

Le droit du travail

La grève

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	3
Introduction.....	3
Le droit de grève	3
La licéité de la grève	3
La définition jurisprudentielle.....	3
Les revendications professionnelles.....	3
Les grèves licites et illicites	4
L'abus du droit de grève	4
L'immunité du gréviste.....	4
La protection du droit de grève	4
Les limites	5
La faute lourde.....	5
L'exercice du droit de grève.....	6
Les modalités d'exercice de la grève	6
Le déclenchement de la grève	6
La suspension du contrat de travail	6
Les actes illicites	6
L'occupation des locaux.....	7
Les piquets de grève	7
Les réactions de l'employeur.....	7
Le remplacement de grévistes	7
L'expulsion des grévistes.....	8

Le lock out	8
La responsabilité	8
Le règlement des conflits collectifs	8
Références	9

Préambule

L'action et la représentation des salariés dans le secteur privé prend différentes formes. Dans cette leçon nous étudierons les critères de licéité de la grève, l'immunité des salariés participant à une grève ainsi que les modalités d'exercice de la grève.

Introduction

La Révolution française a interdit les coalitions ouvrières. Le délit de coalition a été supprimé en 1864. Le droit de grève a été reconnu en 1946 dans la constitution : il s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. Le législateur s'est gardé d'en donner une définition.

Loi Le Chapelier 14-17 juin 1791 ; loi du 25 mai 1864 ; préambule de la Constitution al. 7 ; C. Const., déc. n°79-105 DC du 25 juill. 1979

Le droit de grève

La licéité de la grève

La définition jurisprudentielle

La jurisprudence a défini la grève comme un « *arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles* ».

Soc. 16 mai 1989, n°85-43359 et 365

L'arrêt de travail doit être total et ne peut être limité à une obligation particulière du contrat de travail.

Soc., 2 fév. 2006, n°04-12336

La cessation du travail doit avoir fait l'objet de concertation entre les grévistes. La préexistence de consignes syndicales n'est pas requise.

Le mouvement doit être collectif. La grève du salarié unique ou isolé est admise s'il est seul dans l'entreprise ou lors d'un mouvement national.

Les revendications professionnelles

La grève porte sur des revendications professionnelles que l'employeur puisse ou non satisfaire. Le juge ne substitue pas son appréciation à celle des grévistes sur leur légitimité ou leur bien-fondé.

Soc. 23 oct. 2007, n°06-17802 ; Soc. 2 juin 1992, n° 90-41368

Est illicite l'arrêt de travail qui ne vise pas précisément la satisfaction de revendications professionnelles, par exemple pour assister à une audience de justice ou en soutien à un salarié sanctionné.

Soc., 7 juin 1995, n°93-43895 ; Soc., 30 mai 1989, n°86-16765

La grève redevient licite si d'autres revendications professionnelles sont associées.

Soc., 15 janv. 2003, n°00-44693

Les mouvements d'autosatisfaction sont illicites : « le droit pour les salariés de recourir à la grève ne les autorise pas, à exécuter leur travail dans les conditions qu'ils revendiquent et autres que celles prévues par leur contrat ».

Soc., 21 juin 1989, n°88-44240

Les grèves licites et illicites

Ne sont pas licites :

- La grève perlée, diminution volontaire et concertée du rendement : c'est une inexécution fautive des obligations contractuelles ;

Soc., 5 mars 1953, n°53-01392

- La grève du zèle qui consiste à appliquer strictement les consignes pour l'exécution du travail pour ralentir le rythme de travail.

En revanche sont admises :

- La grève tournante qui consiste à arrêter successivement plusieurs secteurs de l'entreprise ;
- La grève thrombose qui consiste à paralyser l'activité par un arrêt de travail limité à un atelier ou à un service ;
- Les arrêts de travail de courte durée ou débrayages, même répétés.

Soc., 25 janv. 2011, n°09-69030

L'abus du droit de grève

L'abus du droit de grève est caractérisé par la désorganisation de l'entreprise. Elle doit être manifeste et anormale. Le fait de commettre des actes illicites ne suffit pas à caractériser l'abus de droit.

Soc. 10 juil. 1991, n°89-43147 ; Soc. 4 nov. 1992, n°90-41899

L'immunité du gréviste

La protection du droit de grève

Le salarié est protégé contre le licenciement et les mesures discriminatoires pour fait de grève.

C. trav., art. L. 2511-1 al 1 et 2 et L. 1132-2

Le licenciement pour fait de grève est réputé nul de plein droit et peut donner lieu à réintégration du salarié imposée par le juge. Le salarié peut la refuser. En ce cas, une indemnité d'éviction est due.

C. trav., art. L. 2511-1 al. 3 ; Soc. 2 févr. 2006, n°03-47481

À défaut de réintégration, l'indemnisation est d'au moins 6 mois et n'est pas soumise au barème de plafonnement.

C. trav., art. L. 1235-3-1

Il est cependant possible de licencier le gréviste pour une faute lourde commise à l'occasion de la grève, et qui lui soit imputable.

C. trav. art. L. 2511-1 al. 3 ; Soc., 16 déc. 1992, n°91-41215 ; Soc., 7 juin 1995, n°93-42789

La discrimination directe ou indirecte du gréviste est interdite.

Soc., 1er juin 2010, n°09-40144 ; Soc. 9 juil. 2015, n°14-12779, 781 à 90

Une décision inédite ouvre l'hypothèse d'une prime non discriminatoire si elle compense un surcroît de travail.

Soc., 3 mai 2011, n°09-68297

Pour le paiement d'une prime, l'employeur peut tenir compte des absences non légalement assimilées à un temps de travail effectif, même celles motivées par la grève. Mais toutes doivent entraîner les mêmes conséquences sur son attribution.

Soc. 7 nov. 2018, n°17-15833

Les limites

L'immunité accordée au gréviste ne concerne que l'exercice normal du droit de grève.

La participation à un mouvement illicite ou l'exercice abusif du droit de grève ne permet pas de bénéficier de la protection attachée à l'exercice normal du droit de grève et expose à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, sans qu'une faute lourde soit requise.

La faute lourde

La faute lourde se caractérise par l'intention de nuire à l'employeur. Elle « implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise ».

Soc. 8 févr. 2017, n°15-21064

Pour les grévistes, la jurisprudence considère qu'elle peut être constituée lorsque les faits caractérisent à la fois l'abus du droit de grève et le délit d'entrave à la liberté du travail.

Soc., 16 fév. 1989, n°87-42572

L'exercice du droit de grève

Les modalités d'exercice de la grève

Le déclenchement de la grève

Le déclenchement d'une grève n'est pas subordonné au dépôt d'un préavis, sauf dans le secteur public et les transports terrestres réguliers de voyageurs (après procédure de prévention des conflits).

Soc., 2 oct. 2014 n°13-19858 ; C. trav., art. L. 2512-2 ; C. transp., art. L. 1234-2

Les revendications professionnelles sont portées à la connaissance de l'employeur au plus tard le jour de la grève.

Soc., 30 juin 2015, n°14-11077

La suspension du contrat de travail

La grève ne rompant pas le contrat de travail, elle est une cause de suspension de celui-ci.

En conséquence le salaire n'est pas dû pendant la période de cessation du travail. La grève entraîne la perte de salaire correspondante. L'abattement sur la rémunération doit être proportionnel à la durée de l'arrêt de travail, le calcul s'opérant sur l'horaire mensuel du salarié.

C. trav., art. L. 3423-8 ; Soc., 3 fév. 1993, n°90-41665 ; Soc., 13 nov. 2008, n°06-44608

Toute retenue effectuée au-delà constitue une sanction discriminatoire et pécuniaire interdite.

C. trav., art. L.1132-2 et 4, art. L. 1331-2

L'accident survenu au cours de la grève n'est pas un accident du travail.

Soc., 5 fév. 2002, n°99-43898

Les actes illicites

Au cours de la grève, certains actes illicites peuvent être relevés. S'ils entraînent une désorganisation de l'entreprise, ils peuvent faire dégénérer la grève en abus. Ils peuvent être sanctionnés car ils sont détachables du fait de grève. C'est, par exemple :

- Le délit d'entrave à la liberté du travail (ex. : blocage d'accès total ou de matériel) ;

C. pen., art. 431-1 ; Soc. 15 mai 2001, n°00-42200

- Les violences et agressions physiques ou verbales ;

C. pen., article 222-7 et s.

- Le délit de séquestration.

C. pen., article 224-1 ; Soc. 2 juill. 2014, n°13-12562

L'occupation des locaux

« Le droit de grève n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise ». L'occupation symbolique est admise.

