

La Grève

Document de synthèse

Qui peut appeler à la grève ?

Dans les entreprises du secteur privé, la grève peut être déclenchée spontanément sans qu'un mot d'ordre de grève n'ait été préalablement diffusé.

En revanche, dans le secteur public, elle est obligatoirement déclenchée à l'appel d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, ces dernières devant déposer un préavis avant le déclenchement de la grève.

Qui peut exercer le droit de grève ?

Lorsqu'un mouvement collectif prend forme au sein d'une entreprise, il est important de se demander quelles sont les personnes qui sont susceptibles d'y prendre part.

Dans le secteur privé, le droit de grève est un droit dont disposent tous les salariés, quels que soit la nature de leur contrat de travail, l'activité de l'entreprise, le statut du salarié (apprenti, cadre ou non, VRP, travailleur à domicile...), dès lors qu'ils exercent leur activité sur le territoire français.

Quand la grève peut-elle être déclenchée ?

À tout moment.

Dans le secteur privé, avant d'exercer le droit de grève, il n'existe pas d'obligation :

- de respecter un préavis ;
- de recourir à un vote ou référendum ;
- de recourir aux procédures légales ou conventionnelles de règlement des conflits.

Seule condition : la présentation préalable voire concomitante à l'employeur des revendications à caractère professionnel qui font l'objet de la grève.

Attention !

- En cas de **mouvement national**, l'employeur est réputé avoir eu connaissance, par voie de presse, des revendications portées par les organisations syndicales nationales.
- En cas de **mouvement national** portant sur les intérêts professionnels des salariés, la grève est possible, bien que l'employeur ne puisse pas satisfaire aux revendications avancées.

Pour aller plus loin, voir "[Grève, réforme des retraites et mot d'ordre national - Note UIMM - Janvier 2023](#)"

A défaut de présentation préalable voire concomitante de revendications, l'absence du salarié pourra être considérée comme une absence injustifiée, pouvant donner lieu, le cas échéant, à une sanction.

Que recouvre l'exercice du droit de grève ?

La grève, droit reconnu par la Constitution, n'est pas définie par le code du Travail, mais par la jurisprudence. Pour la Cour de cassation, la grève est une **cessation du travail collective et concertée en vue d'appuyer des revendications professionnelles, déjà déterminées, auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction dans l'immédiat.**

Chaque élément de cette définition est important. Il permet de déterminer si les salariés participent à une grève ou à un mouvement collectif d'indiscipline sanctionnable qui ne peut être qualifié de grève.

Nota : En cas de **mouvement national**, un salarié peut exercer son droit de grève, même s'il est le seul à le faire dans l'entreprise.

Pour aller plus loin, voir "[Grève, réforme des retraites et mot d'ordre national - Note UIMM - Janvier 2023](#)"

Peu importe la durée de la grève, le moment de son déclenchement ou son incidence sur la production (sauf risque caractérisé de désorganisation de l'entreprise).

Cependant, un mouvement qui peut être qualifié de grève peut dégénérer en **abus**.

En effet, l'exercice du droit de grève ne doit pas conduire à désorganiser fortement l'entreprise et ne peut justifier les comportements des salariés qui portent atteinte à d'autres droits aussi fondamentaux que le droit de grève, tels que le droit de propriété, la liberté du travail, la libre circulation des personnes et des biens – sans laquelle il ne peut y avoir de liberté du commerce et de l'industrie - la sécurité des personnes et des biens, etc.

Comment prouver l'existence d'abus du droit de grève ?

Il existe une présomption au bénéfice des grévistes du bon usage de l'exercice du droit de grève.

Par conséquent, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de tous les faits, fautifs ou non, commis par ces derniers pendant le conflit (documents émanant de l'entreprise ou des organisations syndicales, constat d'huissier, témoignages, constats de gendarmerie...).

A défaut, il ne pourra justifier du bien-fondé de ses décisions dans le cadre de la gestion des conflits (sanction disciplinaire, demande d'expulsion des grévistes, fermeture de l'entreprise, etc.).

L'employeur aura intérêt à tenir, tout le temps du conflit, un journal de grève dans lequel pourront être

consignés tous faits relatifs au conflit et auquel seront adjoints tous les éléments de preuves dont il dispose.

