

■ CONFLITS COLLECTIFS

519-5 **Le comportement abusif d'élus en grève justifie des restrictions proportionnées de l'employeur à leur liberté de circulation**

Cass. soc., 10 févr. 2021, pourvoi n° 19-14.021, arrêt n° 215 FS-P+I

La liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux au sein de l'entreprise est un principe d'ordre public, qui ne peut donner lieu à restrictions qu'au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ou en cas d'abus. Elle s'exerce de la même façon en cas de mouvement de grève.

Les faits

Le litige prend place au sein d'un hôtel de luxe parisien dans lequel le nettoyage des chambres est assuré par un prestataire extérieur.

Le 25 septembre 2018, des salariés employés dans leur majorité par le prestataire, des représentants du personnel et des représentants syndicaux du prestataire et de l'exploitant de l'hôtel ont déclenché un mouvement de grève au soutien de leurs revendications statutaires et salariales. Pour se faire entendre, les grévistes faisaient usage de mégaphones et montaient dans les étages de l'hôtel pour interpellier les salariés non-grévistes. Le 30 septembre 2018, les grévistes ont procédé à la distribution de tracts aux clients de l'hôtel et ont commencé à pousser des cris et à utiliser des sifflets. Ils sont en outre montés dans les étages de l'hôtel pour intimider les salariés non-grévistes et sont entrés de force dans une chambre de l'hôtel.

Le 1^{er} octobre 2018, le propriétaire de l'hôtel de luxe a décidé d'interdire aux grévistes l'accès à l'hôtel. Le 3 octobre 2018, il a assoupli sa position en conditionnant l'entrée dans l'hôtel à l'interdiction d'utiliser des sifflets, des mégaphones, des chasubles et de rentrer dans les chambres d'hôtel sans autorisation. Il imposait

également un contact à distance par un membre de la direction ou de la sécurité.

Les demandes et argumentations

Les syndicats et plusieurs salariés ont saisi le Tribunal de grande instance de Paris le 5 octobre 2018 en invoquant l'entrave et les atteintes au droit de grève dont ils auraient été victimes. Le tribunal de grande instance ayant fait droit à l'essentiel des demandes des sociétés par ordonnance rendue le 12 octobre 2018, les syndicats et plusieurs salariés ont interjeté appel.

La Cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 24 janvier 2019, les a déboutés après avoir constaté que le comportement des représentants participant au mouvement de grève apportait une gêne anormale au travail des salariés et à la clientèle de l'hôtel. Estimant que ces comportements étaient abusifs et constituaient par conséquent un trouble manifestement illicite, la cour d'appel en a déduit que les restrictions provisoires imposées par l'employeur, consistant dans un premier temps dans l'interdiction d'accès à l'hôtel, puis, après quelques jours, à conditionner l'accès, étaient justifiées et proportionnées aux abus constatés.

Les appelants se sont pourvus en cassation.



PHILIPPOT
AVOCAT



Olivier Philippot,
Avocat,
Philippot Avocat



Abélia Cosentino,
Avocat,
Philippot Avocat

La décision, son analyse et sa portée

À l'exception de l'interdiction d'utiliser des instruments sonores sur la voie publique dans un rayon de 200 mètres autour de l'hôtel, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi des demandeurs.

• Le principe de la libre circulation des élus et des représentants

Dans cet arrêt, la Cour de cassation vise les articles L. 2143-20, L. 2315-5 et L. 2325-11 du Code du travail alors applicables qui consacrent le principe de la libre circulation des délégués syndicaux, des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise et des représentants syndicaux au comité d'entreprise. En application de ces textes, ces élus et représentants syndicaux peuvent, « pour l'exercice de leurs fonctions [...] tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs habitudes de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ». Cette liberté de circulation a été recodifiée à l'article L. 2315-14 du Code du travail concernant les élus et représentants syndicaux au CSE.

La Cour de cassation fait régulièrement application de ces textes. La Chambre criminelle a par exemple condamné un employeur pour délit d'entrave au motif qu'il avait retiré à un délégué du personnel qui travaillait dans un établissement employant des travailleurs de nuit son badge jour-nuit lui permettant l'accès aux locaux de l'entreprise en dehors de ses horaires de travail (Cass. crim., 12 avr. 2016, n° 15-80.772).

