

Zoom sur la grève

En ces temps socialement mouvementés, vos questions relatives aux modalités de la grève fusent. Voici quelques éléments de réponse, pour participer et faire participer à un mouvement de grève en toute légalité.

Quelle est la définition exacte de la grève ?

Tout arrêt de travail n'est pas nécessairement qualifié de grève. La Cour de cassation a défini la grève comme étant la réunion de 3 éléments :

- une cessation totale du travail,
- une cessation collective et concertée du travail,
- en vue d'appuyer des revendications professionnelles (Soc, 16 mai 1989, n° 85-43.359 ; Soc, 2 févr. 2006, n° 04-12336

Notons que si le droit de grève est un droit fondamental, constitutionnellement garanti (car présent dans le Préambule de la Constitution de 1946 auquel renvoie notre Constitution actuelle), il n'est pas défini dans les textes, d'où la nécessité d'une définition jurisprudentielle.

Que se passe-t-il si le mouvement ne correspond pas à cette définition ?

Le mouvement est requalifié en mouvement illicite. Cela peut être très dangereux pour les salariés qui prennent part au mouvement car ils ne bénéficient pas de la protection instituée en faveur des salariés grévistes (C. trav, art. L. 2511-1). L'employeur peut donc les sanctionner et éventuellement les licencier en raison, par exemple, de leur absence, ou des troubles générés dans l'entreprise, sans avoir à justifier d'une faute lourde.

Puis-je faire la grève en effectuant mal ou lentement mon travail ?

Non. Exécuter le travail au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses (c'est-à-dire effectuer ce qu'on appelle une « grève perlée ») ne constitue pas une cessation totale du travail. Cela constitue un mouvement illicite et non une grève (Soc, 5 mars 1953, n° 1.392 ; Bull. civ. IV, n° 185 ; 16 mai 1989 précité). De même, la « grève de l'astreinte » qui consiste à refuser d'assurer les périodes d'astreinte, et donc à cesser d'effectuer une partie seulement de ses obligations contractuelles, ne constitue pas une cessation totale du travail. C'est donc un mouvement illicite (Soc, 21 oct. 2009, n° 08-14.490). Ne constitue pas non plus une cessation nette du travail le fait de procéder à 101 arrêts de travail inopinés et répétés sur 2 mois, sur des périodes allant de ¼ d'heure à 4h. Ce type de mouvement, de nature à désorganiser la production, constitue un mouvement illicite (Soc, 26 février 1975 n° 73-40841).

Quels peuvent être les motifs d'une grève ?

La grève doit servir à appuyer des revendications professionnelles (ex : augmentations de salaire, amélioration des conditions de travail, protestation contre un PSE...).

Attention aux mouvements qui n'auraient qu'un motif politique : ils doivent avoir un lien avec les conditions de travail, sans quoi ils sont qualifiés de mouvements illicites (Soc, 5 oct. 1960, n° 59-40.439).

Attention également aux « grèves de solidarité » avec des collègues de l'entreprise ou d'une entreprise extérieure. Ces mouvements sont licites uniquement s'ils se rattachent à une revendication d'ordre professionnel concernant l'ensemble du personnel. Ainsi, la grève de soutien à un salarié licencié pour motif économique est licite, eu égard à la menace que ce licenciement faisait peser sur l'emploi dans l'entreprise (Soc, 22 nov. 1995, n° 93-44.017). En revanche une grève de solidarité avec un salarié licencié pour avoir insulté un client constitue un mouvement illicite (Soc, 18 mars 1982, n° 80-40576).

Dois-je respecter un préavis ?

Non, dans le secteur privé, aucun préavis n'est à respecter. L'essentiel est que l'employeur ait eu connaissance des revendications qui justifient la grève, et ce, au plus tard, au moment de l'arrêt de travail (Soc, 19 nov. 1996, n° 94-42631 ; 22 oct. 2014, n° 13-19858). Il n'y a aucune formalité particulière pour informer l'employeur. A cet effet, nous vous conseillons d'établir par écrit vos revendications professionnelles et les porter à la connaissance de l'employeur par une remise en main propre contre décharge.

Puis-je occuper les locaux de l'entreprise ?

En principe non. Le droit de grève n'implique pas celui d'occuper les locaux et de perturber les non grévistes. Une telle occupation constitue un trouble manifestement illicite qui permet à l'employeur d'obtenir l'expulsion des grévistes (Soc, 21 juin 1984, n° 82-16.596). De même, le piquet de grève, qui empêche les non-grévistes d'aller travailler est à bannir.

Par exception néanmoins, une occupation des locaux est tolérée lorsqu'elle n'affecte pas le travail des non grévistes (ex : Soc, 19 déc. 1990, n° 89-14.576 « occupation » du réfectoire).

L'entreprise peut-elle fermer pendant la grève ?

En principe non, car l'employeur demeure contraint de fournir du travail aux salariés non grévistes (Soc, 27 mai 1998, n° 96-42.303). La Cour de cassation interdit dans la même logique à un employeur de faire obstacle à la grève en imputant les jours de grèves sur les congés payés des salariés (Soc, 5 juillet 1995, n° 93-20.402).

Le « lock out » est néanmoins admis en cas de :

- Force majeure ou de situation contraignante (Ex : lorsque la grève met l'employeur dans l'impossibilité absolue de fournir aux salariés un travail normal - Soc, 25 févr. 1988, n° 85-46.371) ;
- Grève illicite (Ex : désorganisation de la production Soc, 26 février 1975 précité)

- Atteinte à la sécurité dans l'entreprise (Ex : force publique intervenue pour permettre aux non grévistes de travailler et entreprise occupée - Soc, 21 mars 1990 n° 86-44.190).

L'entreprise peut-elle remplacer les grévistes ?

Oui si elle a recours à des salariés de l'entreprise. Non, si elle a recours à des CDD ou à des intérimaires, spécifiquement pour assurer ces remplacements (C. trav, art. L. 1251-10 et L. 1242-6).

Puis-je être rémunéré pendant que je suis en grève ?

En principe non, car la grève suspend l'obligation de l'employeur de verser un salaire au salarié. Notons cependant que pour certains salariés au forfait en jours, et notamment pour les cadres de la Métallurgie, la participation à une grève d'une durée inférieure à une demi-journée ne doit donner lieu à aucune retenue sur salaire (Soc, 4 mars 2009, n° 07-45.291). Cela dépendra des dispositions conventionnelles de branche sur le forfait. Enfin, un salarié mandaté peut poser des heures de délégation s'il a accompli une des missions de son mandat pendant la grève (ex : réunions extraordinaires entre l'employeur, les membres du CE et les DP pour sortir de la grève - Soc, 27 févr. 1985 n° 82-40173).

Puis-je être sanctionné pendant la grève ?

Oui, mais uniquement pour faute lourde. A défaut, le licenciement est nul (C. trav, art. L. 2511-1). La faute lourde est le plus souvent caractérisée par des actes d'entrave à la liberté du travail, des violences sur les biens et les personnes ou des actes de séquestrations. Pour information, le Conseil constitutionnel vient de préciser qu'en cas de faute lourde, le salarié ne devait plus être privé de son indemnité compensatrice de congés payés (2 mars 2016, n° 2015-523 QPC).