Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La procédure de « lock-out » nécessite des circonstances exceptionnelles

La présente affaire concerne 72 salariés d'une société qui ont engagé une grève pour protester contre un projet de restructuration de l'entreprise. Le même jour à 21 heures, l'employeur décide ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- La procédure de lock-out
- Suspension du contrat de travail : les différents cas
- Suspension du contrat de travail : les conséquences

Contexte de l'affaire

La présente affaire concerne 72 salariés d'une société qui ont engagé une grève pour protester contre un projet de restructuration de l'entreprise.

Le même jour à 21 heures, l'employeur décide de fermer l'entreprise tout en maintenant la rémunération des salariés non grévistes.

Les salariés décident de saisir la juridiction prud'homale, estimant le lock-out de l'entreprise injustifié.

De son côté, l'employeur justifiait sa décision par le fait que les salariés grévistes injuriaient les salariés non-grévistes et leur jetaient des fruits et des légumes.

> **Extrait de l'arrêt**
>
> (...) l'exercice de pressions sur les non-grévistes de l'établissement, ou les tiers extérieurs à l'entreprise, par des employés grévistes cantonnés à l'extérieur du site, par le jet de projectiles-à savoir des fruits et légumes-ou des vociférations allant jusqu'à l'insulte,(...)

Dans un premier temps, le Conseil de prud'hommes considère que la procédure de lock-out n'était pas justifiée.

La Cour de cassation confirme le jugement, relevant qu'aucune voie de fait ne pouvait être tenue pour constituée ni qu'aucune situation d'insécurité ou d'atteintes aux personnes n'était établie.

La procédure de fermeture de l'entreprise (lock-out) était à la fois illicite et constitutive d'une entrave à l'exercice du droit de grève justifiant l'octroi de dommages-intérêts.

> **Extrait de l'arrêt**
>
> Mais attendu que relevant qu'aucune voie de fait ne pouvait être tenue pour constituée ni qu'aucune situation d'insécurité ou d'atteintes aux personnes n'était établie, le conseil de prud'hommes a pu décider que la fermeture de l'entreprise était illicite et constitutive d'une entrave à l'exercice du droit de grève justifiant l'octroi de dommages-intérêts ; que le moyen n'est pas fondé ;
>
> PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 17 décembre 2013, pourvoi **n°12-23006**

La procédure de lock-out

Il s'agit d'un cas de suspension du contrat de travail dont l'employeur est à l'origine.

En l'occurrence, tout employeur n'est en droit de procéder à la fermeture de l'entreprise en cas de grève, que s'il y est contraint pour des raisons de sécurité ou qu'il soit en capacité de prouver qu'il lui est impossible de proposer du travail aux salariés non-grévistes.

Suspension du contrat de travail : les différents cas

Les cas qui suspendent le contrat de travail sont (liste non exhaustive) :

- Arrêt de travail pour maladie ;
- Arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Congé d'adoption ;
- Congé parental ;
- Congé sabbatique ;
- Congé sans solde ;
- Congé création ou reprise d'entreprise ;
- Congé Individuel de Formation (CIF) ;
- Obligations militaires (réservistes, conflit) ;
- Activité du conseiller municipal, conseil des prud'hommes, jury d'assise, jury d'examen ;
- Congés pour convenance personnelle, pour évènements familiaux ;
- Congés payés ;
- Grève ;
- Mise à pied disciplinaire ;
- Mise à pied conservatoire ;
- Lock-out (fermeture temporaire de l'usine par l'employeur)
- Chômage technique (chômage partiel) ;
- Force majeure (décision de justice intempéries, etc.).

Suspension du contrat de travail : les conséquences

Lorsque le contrat de travail est suspendu, certains éléments remarquables sont à connaître :

Rémunération

La suspension du contrat de travail n'oblige pas l'employeur à rémunérer obligatoirement le salarié :

- Certains cas de suspension n'entraînent aucun paiement : grève, congé sans solde, etc. ;
- Certains cas prévoient un complément de l'employeur : arrêt de travail pour maladie, accident du travail, etc. ;
- Enfin, certains cas obligent les employeurs à rémunérer intégralement le salarié : congés pour évènements familiaux, congés payés, etc.

Ancienneté

Certaines conventions collectives, accords collectifs ou dispositions légales prévoient que la suspension du contrat de travail ne suspend pas « l'horloge de l'ancienneté ».

Il est prudent de vérifier pour chaque cas concerné, les dispositions prévues à cet effet.

Obligation de fidélité et de discrétion du salarié.

Le fait que le salarié voit son contrat de travail suspendu ne le prive pas de son obligation de fidélité, loyauté et discrétion vis-à-vis de son employeur, même si aucune rémunération ne lui est versée.

Permet au salarié de revenir à tout moment.

Lorsque l'évènement qui a provoqué la suspension du contrat de travail prend fin, le salarié peut reprendre son travail sans avoir à solliciter l'autorisation de son employeur.