

DROIT DE GRÈVE

L'arrêt total du travail en guise de contestation des travailleurs

La grève se définit comme une cessation collective, totale et concertée du travail. Elle doit, pour être valable, revêtir trois conditions : un arrêt total du travail, résultant d'une concertation de salariés afin de porter des revendications professionnelles. La grève est surtout un moyen de contestation des travailleurs. On vous dit tout...

En cessant leur activité, même le temps d'une ou plusieurs heures, les travailleurs manifestent un désaccord, espérant être entendus.

Un peu d'histoire...

Si aujourd'hui le droit de grève est un droit constitutionnel inscrit dans le préambule de 1946, l'exercice du

droit de grève a peiné à devenir un « acquis social » en France. En 1791, au lendemain de la Révolution française la loi « Le Chapelier » vient créer un délit, appelé le délit de coalition. Il faut ici retenir que toute action collective était interdite. Cette loi visait les corporations, perçues comme détentrices de privilèges, et s'est étendue au droit de grève. Il faudra attendre près d'une centaine d'années, des révoltes san-





Par Ronan Darchen,
cofondateur Alinea



Inès El Aouni,
juriste Alinea

BON À SAVOIR

Privé comme public, la grève est un droit

Nous ne détaillons dans cet article que le droit de grève dans le secteur privé ; le secteur public étant couvert par plus de formalisme afin notamment d'assurer sa continuité. Quelques secteurs privés qui ont une délégation de service public, comme les transports publics de voyageurs, sont aussi soumis à l'obligation de préavis. Parmi les travailleurs du service privé, nous pouvons, en revanche, inclure désormais les usagers officiant dans des Esat, personnes en situation de handicap. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2024, ceux-ci bénéficient des dispositions du Code du travail intégrant le droit de grève.

glantes comme celle des Canuts à Lyon, pour abolir le délit de coalition et autoriser le droit de grève en 1864. La première grève générale « légale » française verra, elle, le jour en 1936 à la suite d'une crise économique et d'une hausse considérable du taux de chômage.

On aurait pu penser que la loi de 1864 allait protéger l'exercice du droit de grève indéfiniment. C'était compter sans la Seconde Guerre mondiale qui viendra une fois de plus remettre en cause la licéité du droit de grève puisqu'elle sera de nouveau interdite en 1941 par le régime de Vichy. Afin d'assurer ce droit fondamental, le droit de grève sera alors inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946. Il figure à ce jour toujours dans le bloc des normes ayant une valeur constitutionnelle, au même titre que la Déclaration des droits de l'homme de 1789 et que la Constitution française de la V^e République de 1958.

Par la suite, de nombreuses étapes vont encadrer le droit de grève, plus particulièrement dans le service public. Retenons simplement que depuis 1946 tout salarié peut exercer son droit de grève sans risquer de sanction disciplinaire, de licenciement ou de condamnation pénale. Il s'agit d'un droit fondamental même si peu d'articles du Code du travail y font référence.

L'exercice collectif d'un droit individuel

La Cour de cassation a confirmé la définition de la grève en 2006 comme « la *cessation collective, concertée et totale du travail en vue de présenter à l'employeur des revendications professionnelles* » (cassation sociale du 2 février 2006). Par principe, le droit de grève est un droit collectif si bien qu'une grève ne peut avoir lieu dans une entreprise que si elle est suivie par au moins deux salariés : sa définition ►►





► pose une obligation de concertation entre les salariés donc un employé seul ne devrait pas pouvoir se déclarer gréviste afin de faire entendre ses revendications à son employeur. Cette notion est à nuancer cependant. En effet, la grève peut être individuelle lorsque le mot d'ordre de grève est décidé au niveau national. Ce fut le cas encore récemment pour les grèves concernant la réforme des retraites. Un salarié pouvait alors se déclarer gréviste seul dans son entreprise puisque le mouvement était national, interprofessionnel et portait sur des revendications d'ordre professionnel.

Un arrêt de travail total nécessairement

Pour que la grève soit licite, les salariés doivent arrêter totalement de travailler. Cela n'implique cependant pas de durée minimale. Ainsi, le groupe peut très bien décider de ne faire grève qu'une heure ou deux, afin de se rendre à une manifestation, par exemple. Il n'y a pas non plus de durée maximale, elle peut se poursuivre pendant des semaines à l'instar de la grève des cheminots de l'hiver 2019. Attention, certaines pratiques, plus inventives les unes que les autres, peuvent entacher la licéité du droit de grève. C'est ainsi que sont interdites les grèves « perlées » qui consistent à effectuer sa tâche de travail anormalement lentement ou de façon défectueuse. Il en est de même pour

la grève « zélée » qui vise à ralentir la production d'une entreprise en utilisant des procédés particulièrement méticuleux. Enfin, la pratique de la grève « tournante » consistant à poser des arrêts successifs entre les différents services a également été refusée par les juges. Cela dit, entre le droit et la pratique, des écarts sont parfois constatés.

Des revendications professionnelles

Il faut entendre par revendication professionnelle celle portant sur l'exécution du contrat de travail ou bien les conditions de travail. Elle peut reposer sur les salaires, un aménagement du temps de travail ou encore des conditions de travail délétères, par exemple. Ce peut être pour refuser une fermeture d'établissement, soutenir un salarié menacé de licenciement, s'opposer à un projet de plan de sauvegarde de l'emploi... Il est nécessaire également que l'employeur ait connaissance de ces revendications et donc que ces dernières lui soient communiquées. Le plus souvent, elles seront portées par les organisations syndicales. Mais ce n'est pas un prérequis. Rien n'empêche que des salariés grévistes informant leur employeur en dehors de toute affiliation syndicale : l'absence de syndicat dans votre entreprise n'interdit pas les employés de décider d'un mouvement social. Pas besoin d'être syndiqué ni d'être en CDI :



Il existe plusieurs modes d'expression lors d'une grève : aller à une manifestation, effectuer un piquet de grève... Tenir un piquet de grève, c'est se positionner à proximité de l'entreprise afin de rendre les revendications visibles pour les dirigeants de la société mais aussi inciter les salariés non grévistes à rejoindre le mouvement. Tant que les grévistes n'empêchent pas l'accès aux locaux, les piquets de grève sont autorisés. Attention, en revanche, si les locaux sont rendus inaccessibles, il s'agira là d'une entrave à la liberté de travail ce qui constitue un délit pénal »

un apprenti ou un CDD a le droit d'être gréviste. Parfois, la grève ne porte pas sur une revendication professionnelle propre à une seule entreprise. On peut peut-être parler alors de grève politique comme dans le cas des mouvements de contestation de la loi Travail dite «El Khomri» en 2016 ou contre la réforme des retraites en 2023. Ces grèves s'inscrivant dans une mobilisation nationale portant sur un projet du gouvernement qui traite de l'emploi et des conditions de travail sont alors licites car les projets entrent dans des domaines relevant du champ de la revendication professionnelle. Pourtant votre employeur n'avait pas de marge de manœuvre pour accéder directement aux revendications des grévistes.

Faut-il déposer un préavis ?

Si la loi oblige les organisations syndicales ou les salariés du secteur public à déposer un préavis de grève suffisamment à l'avance pour assurer une continuité de service, cette obligation n'existe pas dans les entreprises du secteur privé. Ce principe est reconnu depuis le début des années 1980 par la Cour de cassation (Cassation sociale du 26 février 1981, n^{os} 79-41359 et 79-41376). Concernant le formalisme, rien n'impose au salarié de prévenir son employeur. C'est à ce dernier de constater l'absence du salarié et de lui demander de la justifier. Dans la pratique, les salariés avertissent le plus souvent en amont de leur absence. Cette information peut être communiquée à l'oral ou à l'écrit, par un e-mail, par exemple.

Conséquences sur le contrat de travail

La grève constitue juridiquement une suspension du contrat de travail. Attention, ce dernier n'est pas rompu, il est suspendu. Cette suspension engendre des conséquences financières mais aussi une suspension en termes de protection sociale. Ainsi, un accident survenu lors de l'exercice du droit de grève ne pourra

pas être considéré comme un accident du travail. Le temps de grève sera également retiré de la période servant à calculer les congés payés du salarié. Le salarié n'acquiert pas non plus de congés payés durant celle où il est déclaré gréviste et absent de son entreprise.

Évidemment, la suspension du contrat de travail signifie également celle de la rémunération. C'est d'ailleurs un sujet abordé généralement par les syndicats lors de la négociation de fin de conflit. La suspension de la rémunération dépendra bien entendu de la durée pendant laquelle le salarié est gréviste : elle ne peut excéder le temps de l'arrêt de travail. Ainsi, un employé qui ne fait grève qu'une heure dans la journée verra sa rémunération amputée d'une heure à la fin du mois. Cette règle s'applique aux salariés payés à l'heure ou au forfait jour, charge à l'entreprise d'établir une méthode de calcul adéquate. C'est aussi pour «tenir» face à la perte de salaire que les «caisses de grève» ont vu le jour. Il s'agit d'un fonds privé servant à soutenir financièrement les salariés grévistes. Ces caisses de grève peuvent être abondées par des dons privés, elles ne le sont donc pas uniquement par les organisations syndicales.

Il existe aussi une exception (tout principe en mérite une), lorsque la grève des salariés est rendue nécessaire à la suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur. Cela sera le cas, par exemple, lorsqu'une entreprise décide de réduire unilatéralement le temps de travail, donc la rémunération. Dans ce cas, l'employeur sanctionné devra régulariser celle des salariés grévistes.

Des protections aussi pour le salarié gréviste

La grève affiche par essence un mécontentement des salariés face aux décisions prises par leur entreprise ou par le gouvernement. Il s'agit d'un temps où l'opposition est manifeste. La grève impli- ►►

Auceo

Formation & Conseil

Formations / Assistance

CSE - SSCT



En association avec **AVIMO**, expert-comptable, et en partenariat avec **Me Jessy LEVY et Me David ALVES DA COSTA**, avocats spécialistes en droit du travail et droit de la sécurité sociale et protection sociale



GÉNÉRALE
GRÈVE
GÉNÉRALE



nos



programmes

auceo.fr
info@auceo.fr
09 74 77 30 95



REPUBLIQUE FRANCAISE



En effet, un licenciement qui intervient lors d'une période de grève en l'absence de faute lourde sera qualifié comme nul et impliquera la réintégration immédiate du salarié ainsi qu'un rappel des salaires non perçus pendant la période où le salarié ne faisait plus partie des effectifs. Cette réintégration devra s'effectuer, peu importe si le poste n'est plus vacant au moment de la décision des juges prud'homaux.

Un comportement raisonnable des grévistes

Il existe plusieurs modes d'expression lors d'une grève : aller à une manifestation, effectuer un piquet de grève... Tenir un piquet de grève, c'est se positionner à proximité de l'entreprise afin de rendre les revendications visibles pour les dirigeants de la société mais aussi inciter les salariés non grévistes à rejoindre le mouvement. Tant que les grévistes n'empêchent pas l'accès aux locaux, les piquets de grève sont autorisés. Attention, en revanche, si les locaux sont rendus inaccessibles, il s'agira là d'une entrave à la liberté de travail ce qui constitue un délit pénal. De la même manière, il est interdit d'occuper les locaux de travail ; cela pourrait justifier un licenciement pour faute lourde. Dans les deux cas précédents, l'employeur pourra demander au juge des référés d'expulser les salariés grévistes afin de pouvoir jouir librement des locaux de travail. De manière générale, il est donc attendu des salariés grévistes un comportement raisonnable respectant les libertés individuelles et la propriété privée. Tout acte de séquestration ou violence peut être passible d'une condamnation pénale.

