

Le droit de grève est un droit fondamental garanti par la constitution. Encadré par la loi, la grève est encadrée par des règles précises.

Définition

La notion de grève n'est pas définie par la loi.

Toutefois, la jurisprudence en a fixé les critères essentiels : il s'agit d'une **cessation collective et concertée** du travail par le personnel d'une ou de plusieurs entreprises visant à appuyer des **revendications professionnelles**.  *Cass. soc. 18 janv. 1995 n° 91-10.476*

Principes généraux

Cessation totale d'activité

La cessation du travail doit être totale même si elle est brève et répétée. Ainsi, les salariés ne peuvent pas :

- effectuer seulement une partie de leurs tâches;  *Cass. soc., 11 juill. 2016, n° 14-14.226*
- ralentir le rythme de travail (grève perlée);  *Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 90-41.119*
- exécuter leurs tâches de manière défectueuse  *Cass. soc., 16 oct. 2001, n° 99-18.128*

Cessation collective

La grève est un droit individuel s'exerçant collectivement, ce qui exclut qu'un salarié se prévale du droit de la grève dans le cadre d'une action individuelle.



Exceptions

- en cas de participation à une grève générale lancée sur le plan national ;  *Cass. soc., 29 mai 1979, n° 78-40.553*
- s'il s'agit de l'unique salarié de l'entreprise ;  *Cass. soc. 13-11-1996 n° 93-42.247*
- s'il s'agit d'un salarié détaché participant à une grève déclenchée par les salariés de l'entreprise dans laquelle il est détaché, dans la mesure où l'objet des revendications le concerne directement.  *Cass. soc., 17 déc. 2003, n° 01-46.251*



Attention

Les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes. Ils ne peuvent pas les empêcher de travailler.

Cessation concertée

Il s'agit d'une action issue d'une volonté collective visant à faire aboutir des revendications.

Revendications professionnelles

Les revendications des grévistes doivent concerner des enjeux professionnels (salaires, exercice des droits collectifs, emploi, conditions de travail, etc.) et porter sur des droits qui intéressent directement les salariés grévistes. À défaut, l'arrêt de travail est illicite.



Cass. soc., 20 mai 1992, n° 90-45.271



Cass. soc., 17 déc. 1996, n° 95-41.858

Formalités de l'exercice du droit de grève

Préavis : les salariés du secteur privé ne sont, en principe, pas soumis au respect d'un **préavis de grève**.

Il existe une exception : dans les entreprises chargées de la gestion d'un service public, la grève est précédée d'un préavis de 5 jours francs, précisant son début et sa durée envisagée.



C. trav., art. L. 2512-2

Présentation des revendications : la grève n'est valable que si les salariés informent l'employeur de leurs revendications, au plus tard au moment de l'arrêt de travail. Celles-ci doivent être présentées avant la grève, mais l'employeur n'a pas à les avoir rejetées pour que la grève soit légale.



Cass. soc., 11 juill. 1989, n° 87-40.727



Cass. soc., 20 mai 1992, n° 90-45.271

Aucun formalisme n'est requis;



Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.858



Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-11.077

Les revendications peuvent donc être transmises :

- à l'oral ;
- à l'écrit
- par support électronique (intranet, mail, etc.)

Situation du salarié gréviste pendant la grève

Suspension du contrat de travail : pendant la grève, le contrat de travail est suspendu. Le salarié n'est pas tenu de travailler, mais ne perçoit pas de rémunération pour les heures non travaillées.

La retenue sur la rémunération doit être **proportionnelle** à la durée de l'arrêt de travail. Toute retenue supérieure est interdite.

Si le salarié est en période d'essai, celle-ci est suspendue par la grève et doit en principe être prolongée de la durée de cette dernière



Attention

Les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes. Ils ne peuvent pas les empêcher de travailler.

Protection juridique : Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève (C. trav., art. L. 1132-2)

En effet, l'article L 2511-1, al. 3 du Code du travail interdit à l'employeur de prononcer le licenciement d'un salarié gréviste en l'absence de **faute lourde** de la part de ce dernier.

Tout licenciement prononcé en violation de ces principes est nul de plein droit.

Cette protection est réservée aux faits commis à l'occasion de la grève et ne visent pas ceux antérieurs à cette dernière.

Par ailleurs, l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération ou d'avantages sociaux.

Grève et congés payés : la grève suspend le contrat donc les jours de grève ne comptent pas pour l'acquisition des congés.  *Cass. soc., 10 janv. 1980, n° 78-41.140*

Grève et primes : la suppression d'une prime pour fait de grève est discriminatoire, sauf si toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, donnent lieu à retenue ou suppression de la prime.  *Cass. soc., 16 févr. 1994, n° 90-45.916*

Grève et maladie :

→ salarié malade avant la grève : maintien de l'indemnisation complémentaire si d'autres salariés ont travaillé pendant la grève ;  *Cass. soc., 20 févr. 1980, n° 78-41.116*

→ salarié gréviste tombant malade : pas d'indemnité pendant la grève.