Pour prouver ces faits, fautifs ou non, l'employeur peut recourir aux documents émanant des parties au conflit (l'entreprise et les organisations syndicales), mais ils sont généralement insuffisants. Aussi, le recours à d'autres moyens de preuves, essentiellement les constats d'huissier, est incontournable.

Comment faire cesser les abus du droit de grève ?

Lorsqu'un abus du droit de grève, tel qu'une occupation de l'entreprise, un blocage des accès ou encore une séquestration de dirigeants est commis et constaté par l'employeur, il est généralement urgent pour lui de le faire cesser afin de poursuivre l'exploitation de l'entreprise.

Deux possibilités s'ouvrent alors à l'employeur pour mettre un terme aux comportements abusifs, par la saisine directe des pouvoirs publics ou celle du juge dans le cadre d'une procédure judiciaire d'urgence.

Comment maintenir la sécurité dans l'entreprise ?

Même en cas de grève, l'employeur demeure responsable de la sécurité des personnes et des biens dans l'entreprise.

C'est pourquoi la jurisprudence, tant du Conseil d'État que de la Cour de cassation, lui reconnaît le droit de prendre les mesures nécessaires pour maintenir cette sécurité si elle est réellement menacée, mesures qui s'imposent aux salariés dans le cadre de l'exercice de leur droit de grève.

Il n'y a que dans l'hypothèse où l'employeur est totalement empêché de pénétrer dans l'entreprise en raison soit de l'occupation de celle-ci, soit d'un piquet de grève en bloquant les accès, qu'il est dégagé de sa responsabilité pour les accidents survenant dans l'établissement.

Nota : Néanmoins, le fait d'obliger certains salariés à assurer un service minimum de sécurité (qui doit en principe être prévu par le règlement intérieur) doit être réservé aux situations dans lesquelles ce service minimum est le seul moyen de maintenir la sécurité dans l'entreprise.

Comment maintenir l'activité malgré la grève ?

Pendant la grève, l'employeur n'est pas dégagé de ses obligations contractuelles envers les salariés non-grévistes, c'est-à-dire qu'il doit leur assurer l'exécution

d'une prestation de travail en contrepartie de laquelle ils perçoivent une rémunération.

A défaut, les salariés non-grévistes empêchés de travailler pourraient réclamer à l'employeur des dommages et intérêts équivalant aux salaires perdus du fait de cette absence de fourniture de travail par l'employeur, à moins que ce dernier puisse justifier d'un cas de lock-out.

L'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, organiser différemment l'entreprise pour maintenir son activité. Il peut notamment :

- remplacer les salariés grévistes par des mutations internes, le recours à la sous-traitance ou au prêt de main d'œuvre. En revanche, il est interdit d'embaucher des salariés en CDD ou des intérimaires pour remplacer des salariés grévistes ;
- aménager les horaires de travail, y compris par la réalisation d'heures supplémentaires.

Le maintien de l'activité doit être appréhendé différemment selon que la grève est licite ou qu'elle ne l'est pas. En effet, contrairement au second cas, lorsque la grève est licite, la marge de manœuvre de l'employeur est réduite.

Quelle réponse apporter à l'impossibilité de maintenir l'activité ?

Même en ayant mis en œuvre tous les moyens légaux à sa disposition afin de maintenir l'activité au sein de son entreprise, l'employeur peut se trouver confronté à un mouvement licite ou illicite empêchant la poursuite de toute activité dans l'ensemble de l'entreprise ou dans une partie de celle-ci.

Dans cette situation précise, il faut envisager la fermeture de l'entreprise, à condition qu'il puisse invoquer un cas de **force majeure** ou, pour le moins, une **situation particulièrement contraignante**.

S'il ne peut invoquer de telles circonstances, il ne pourra pas s'exonérer du paiement des salaires des non-grévistes auxquels il n'a pas fourni de travail du fait de cette fermeture.

Même au cours d'une grève, il reste par ailleurs possible de fermer tout ou partie de l'entreprise en invoquant d'autres fondements (congés payés, JRTT collectif), dans les limites imposées par les réglementations qui leur sont propres.

Quelle est l'incidence de la grève sur les contrats de travail ?

La grève suspend le contrat de travail des salariés grévistes. Elle emporte alors essentiellement, comme les autres causes de suspension du contrat de travail, deux conséquences, à savoir : une **suspension de la rémunération** et une **modification dans les droits et obligations réciproques des parties au contrat de travail**.

