du salarié sanctionné.

Cependant, la Cour relève le **caractère imprécis** dudit constat, l'huissier de justice n'ayant pas procédé à un relevé d'identité des salariés grévistes. Par ailleurs, le constat ne mentionnait **ni les faits précis** caractérisant l'entrave au travail des salariés non grévistes, ni **de faits personnellement imputables** à la personne identifiée comme étant le salarié sanctionné et susceptibles de caractériser une faute lourde.

Dès lors, au regard de la **carence probatoire** de l'employeur, il n'est pas avéré que le salarié sanctionné a participé, **de manière active**, à l'entrave de l'activité de salariés non-grévistes. Elle **annule** donc la mise à pied et fait droit au **rappel de salaire** du au titre de ladite sanction.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon