

Grève, réforme des retraites et mot d'ordre national

Note UIMM - Janvier 2023

Les annonces gouvernementales, liées en particulier à la modification du régime de retraite, peuvent susciter des réactions de grève dans les entreprises, notamment dans le contexte d'appels nationaux à la grève par certaines organisations syndicales.

Comment traiter ces arrêts de travail ?

La loi reconnaissant le droit de grève sans le définir, c'est à la jurisprudence qu'est revenue cette tâche. La jurisprudence définit la grève comme la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles (Cass. soc., 2 février 2006, n° [04-12.336](#)).

Cette définition a son importance, car elle permet de déterminer si un arrêt de travail présente le caractère de grève licite, à laquelle s'applique l'ensemble des règles régissant l'exercice du droit de grève, en particulier l'interdiction de sanctions et des mesures discriminatoires (article L. 1132-2 du Code du travail), ou si, au contraire, il s'agit d'une inexécution fautive du contrat de travail, qui peut appeler d'éventuelles sanctions sans à avoir à justifier d'une faute lourde.

Lorsque le salarié gréviste participe à un mot d'ordre national, le régime de la grève reçoit quelques adaptations :

- un salarié peut alors être le seul de son entreprise à faire grève (Cass. soc., 29 mars 1995, n° [93-41.863](#)) ;
- le salarié n'est pas obligé d'informer son employeur de sa participation à ce mouvement, dont ce dernier ne peut ignorer l'existence en raison de la publicité qui lui est donnée (Cass. soc., 29 mai 1979, n° [78-40.553](#)).

Par conséquent, le salarié absent lors d'une journée nationale de grève ne peut être sanctionné par son employeur, sur le fondement d'une absence injustifiée, s'il invoque l'exercice du droit de grève.

Encore faut-il que l'appel national à la grève soit fondé sur des revendications de nature professionnelle. C'est en pratique presque toujours le cas, peu important, du reste, que l'appel mêle des considérations politiques à ces revendications professionnelles. En particulier, selon la jurisprudence, un arrêt de travail pour contester un projet gouvernemental de **réforme des retraites** est considéré comme un arrêt de travail motivé par une revendication d'ordre professionnel, même si l'employeur, qui subit l'arrêt de travail, n'a pas la possibilité de satisfaire la revendication (Cass. soc., 15 février 2006, n° [04-45.738](#)). La Cour de cassation considère, en effet, que cette revendication n'est pas sans lien avec la vie professionnelle du salarié. Les droits à la retraite sont financés notamment par des cotisations sociales assises sur les salaires.

Pour connaître la raison de l'absence du salarié dans le contexte d'un appel national à la grève (voire d'un appel régional ou même local à la grève, dès lors qu'il est public), il revient

alors à l'employeur de demander au salarié de justifier son absence. Si le salarié invoque l'exercice du droit de grève, il ne peut pas être sanctionné sur le fondement d'une absence injustifiée.

Plus longue sera la période d'appel aux manifestations nationales par les organisations syndicales, plus longue sera la période durant laquelle des salariés peuvent, individuellement, se mettre en grève pour cette raison et sans nécessité d'informer l'employeur.

Des salariés peuvent aussi se mettre en grève pour contester le projet de réforme des retraites **en dehors** d'une période de mobilisation nationale. Dans ce cas, la grève, pour être valable, doit retrouver son caractère collectif, excluant ainsi la licéité de la cessation de travail lorsqu'elle est le fait d'un seul salarié. Les revendications professionnelles portées dans le cadre de la grève doivent d'ailleurs faire l'objet d'une information de l'employeur préalable, voire concomitante, à la cessation de travail.

En raison de l'inexécution de sa prestation de travail par le salarié, l'employeur peut opérer une retenue sur salaire correspondant aux heures de grève. Attention, la retenue opérée sur le salaire des grévistes doit être strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. A défaut, il s'agit d'une sanction pécuniaire prohibée. En outre, l'exercice du droit de grève ne doit pas apparaître sur le bulletin de paie.

Les salariés peuvent-ils légitimement faire grève tout en restant présents dans l'entreprise alors qu'ils fondent la cessation du travail sur l'appel national à la grève ?

Les salariés peuvent-ils légitimement faire grève tout en restant présents dans l'entreprise alors qu'ils fondent la cessation du travail sur l'appel national à la grève ?

Normalement les salariés n'ont pas à rester dans les locaux de travail pendant le temps de la grève, l'employeur est en droit de leur demander de quitter l'entreprise. Dans les faits, les salariés restent parfois dans l'entreprise, il s'agit dans ce cas d'une grève dite « sur le tas ». Cette attitude consistant à occuper les locaux ne devient cependant abusive que si elle s'accompagne de manifestations ayant pour effet de porter atteinte à la liberté du travail, à la sécurité et à la libre circulation des personnes et des biens et à la liberté d'entreprendre. Un tel comportement constitue un abus du droit de grève et un trouble manifestement illicite (Cass. soc., 21 juin 1984, n° [82-16.596](#)), que l'employeur peut faire cesser, notamment en recourant aux pouvoirs publics ou judiciaires, et que l'employeur peut sanctionner, dans les cas les plus graves, lorsque ce comportement constitue une faute lourde (Cass. soc., 10 février 2009, n° [07-43.939](#)).