Toutefois, toutes les causes de suspension du contrat de travail n'ayant pas les mêmes influences sur celui-ci, il est indispensable de distinguer selon la situation du salarié pendant la grève : gréviste, non-gréviste ou absent au titre d'une autre cause de suspension du contrat de travail.

Lorsque le salarié est non-gréviste, l'exécution de son contrat de travail se déroule, en principe, comme à l'ordinaire. Il continue d'effectuer sa prestation de travail en contrepartie d'une rémunération.

Quelle est l'incidence de la grève sur les mandats représentatifs ?

Si la grève suspend l'exécution du contrat de travail des salariés grévistes, elle n'a, en revanche, aucune incidence sur l'exercice des mandats des représentants du personnel et des délégués syndicaux faisant grève.

En revanche, **le temps consacré par ces derniers, pendant la grève, à l'exercice de leurs fonctions de représentation n'ouvre, en principe, pas droit à indemnisation.**

Peut-on sanctionner pendant la grève ?

Du fait de la suspension du contrat de travail pendant la grève et donc de celle de l'application du règlement intérieur dans le domaine des sanctions, le pouvoir disciplinaire de l'employeur pendant la grève ne s'inscrit pas dans le cadre du régime général de ce pouvoir, mais obéit à un régime spécifique prévu par les articles [L.2511-1](#) et [L. 1132-2](#) du code du Travail.

Le premier alinéa de l'article L.2511-1 du code du Travail dispose que la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié, et le deuxième alinéa de l'article L.1132-2 du code du Travail, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire interdite en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Le dernier alinéa de l'article L.2511-1 précité prévoit que le licenciement, prononcé en l'absence de faute lourde du salarié, est nul de plein droit.

L'article [L.1132-4](#) du code du Travail prévoit, de même, que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1132-2 précité du code du Travail est nul.

Toutefois, cette protection face au pouvoir disciplinaire de l'employeur ne joue qu'à l'égard du salarié gréviste participant à un mouvement pouvant être qualifié de grève ; elle ne s'applique pas au salarié non-gréviste et pas non plus au salarié qui prend part à une grève illicite.

Peut-on engager la responsabilité des grévistes et des syndicats ?

Lorsque les syndicats ou les grévistes ont commis une faute dans le déroulement d'un conflit, leur responsabilité civile peut être engagée par l'employeur, les salariés non-grévistes, voire par toute personne tierce à l'entreprise ayant subi un préjudice.

Elle peut également, le cas échéant, être engagée en matière pénale, lorsque les grévistes ou le syndicat ont commis des actes réprimés par la loi pénale.

Peut-on engager la responsabilité des institutions telles que l'État ou les collectivités territoriales ?

L'employeur confronté à une action illégale (occupation des lieux de travail, piquets de grève, violences, etc.) portant atteinte à des libertés fondamentales telles que, notamment, la liberté du travail, du commerce et de l'industrie, peut demander le concours des pouvoirs publics (préfet) pour rétablir l'ordre.

Dans le cas où l'administration refuse d'intervenir, l'employeur ou toute autre personne ayant pâti de l'inaction des pouvoirs publics, peut engager la responsabilité de celle-ci. La réparation est, évidemment, uniquement celle du préjudice subi par ce refus et non du préjudice résultant du mouvement de grève lui-même. La mise en cause de cette responsabilité est facilitée si l'employeur est muni d'une décision de justice.

En l'absence de décision de justice, s'il peut invoquer le préjudice que lui a causé l'inaction de l'administration pour engager la responsabilité de celle-ci, l'employeur a, dans la mesure du possible, tout intérêt à engager la responsabilité de l'État du fait des attroupements.

Comment sortir du conflit ?

La loi prévoit des procédures de règlement amiable des conflits collectifs de travail. Elles sont au nombre de trois : **la conciliation, la médiation et l'arbitrage.**

Cependant, leur mise en œuvre étant contraignante, elles sont le plus souvent délaissées comme mode de règlement des conflits, les parties préférant, pour résoudre le conflit, tenter de trouver un accord entre elles au niveau de l'entreprise sans faire intervenir de tiers dans leur différend.

Mais, quelque soit la formule mise en œuvre pour sortir de la grève, l'inspecteur du travail peut toujours intervenir pour jouer un rôle de conciliation entre la direction et les grévistes.