 *Cass. soc., 17 juin 1982, n° 80-40.973*

Grève et accident du travail : un accident pendant la grève n'est pas reconnu comme accident du travail ni comme accident de trajet.

Situation du salarié non-gréviste pendant la grève

La grève d'une partie du personnel n'affecte pas, en principe, les salariés non-grévistes :

- leur contrat de travail n'est pas suspendu ;
- l'employeur doit continuer à leur fournir du travail et à les rémunérer normalement ;
- les salariés doivent rester à disposition et accomplir leurs tâches habituelles.

Si les non-grévistes ne peuvent pas travailler, l'employeur ne peut cesser de les rémunérer que s'il prouve une contrainte réelle l'empêchant de leur donner du travail.

 *Cass. soc. 8 avr. 1992 n° 89-40.967*



Attention

Les simples difficultés financières liées à la grève ne suffisent pas.

 *Cass. soc. 10 janv. 1973 n° 71-40.803*

Interdiction de discrimination : l'employeur ne peut pas accorder d'avantages spécifiques aux non-grévistes pour les récompenser de ne pas avoir fait grève.

Grève et organisation du travail

Il est interdit à l'employeur d'embaucher un salarié sous CDD ou de faire appel à un intérimaire, pour remplacer un salarié gréviste, même partiellement, sous peine des sanctions pénales.



Les sanctions

- amende de 3 750 € ;
- 6 mois d'emprisonnement.

En sus, l'employeur encourt un risque de requalification du CDD ou du contrat temporaire en CDI.

Pour pallier l'absence des salariés grévistes, l'employeur peut toutefois réorganiser le travail du personnel non-gréviste : il peut demander à un salarié non gréviste d'occuper provisoirement le poste d'un salarié gréviste (sans réduire le salaire de l'intéressé du fait qu'il l'a affecté à des tâches différentes de celles habituellement accomplies).



Cass. soc. 4 oct. 2000 n° 98-43.475

Par ailleurs, il peut faire appel à des bénévoles  *Cass. soc. 11 janv. 2000 n° 97-22.025* ou à une autre entreprise.  *Cass. soc. 15 févr. 1979 n° 76-14.527*

Grève et mouvements illicites

Si les conditions légales du droit de grève ne sont pas réunies, il ne s'agit pas d'une grève mais d'un mouvement illicite.

Le caractère licite ou non est évalué par la jurisprudence selon plusieurs critères : désorganisation de l'entreprise, absence de revendications professionnelles, etc.

Illustrations

→ **Mouvement "d'autosatisfaction"** : cessation collective du travail uniquement destinée à permettre aux salariés de travailler dans les conditions qu'ils revendiquent (ex. : refuser de travailler certains samedis ou refus des heures supplémentaires) (Cass. soc. 23 nov. 1978 n° 77-40.946 ; Cass. soc. 21 juin 1989 n° 88-44.240).

→ **"Grève" de solidarité** : cessation du travail pour soutenir un salarié licencié ou menacé de sanction ou de licenciement pour un motif personnel (Cass. soc. 30 mai 1989 n° 86-16.765 ; Cass. soc. 6 avr. 2022 n° 20-21.586).

→ **Protestation purement politique** : cessation du travail contre des décisions de la puissance publique, sans revendications professionnelles.



Exception

Si le mouvement national comporte des revendications professionnelles communes, indépendamment de l'aspect politique (ex. : refus du blocage des salaires, défense de l'emploi, réduction du temps de travail), le mouvement est licite.



Cass. soc. 29 mai 1979 n° 78-40.553



Attention

La participation à un mouvement illicite est une faute.

Privés de la protection légale du droit de grève, les salariés peuvent donc être sanctionnés, voire licenciés, selon le droit commun (faute simple, grave ou lourde).

Abus du droit de grève

Une grève, initialement licite, peut devenir abusive lorsque le mouvement entraîne ou risque d'entraîner la désorganisation de l'entreprise dans son ensemble, et non simplement l'arrêt ou la réduction de la production.  *Cass. soc. 18 janv. 1995, n° 91-10.476*  *Cass. soc. 11 janv. 2000, n° 97-18.215*

Dans ce cas, **les salariés qui y participent perdent la protection légale susmentionnée.**

La fin de la grève

La grève prend fin lorsque les salariés reprennent leur poste.

Aucun formalisme n'est imposé. Le contrat de travail reprend normalement.

La fin de la grève peut résulter d'un accord entre employeur et salariés (ou syndicats), ou de la décision unilatérale des grévistes de reprendre le travail.

Les accords conclus (prime, conditions de travail, organisation...) doivent être respectés par l'employeur.

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume