

**EXTORSION DES ENGAGEMENTS–PAR SEQUESTRATION–A DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES :
NULLITE SUR LE TERRAIN DE L'ARTICLE 1111 DU CODE CIVIL ?**

Voici matières à réflexion émanant de l'un de nos membres juriste spécialisé :

1 / le principe de nullité édicté par le Code civil

L'article 1111 du code civil dispose que « *la violence exercée contre celui qui a contracté l'obligation est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention a été faite.* »

L'article 1112 du code civil poursuit ainsi : « *Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent. On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes.* »

Très tôt, les tribunaux ont caractérisé l'existence d'une contrainte et annulé des accords collectifs dont la conclusion s'était accompagnée de voie de fait (Ex : Annulation d'un accord salarial passé dans «des conditions d'agitation furieuse». Tribunal civil de Nantes, 1956.

2 / La récente multiplication des séquestrations de dirigeants d'entreprise : sort et devenir des promesses extorquées à la Direction

Depuis plusieurs mois, les séquestrations de dirigeants se sont multipliées en France (Sony France, Continental, Ford...)

La séquestration est incriminée comme telle par le Code pénal : «Le fait, sans ordre des autorités constituées et hors les cas prévus par la loi, d'arrêter, d'enlever, de détenir ou de séquestrer une personne, est puni de vingt ans de réclusion criminelle.»

Maître Sylvain Niel, avocat spécialiste en droit du travail (cabinet FIDAL) s'est exprimé sur la validité des engagements et promesses (accords collectifs notamment) extorquées à des Dirigeants d'Entreprise qui ont été victimes de séquestration.

Il a très clairement rappelé que toute convention ou accord conclu lors d'une séquestration est nul et de nul effet, dans la mesure où il a été pris par l'employeur ou son représentant alors que son consentement a été acquis par la violence : C'est l'un des trois vices du consentement.

Il revient à la direction qui soutient que la violence a trahi son consentement d'en apporter la preuve. (Cass. 1^{re} civ., 24 nov 1993)

La crainte et la menace sont des éléments nécessaires à la constitution du vice de violence. La violence par séquestration peut être prouvée par tous moyens, notamment par témoignages.

Les témoignages et films doivent donc rapporter la preuve des pressions exercées par les meneurs sur l'employeur. Un état de crainte ou de violence morale peut altérer le consentement de celui qui prend, par exemple, une décision qui de ce fait est nulle. Ce constat d'une menace se retrouve intrinsèquement dans la séquestration de dirigeants.

Par sa nature la séquestration est une violence destinée à obtenir un avantage que l'employeur n'aurait jamais accordé sans ce moyen de pression. Il est d'ailleurs à noter que les magistrats mènent une analyse des faits extrêmement poussée pour savoir si la personne a ou non contracté en l'absence d'une telle menace.

Contrairement au dol, la violence est une cause de nullité même si elle émane d'un tiers. Ainsi, est nul l'engagement pris par un dirigeant envers l'ensemble de son personnel, sous la menace morale de certains meneurs qui le séquestrent.

La violence par séquestration, reconnue comme vice du consentement, est sanctionnée par la nullité relative.

Par conséquent, l'action en nullité qui se prescrit par cinq ans à compter du jour où la menace a cessé, doit être engagée judiciairement. En effet, la victime de la violence par séquestration peut, par son absence de réaction, confirmer l'acte nul, les textes parlent d'un acquiescement tacite. Ou, pire encore, l'employeur peut commencer à exécuter l'engagement extorqué par la violence. Dans ces deux cas, l'action en nullité n'est plus recevable.

La nullité peut concerner tous les actes extorqués par violence : accord collectif, procès-verbal de fin de grève, décision unilatérale, avenants aux contrats de travail... etc.

Voici, également, les confidences de certains de nos Membres forces-vives, Chefs d'Entreprises du secteur privé :

Dans un cadre plus général que celui, ci-dessus, exposé :

Lors, par exemple, de blocages des transports publics, des entreprises ou bien encore des sources d'approvisionnement en carburant, blocages manifestement de nature à asphyxier notre Economie, pour le moins chancelante, ne devrait-on pas si l'on ne se résigne pas à la réquisition dans l'intérêt public, (comme cela a été fait pour certaines professions libérales, par le passé !) exiger l'application stricte du principe de droit commun selon lequel celui qui crée un préjudice en doit réparation... et, de ce fait, imposer la condamnation pure et simple des syndicats et de leurs grévistes lorsqu'ils occasionnent de réels préjudices financiers ou de toutes autres natures à des tiers étrangers à leurs dissensions ?

A moins que l'on accepte, désormais, en principe l'irresponsabilité totale tant pénale qu'au plan civil des grévistes lors de leurs manifestations ?

Enfin, que dire lorsque ces grévistes osent réclamer en préalable à toute suspension de leurs pressions... le paiement des journées de grève ?

La valeur de la grève ne réside t-elle pas en son caractère gratuit ?

Si d'aventure l'on accédait à de telles revendications n'ouvrirait-on pas certaines boîtes à malices ?

- ▶ Pourquoi se priver de se mettre en grève ?
- ▶ Pourquoi se priver de bloquer la vie d'un Pays ?
- ▶ Pourquoi se priver de séquestrer son "patron" ?

... puisque cela n'aura aucune conséquence !

Réflexions à creuser !

Hubert DEGAN
Président du CSREP