Soc., 21 juin 1984, n°82-16596 ; Soc., 26 fév. 1992, n°90-40760

En cas d'occupation, le délit d'entrave à la liberté du travail n'en est pas constitué, faute de violences, voies de faits, menaces ou manœuvres frauduleuses. La participation à l'occupation constitue une faute lourde en cas d'atteinte caractérisée à la liberté du travail ou de refus d'exécution d'une ordonnance d'expulsion.

Soc., 8 oct. 2014, n°13-18873 ; Soc. 26 mai 2004, n°02-40395

Les piquets de grève

Les piquets consistent à des regroupements à l'entrée pour inciter le personnel à se joindre à la grève. Les piquets sont illicites s'il y a entrave à la liberté du travail et au fonctionnement de l'entreprise.

Soc., 15 mai 2001, n°00-42200

Le délit d'entrave à la liberté du travail se trouve réalisé s'il y a intimidation. La participation à des piquets de grève constitue une faute lourde en cas d'atteinte caractérisée à la liberté du travail ou de refus de levée du piquet de grève après ordonnance.

Soc., 31 mars 1998, n°95-42086

Les réactions de l'employeur

Le remplacement de grévistes

Le recours aux salariés intérimaires ou en contrat à durée déterminée, pour remplacer des grévistes est prohibé, même s'ils ont été recrutés avant la grève ou pour un travail supplémentaire, pour ne pas compromettre l'efficacité de l'action des grévistes. C'est un recours illégal au travail temporaire et un délit pénal.

C. trav., art. L. 1251-10 et L. 1242-6 ; Soc., 2 mars 2011, n°10-13634 ; Crim. 13 déc. 2016, n°15-87258

L'affectation momentanée de certains non-grévistes aux postes de grévistes est possible, s'ils possèdent la qualification requise. L'employeur peut aussi faire accomplir des heures supplémentaires. Il peut aussi être fait appel à des entreprises de sous-traitance ou à des bénévoles.

Soc., 15 fév. 1979, n°76-14527 ; Soc., 11 janv. 2000, n°97-22025

L'expulsion des grévistes

L'employeur peut demander aux juges des référés une ordonnance d'expulsion des grévistes, en rapportant la preuve d'un trouble manifestement illicite (disposition arbitraire des locaux, atteinte à la sécurité des biens et des personnes).

Le lock out

La fermeture temporaire de l'établissement ou *lock-out* n'est pas possible, l'employeur ne pouvant s'exonérer de son obligation de fournir du travail au personnel non-gréviste. Mais l'employeur dans l'impossibilité de fournir du travail, en raison d'une situation contraignante paralysant le fonctionnement de l'entreprise, peut faire appel au chômage technique.

Soc. 27 juin 1989, 86-45096 ; Soc. 11 juill. 1989, n°86-42020

La responsabilité

Chaque protagoniste peut être poursuivi pour réparer les dommages commis à l'occasion :

- D'agissements fautifs ne se rattachant pas à l'exercice normal du droit de grève ;
- De participation à un mouvement illicite, ou faute lourde détachable de l'exercice normal de la grève.

La responsabilité s'exerce pour son fait personnel, non pour le fait d'autrui. Cela suppose d'établir une participation active aux actes illicites.

La responsabilité des syndicats peut être engagée en raison de leur action à l'origine ou au cours d'une grève pour l'incitation à commettre des abus au cours d'une grève ou l'appel à participer à un mouvement illicite.

Soc. 30 janv. 1991, n°89-17332 ; Soc. 11 juil. 2016, n°14-14226

Le règlement des conflits collectifs

La conciliation est facultative et peut déboucher sur un accord valant accord collectif. La médiation éventuelle se conclue par des propositions sur lesquelles les parties se prononcent. La sentence arbitrale s'impose aux parties et possède les effets d'un accord collectif.

C. trav., art. L. 2522-1 et s. ; art. L. 2523-1 et s. ; art. L. 2524-1 et s.

Pour mettre un terme à un conflit collectif, un protocole de fin de grève peut être négocié. Il s'analyse en un accord collectif ou en engagement unilatéral de l'employeur. Il a force obligatoire vis-à-vis des salariés représentés et de l'employeur.

Soc. 15 janv. 1997, n°94-4491

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La grève, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.