La liberté de circulation laissée aux membres du CSE et des délégués syndicaux apparaît en effet nécessaire au bon exercice de leur mandat. Dans le silence des textes, un doute subsiste quant au bénéfice de ce droit au profit des représentants des sections syndicales et des représentants de proximité. Bien que l'administration semble l'admettre, aucun fondement juridique ne le prévoit.

• Les limites au principe de la libre circulation

Dans son arrêt, la Cour de cassation fait état de trois hypothèses autorisant des restrictions à la liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux. Ces restrictions ont pour origine différents fondements.

La Haute Juridiction rappelle en premier lieu la restriction directement issue des articles L. 2143-20, L. 2315-5 et L. 2325-11 du Code du travail alors applicables (C. trav., art. L. 2143-20 et L. 2315-14 dans la version actuellement en vigueur) qui disposent que cette liberté s'exerce « sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ». Les membres du CSE ainsi que les délégués syndicaux doivent en effet pouvoir dialoguer aisément avec tous les salariés de l'entreprise sans pour autant les perturber dans leur travail. L'adjectif « importante » impose le recours à l'appréciation souveraine de la situation particulière par le juge.

En sus de cette restriction textuelle, la Cour de cassation fait état de deux autres hypothèses de restriction. Dans son attendu numéro 11, la Cour énonce que « la liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux au sein de l'entreprise est un principe d'ordre public, qui ne peut donner

lieu à restrictions qu'au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ou en cas d'abus ». Les impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité constituent donc la deuxième hypothèse de restriction admise à la liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux. La Chambre sociale l'a déjà admise par le passé (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-16.151 ; Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 18-13.914 ; Cass. soc., 26 févr. 2020, n° 18-24.758). L'abus constitue donc le troisième cas de restriction autorisé. Pour mémoire, l'abus de droit peut être défini comme la faute qui consiste à exercer son droit sans intérêt pour soi-même et dans le seul dessein de nuire à autrui, ou, suivant un autre critère à l'exercer en méconnaissance de ses devoirs sociaux (Gérard Cornu, *Vocabulaire Juridique*, Ed. PUF). L'abus est utilisé dans de multiples circonstances. La Cour de cassation a récemment jugé que le représentant du personnel qui a utilisé ses heures de délégation afin d'aller récupérer son perroquet qui s'était échappé les avait employées de manière abusive (Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-20.781). En matière de grève, l'abus est caractérisé par la désorganisation manifeste et anormale de l'entreprise (Cass. soc., 10 juill. 1991, n° 89-43.147).

Ces restrictions fondées sur des impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité et sur l'abus doivent être employées de manière justifiée et proportionnée, ainsi que le rappelle logiquement la Cour de cassation. Cette dernière juge de manière constante que l'employeur doit faire preuve de mesure dans sa décision. La Cour de cassation a par exemple considéré que le refus de remettre à un représentant du personnel un badge lui permettant d'accéder à certaines zones de l'entreprise était « justifié au regard du caractère hautement confidentiel de ces zones » (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-16.151). Elle a également validé la procédure imposant à un représentant du personnel de s'enregistrer sur le registre d'accueil mentionnant ses heures d'entrée et de sortie et de laisser sa carte d'identité le temps de sa présence dans les locaux dès lors « qu'une fois entré il était totalement libre de ses mouvements et qu'il n'était donc pas relevé d'atteinte disproportionnée à sa liberté d'aller et venir non plus que de rupture d'égalité avec des personnes dans la même situation que lui » (Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 18-13.914). En revanche, la Haute Juridiction a jugé que « n'étaient pas justifiées par des impératifs de sécurité et étaient disproportionnées par rapport à la protection des intérêts commerciaux de la société » les restrictions d'accès imposant aux représentants du personnel membres du CHSCT « d'être accompagnés dans les zones confidentielles et dans les zones d'enclave, protégées ou non, par le responsable de site ou toute autre personne le remplaçant, et d'autre part de mener les entretiens éventuels avec les salariés dans une salle de réunion sur le site en dehors de l'enclave, et enfin de mentionner sur un cahier de visite leurs heures d'entrée et de sortie » (Cass. soc., 26 févr. 2020, n° 18-24.758). Dans l'arrêt du 10 février 2021 qui concernait la liberté de circulation pendant un mouvement de grève, l'article L. 1121-1 du Code du travail selon lequel « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » aurait également pu être invoqué.

Dans l'espèce de cet arrêt, deux types de gênes étaient identifiés : la gêne au travail des salariés non-grévistes et celle à la clientèle de l'hôtel. La première résulte directement des articles du Code du travail cités ci-dessus. La gêne occasionnée à la clientèle de l'hôtel ne correspond pas à la restriction expressément mentionnée dans le Code du travail mais peut caractériser l'abus. Si le débat s'était concentré sur la protection du droit de

grève, cette gêne occasionnée à la clientèle aurait pu être sanctionnée au titre de la liberté d'entreprendre.

La Cour de cassation a jugé que les restrictions apportées par le propriétaire de l'hôtel étaient justifiées et proportionnées, notamment en relevant le caractère provisoire de ces dernières.

• Une liberté non renforcée pendant la grève

L'un des intérêts de cet arrêt réside dans le fait que la Cour de cassation précise que la liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux « s'exerce de la même façon en cas de mouvement de grève ». Pour donner une plus grande portée à l'expression de ce principe, la Cour de cassation insiste sur le fait que le mouvement social en cause pouvait être qualifié de grève. La grève ne permet donc pas de bénéficier d'une protection renforcée de la liberté de circulation des représentants.

La réponse de la Cour de cassation aurait été différente si la question posée n'avait pas été celle de la liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux mais celle des conditions dans lesquelles la cessation du travail était intervenue. La Cour de cassation rappelle d'ailleurs dans cet arrêt que la grève est définie comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, qui peuvent être portées par les représentants du personnel. Cette qualification acquise, le régime juridique spécifique à la protection du droit de grève s'applique. Rappelons par exemple les termes de l'article L. 2511-1 du Code du travail qui prévoit dans son alinéa premier que « l'exercice du

droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ». La jurisprudence est riche d'exemples de comportements fautifs de salariés grévistes tels que la séquestration du directeur des ressources humaines dans son bureau (Cass. soc., 2 juill. 2014 n° 13-12.562, JSL, 23 sept. 2014, n° 372-4), la participation au blocage du dépôt permettant à la seule ligne de bus maintenue par l'employeur de circuler et ce, malgré la sommation de l'huissier de justice de libérer le passage (Cass. soc., 18 janv. 2017, n° 15-19.309). À défaut de faute lourde, le licenciement intervenu à l'encontre d'un salarié exerçant son droit de grève est nul (Cass. soc., 9 mai 2012, n° 10-24.307, JSL, 5 juill. 2012, n° 325-9 ; Cass. soc., 5 juill. 2018, n° 16-21.563 et n° 16-21.564). À l'inverse, les participants à un mouvement social illicite, ne pouvant pas être qualifiés de grève, ne jouissent d'aucune protection particulière.

• L'incompétence du juge judiciaire pour faire respecter l'ordre sur la voie publique

L'employeur avait sollicité du juge des référés qu'il interdise aux manifestants et à toute personne agissant de concert avec eux, d'utiliser des instruments sonores sur la voie publique dans un rayon inférieur à 200 mètres autour de l'hôtel et qu'il l'autorise à faire appel au concours de la force publique pour faire respecter cette interdiction. La cour d'appel, qui avait donné satisfaction à l'employeur, a logiquement été censurée par la Cour de cassation, sur le fondement de la séparation des pouvoirs consacré par la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III qui interdit aux tribunaux de l'ordre judiciaire de connaître des litiges intéressant l'administration.

 Wolters Kluwer

LIAISONS SOCIALES 

.fr 

liaisons-sociales.fr
le 1^{er} site d'actualités en continu
pour toutes vos questions
quotidiennes et vos réflexions
stratégiques !

