



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

PSA Peugeot-Citroën

Question écrite n° 23198

## Texte de la question

M. Guy Delcourt attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la situation de l'usine PSA d'Aulnay-sous-Bois (93). Depuis la mi-janvier 2013, une minorité de salariés est en grève contre le PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) et contre l'accord sur lequel la direction du groupe et la majorité des organisations syndicales se sont mises d'accord après trois mois de négociations. Si l'exercice de la grève est un droit pour tous les salariés, le mouvement sur le site d'Aulnay va plus loin et s'est transformé en blocage de l'usine. Aujourd'hui, les lignes de production sont à l'arrêt malgré la volonté de l'écrasante majorité des salariés de travailler. En outre, des dérapages violents de la part de groupuscules contribuent à créer et entretenir un climat de tensions vives au sein de l'usine avec des conséquences physiques et psychologiques importantes pour certains salariés non-grévistes. À titre d'exemple, suite à l'intrusion d'un groupe armé de barres de bois dans le local du comité d'entreprise où elle travaille, une femme a dû être hospitalisée d'urgence et subir un lavage d'estomac car, en raison de la violence du choc psychologique, elle avait ingéré des dizaines de médicaments. Des membres de l'encadrement ont quant à eux été blessés par des boulons attachés à de gros pétards d'artifices jetés dans leur direction. Outre le site d'Aulnay, on ne peut que déplorer que de telles situations se multiplient à travers nos territoires. À ce titre, il lui demande quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour accompagner les entreprises et les aider à garantir le libre exercice du droit du travail conjointement à celui du droit de grève afin de mettre un terme sans délai aux situations de violences constatées dans de nombreuses usines telles que celle de PSA d'Aulnay.

## Texte de la réponse

Il convient de souligner qu'aujourd'hui, il existe des mesures légales et réglementaires préventives et/ou répressives qui permettent de garantir l'équilibre indispensable entre droit de grève et liberté du travail. Ces dispositifs visent les mouvements collectifs d'une part, et les comportements et actes individuels fautifs commis à l'occasion de mouvements de grève d'autre part. En effet, il existe des procédures de règlement des conflits collectifs qui peuvent permettre aux parties de sortir du conflit par la négociation, telles que la conciliation (articles L.2522-1 et suivants et R.2522-1 et suivants du code du travail) ou la médiation (articles L.2523-1 et suivants et R.2523-1 et suivants du code du travail). D'autres procédures plus informelles font intervenir un tiers (souvent l'inspecteur du travail) choisi par les parties ou imposé par l'administration. Dans de nombreux cas, l'intervention de ce « tiers conciliateur/médiateur » permet aux parties de trouver une solution opportune à ces conflits. Il est à noter que dans le cadre du conflit à l'usine PSA, le directeur du travail – responsable de l'unité territoriale de Seine-Saint-Denis a été désigné par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, courant février 2013, afin d'intervenir auprès des parties prenantes au conflit pour favoriser le retour au calme et le rétablissement du dialogue social dans l'usine d'Aulnay-sous-Bois. Parallèlement, l'employeur peut engager des actions judiciaires contre un mouvement qu'il estimerait contraire à l'exercice normal du droit de grève. Il peut ainsi entreprendre de faire reconnaître, par le juge, l'abus du droit de grève et, si ce dernier est reconnu, agir pour le faire cesser. Il appartient alors à l'employeur de faire la preuve de l'abus sur des données de fait. Ainsi, l'employeur qui estime que la forme du mouvement suivi par les

grévistes est de nature à bloquer son entreprise et constitue un abus du droit de grève, peut saisir le juge des référés afin d'obtenir une ordonnance d'expulsion des grévistes qui bloqueraient les lieux de travail et empêcheraient de travailler les salariés non grévistes. Outre ces procédures en matière d'actions collectives, des dispositions législatives et réglementaires existent aussi afin de prévenir les actes ou comportements individuels illicites et fautifs commis par un salarié pendant le mouvement de grève. Concernant ce cas, l'employeur a la possibilité de mettre en œuvre des sanctions disciplinaires à l'encontre des salariés grévistes qui se seraient rendus coupables de comportements constitutifs d'une faute lourde au cours de leur mouvement. La mise en œuvre de la sanction disciplinaire précitée n'étant pas exclusive de sanction pénale et de mise en jeu de la responsabilité individuelle, l'employeur et/ou les salariés non grévistes peuvent engager un recours en responsabilité civile et/ou pénale à l'encontre des grévistes fautifs.

## Données clés

**Auteur :** [M. Guy Delcourt](#)

**Circonscription :** Pas-de-Calais (3<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 23198

**Rubrique :** Automobiles et cycles

**Ministère interrogé :** Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

**Ministère attributaire :** Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [9 avril 2013](#), page 3760

**Réponse publiée au JO le :** [11 octobre 2016](#), page 8406