Une meilleure écoute espérée

Véritable acquis social, le droit de grève en France est protégé : ce n'est pas le cas, par exemple, de nos pays voisins comme la Belgique ou l'Allemagne qui, à défaut de loi sur la question, tente de préserver ce droit en publiant une jurisprudence abondante.

Populaire en France, la grève reste aujourd'hui un des leviers significatifs pour faire entendre un mécontentement dans une entreprise ou dans un pays tout entier. L'arrêt de travail n'est pas un but mais un moyen. En espérant cependant que ce mode de revendication puisse, encore de nos jours, aboutir à un véritable dialogue social afin d'améliorer les conditions de travail des salariés. Les dernières expériences au niveau national laissent planer un doute sérieux. ■

► quant également un arrêt total du travail, elle impacte la plupart du temps la productivité des sociétés. Elle n'est donc pas toujours vue d'un bon œil de la part des directions. Afin de protéger les salariés voulant exercer leur droit de grève, la loi prévoit un certain nombre de mesures. À ce titre, il est interdit de remplacer des salariés grévistes par des contrats de travail à durée déterminée ou temporaires. L'idée est de garantir que la grève ait un effet sur l'activité, que ce moyen de contestation demeure un véritable moyen de pression des travailleurs face à une direction. Cette interdiction est néanmoins nuancée. Une entreprise pourra ainsi demander aux salariés non grévistes de remplacer les employés absents : rien n'interdit de faire exécuter des heures supplémentaires à ces salariés. En revanche, accorder une prime aux non-grévistes est interdit car ce serait un acte déloyal visant à briser la grève.

Une protection existe également contre les licenciements. En effet, les salariés grévistes ainsi que les salariés non grévistes ayant participé de près ou de loin à la contestation ne peuvent être licenciés que pour faute lourde pendant la durée du mouvement. Rappelons que celle-ci est caracté-

risée par une faute d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire à l'employeur. La situation résultant de cette faute doit empêcher le maintien de salarié dans l'entreprise, y compris pendant la du-



Pour que la grève soit licite, les salariés doivent arrêter totalement de travailler. Cela n'implique cependant pas de durée minimale. Ainsi, le groupe peut très bien décider de ne faire grève qu'une heure ou deux, afin de se rendre à une manifestation par exemple. Il n'y a pas non plus de durée maximale, elle peut se poursuivre pendant des semaines à l'instar de la grève des cheminots de l'hiver 2019 »

rée du préavis. Seul ce motif constitue un motif légitime de licenciement, à défaut, ce dernier ne sera pas possible.

Mais alors que se passe-t-il si l'employeur licencie tout de même des salariés en l'absence de faute lourde ? Dans la majorité des cas, en droit du travail, même une procédure irrégulière n'entraîne pas la nullité du licenciement. Le salarié pourra réclamer devant le conseil de prud'hommes des dommages et intérêts. Mais il sera rarement question de la réintégrer dans l'entreprise. Dans le cas d'un salarié gréviste, cette règle majoritaire ne s'applique pas ! Il s'agit, là aussi, d'accroître la protection des salariés, mais surtout de dissuader les employeurs.



Faites **décoller** votre CSE !

La condition d'ancienneté
vient d'être remise en cause
par la Cour de cassation !

14 mai 2024 à 9h30,
Réunion d'information gratuite
Appelez ou écrivez-nous
pour vous inscrire !



**ECODIA
MARQUANT**
Experts aux côtés des CSE

©ECODIA MARQUANT 2024

01 44 53 94 06

contact@ecodia-marquant.fr



Formation &
information du CSE



Expertises, accompagnement,
assistance à la négociation



Comptabilité &
audit organisationnel