Profitez de 15 jours
d'essai gratuit



A_LSF_FR_2104048_0121LN - [PB]

Wolters Kluwer France - 14, rue Fructidor 75814 Paris Cedex 17 - SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 RCS PARIS

liaisons-sociales.fr
Partageons le même lien !

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 24 janvier 2019), statuant en référé, la Société immobilière et hôtelière (Sasih) est propriétaire d'un immeuble exploité en hôtel de luxe sous la dénomination commerciale Park Hyatt Paris Vendôme. Le nettoyage des chambres est confié à un prestataire extérieur, la société STN-Tefid, environ soixante-quinze salariés de cette société étant affectés à ces tâches.

2. Un mouvement de grève a été déclenché par ces salariés le 25 septembre 2018 portant sur leur statut et leur rémunération.

3. Le 5 octobre 2018, le syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques (CGT-HPE), le syndicat Union locale du commerce, des services et de la distribution de Paris (US-CGT du commerce) et plusieurs salariés ont saisi le président du tribunal de grande instance en invoquant l'entrave et les atteintes au droit de grève dont ils auraient été l'objet.

Examen des moyens

[...]

Sur les deuxième et troisième moyens, réunis

Énoncé du deuxième moyen

8. Les syndicats et les salariés font grief à l'arrêt de les débouter de leur demande tendant à voir ordonner à la société Sasih de laisser circuler librement au sein de l'établissement Park Hyatt Vendôme les représentants du personnel et les représentants syndicaux conformément à leurs mandats sous astreinte de 1 000 euros par infraction constatée et à condamner la société Sasih à leur payer, à titre provisionnel, à titre de dommages-intérêts en réparation des entraves répétées à la libre circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux, la somme de 10 000 euros sur le fondement de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession (article L. 2132-3 du code du travail), de rappeler à tout salarié de la société STN Tefid employé sur le site Park Hyatt Paris-Vendôme et participant au mouvement de grève susmentionné soutenu par le syndicat CGT-HPE et le syndicat Union syndicale CGT du Commerce, des services et de la distribution de Paris (US-CGT du Commerce) l'interdiction de faire entrave à la liberté du travail des salariés de la société STN Tefid ne participant pas à ce mouvement de grève et désirant rejoindre leur poste de travail sur le site susmentionné ou quitter ce site en direction de la voie publique, ordonner à O... et à K..., avec interdiction similaire à toute autre personne participant au mouvement de grève susmentionné, avec au besoin le concours de la force publique, de cesser tout agissement d'entraves à la liberté du travail des salariés de la société STN Tefid ne participant pas à ce mouvement de grève et désirant rejoindre leur poste de travail sur le site susmentionné, consistant notamment à empêcher toute personne de pénétrer depuis la voie publique à l'intérieur de cet hôtel ou de sortir de cet hôtel en direction de la voie publique et de leur interdire l'entrée dans les chambres de l'hôtel Hyatt sans autorisation et l'occupation des bars et restaurants de l'hôtel Hyatt, et de dire que la société Sasih pourra faire appel au concours de la force publique pour faire respecter ces interdictions, alors :

« 1°/ que les salariés investis d'un mandat représentatif peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise ; que cette liberté de circulation, d'ordre public absolu, n'a pas pour seule finalité de prendre les contacts utiles auprès des salariés travaillant dans l'entreprise, sous réserve de ne pas porter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ; qu'en affirmant que la finalité reconnue à la liberté de circulation était de prendre les contacts utiles auprès des salariés travaillant dans l'entreprise, pour en déduire que la société Sasih avait à juste titre adopté la décision, au cours des journées des 1^{er} et 3^e octobre 2018, d'empêcher toute nouvelle intrusion au sein de l'hôtel Park Hyatt et rejeter la demande des exposants tendant à voir ordonner à la société Sasih de laisser circuler librement au sein de l'établissement Park Hyatt Paris-Vendôme les représentants du personnel et syndicaux conformément à leurs mandats, la cour d'appel a violé les articles L. 2315-5, L. 2325-11 et L. 2143-20 du code du travail dans leurs rédactions alors applicables, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2°/ que les salariés investis d'un mandat représentatif peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise ; que cette liberté de circulation, d'ordre public absolu, n'a pas pour seule finalité de prendre les contacts utiles auprès des salariés travaillant dans l'entreprise, sous réserve de ne pas porter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, et qu'elle ne peut être restreinte par l'employeur en cas de grève dans l'entreprise ; qu'en affirmant, par motifs adoptés, que la société Sasih pouvait interdire l'intrusion de tout instrument d'émission sonore et faire suivre à l'intérieur de son établissement les représentants du personnel et syndicaux par des membres de sa direction ou de son service de sécurité dans le but de prévenir la réalisation de débordements et de garantir la sérénité et la sécurité au travail des personnels non grévistes, la cour d'appel a violé les articles L. 2315-5, L. 2325-11 et L. 2143-20 du code du travail dans leurs rédactions alors applicables, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

3°/ qu'à tout le moins, en s'abstenant de préciser dans quelle mesure ces restrictions auraient été justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but légitime recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2315-5, L. 2325-11 et L. 2143-20 du code du travail dans leurs rédactions alors applicables, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. »

Énoncé du troisième moyen

9. Les syndicats et les salariés font le même grief à l'arrêt, alors :

« 1°/ que les salariés investis d'un mandat représentatif peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise ; que cette liberté de circulation, d'ordre public absolu, n'a pas pour seule finalité de prendre les contacts utiles auprès des salariés travaillant dans l'entreprise, sous réserve de ne pas porter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés et qu'elle peut être utilisée aux fins d'exercer des actions revendicatives ; qu'en affirmant que la liberté de circulation des élus et délégués ne devait pas être utilisée aux fins d'exercer des actions revendicatives, pour leur interdire l'entrée dans les chambres de l'hôtel Hyatt sans autorisation et l'occupation des bars et restaurants de l'hôtel Hyatt, la cour d'appel a violé les articles L. 2315-5, L. 2325-11 et L. 2143-20 du code du travail dans leurs rédactions alors applicables, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2°/ que les salariés investis d'un mandat représentatif peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise ; que cette liberté de circulation, d'ordre public absolu, n'a pas pour seule finalité de prendre les contacts utiles auprès des salariés travaillant dans l'entreprise, sous réserve de ne pas porter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés et qu'elle peut être utilisée aux fins d'exercer des actions revendicatives ; qu'en affirmant que la liberté de circulation des élus et délégués ne sera rétablie que lorsque le conflit social aura pris fin, « dans le seul but d'exercer leurs mandats et prendre contact avec les salariés et non pour y exercer des actions revendicatives », la cour d'appel a violé les articles L. 2315-5, L. 2325-11 et L. 2143-20 du code du travail dans leurs rédactions alors applicables, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

3°/ que l'occupation des lieux de restauration d'un hôtel par les représentant du personnel n'est pas constitutive d'un trouble manifestement illicite dès lors qu'elle ne vise que l'information des salariés ; qu'en affirmant que l'occupation des lieux de restauration de l'hôtel était constitutive d'un trouble manifestement illicite aux seuls motifs qu'elle emportait une atteinte évidente à l'image de l'hôtel à l'égard de la clientèle sans avoir précisé combien de temps avait duré cette occupation et si elle avait dépassé la simple information des salariés, la cour d'appel a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard des articles L. 2315-5, L. 2325-11 et L. 2143-20 du code du travail dans leurs rédactions alors applicables, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. »

Réponse de la Cour

10. Il résulte de l'article L. 2143-20 du code du travail, et des articles L. 2315-5 et L. 2325-11 alors applicables du même code, que les représentants du personnel et les représentants syndicaux peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

11. La liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux au sein de l'entreprise est un principe d'ordre public, qui ne peut donner lieu à restrictions qu'au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ou en cas d'abus. Elle s'exerce de la même façon en cas de mouvement de grève.

12. En l'espèce, sans remettre en cause la légitimité d'une action revendicative des représentants du personnel et syndicaux, pouvant s'exercer sous la forme d'une cessation collective et concertée du travail, la cour d'appel a relevé, par motifs propres et adoptés, qu'il avait été constaté, notamment par des actes d'huissier, de la part des représentants participant au mouvement de grève des comportements apportant une gêne anormale au travail des salariés et à la clientèle de l'hôtel, les 25 septembre 2018 (usage de mégaphone et montée dans les étages de l'hôtel pour interpeller les salariés non grévistes) et 30 septembre 2018 (distribution de tracts aux clients, cris et usage de sifflets, montée dans les étages de l'hôtel pour intimider les salariés non grévistes ; entrée de force dans une chambre de l'hôtel). Estimant que ces comportements étaient abusifs et constituaient par conséquent un trouble manifestement illicite, elle a pu en déduire que les restrictions provisoires imposées par l'employeur, consistant dans un premier temps dans l'interdiction d'accès à l'hôtel, puis, après quelques jours, à conditionner l'accès (entrée sans sifflets, ni mégaphone, ni chasubles ; contact à distance par un Q... de la direction ou de la sécurité, interdiction d'entrée dans les chambres d'hôtel sans autorisation), étaient justifiées et proportionnées aux abus constatés.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le quatrième moyen, pris en sa seconde branche

Énoncé du moyen

14. Les syndicats et les salariés font grief à l'arrêt d'interdire aux exposants et à toute personne agissant de concert avec eux, d'utiliser des instruments sonores sur la voie publique en-deçà d'un périmètre de 200 mètres autour de l'hôtel Hyatt et de dire que la société Sasih pourra faire appel au concours de la force publique pour faire respecter cette interdiction, alors « qu'en vertu du principe de séparation des pouvoirs et de séparation des autorités administratives et judiciaires, le juge judiciaire n'est pas compétent pour ordonner des mesures de police administrative, ressortissant à la seule compétence de l'autorité administrative de police sous le contrôle des juridictions de l'ordre administratif ; que constitue une mesure de police administrative la mesure visant préventive visant à garantir le maintien de l'ordre et de la tranquillité publics sur la voie publique ; qu'en l'espèce, en s'estimant compétente pour interdire l'utilisation d'instruments sonores sur la voie publique, et autoriser au besoin le recours la force publique pour assurer l'exécution de cette interdiction, qui constituait une mesure de police administrative, la cour d'appel a violé le principe de séparation des pouvoirs, ensemble les lois des 16-24 août 1790 et du 16 fructidor an III. »

Réponse de la Cour

Vu le principe de séparation des pouvoirs, la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III :

15. Pour accueillir la demande de l'employeur tendant à interdire aux salariés grévistes et à toute personne agissant de concert avec eux d'utiliser des instruments sonores sur la voie publique, en deçà d'un périmètre de 200 mètres autour de l'hôtel et à être autorisé à défaut à faire appel à la force publique, l'arrêt énonce que la compétence du juge des référés judiciaire ne doit pas être écartée sur cette demande, dès lors qu'il est constaté que les grévistes font une utilisation abusive de matériels sonores aux fins notamment d'apporter une gêne aux clients de l'hôtel.

16. En statuant ainsi, alors que, sauf disposition spéciale, le juge judiciaire n'a pas compétence pour faire respecter l'ordre sur la voie publique et prévoir dans ce cadre des mesures d'interdiction ou le recours à la force publique, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

17. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 1^{er}, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

18. La cassation prononcée par voie de retranchement n'implique pas, en effet, qu'il soit à nouveau statué sur le fond.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la première branche du quatrième moyen, la Cour :

CASSE ET ANNULE, par voie de retranchement, mais seulement en ce qu'il interdit aux grévistes et à toute personne agissant de concert avec eux, d'utiliser des instruments sonores sur la voie publique en-deçà d'un périmètre de 200 mètres autour de l'hôtel Hyatt, et dit que la société Sashi pourra faire appel au concours de la force publique pour faire respecter cette interdiction, l'arrêt rendu le 24 janvier 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix février deux mille vingt et un.