Tous droits réservés

# DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS COLLECTIVES

## SEANCE 9 : LES CONFLITS COLLECTIFS


I. La grève dans le secteur privé 3

A) La définition de la grève 3

1) *La cessation collective du travail* 3

2) *La cessation totale du travail* 5

3) *La cessation concertée du travail* 5

4) *Les revendications professionnelles* 6

a) Grève politique 6

b) Grève de solidarité 7

B) L'exercice du droit de grève 9

1) *Occupation des locaux* 9

2) *Piquets de grève* 9

3) *Expulsion des grévistes* 11

C) Les limites du droit de grève 11

1) *Limites imposées par la loi* 11

2) *La réquisition des grévistes* 13

3) *L'abus du droit de grève* 13

D) Les conséquences de la grève 13

1) *Suspension du contrat de travail* 13

2) *Protection du salarié gréviste* 14

3) *Rupture du contrat de travail pour faute lourde* 15

II. Le Lock-out 16

Au sein de cette fiche seront abordés les thèmes suivants, la grève dans le secteur privé (I) et le lock-out (II).

# I. La grève dans le secteur privé

La grève est un droit à valeur constitutionnelle. En effet, le préambule de la Constitution de 1946 auquel fait référence la Constitution de 1958 énonce que « *le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* ». Toutefois, si le droit de grève dans le secteur public a été réglementé par le législateur, dans le secteur privé, les textes ne sont pas aussi nombreux et donc le rôle de la jurisprudence est non négligeable.

## A) La définition de la grève

La grève se définit comme une cessation **collective** et **concertée** du travail en vue d'appuyer des **revendications professionnelles** (**Soc.18 janv. 1995, n° 91-10.476**). Ces 3 conditions sont cumulatives.

### *1) La cessation collective du travail*

La grève est un **droit individuel qui est exercé collectivement** par les travailleurs. En ce sens, pour la Cour de cassation, ne peut pas être qualifiée de grève, la situation où un salarié cesse le travail pendant 2 jours d'affilé, sans participer à un mouvement collectif dans l'entreprise et sans répondre à un mot d'ordre de grève national (**Soc. 29 mars 1995 n°93-41.863**).

Pour être licite, le mouvement de grève n'a point besoin d'être majoritaire ou unanime au sein de l'entreprise, c'est-à-dire qu'il peut être le fait d'une minorité de salariés (**Soc. 28 juin 1951 ; Soc. 3 oct. 1963 n° 62-40.059**).

**NB :** le droit de grève ne peut être exercé par un seul salarié agissant isolément, sauf s'il est l'unique salarié de l'entreprise (**Soc. 13 nov. 1996, n° 93-42.247**) ou s'il répond à une grève nationale (**Soc. 29 mars 1995, no 93-41.863**).

### 2) *La cessation totale du travail*

La grève suppose que les salariés cessent complétement leurs prestations de travail. La cessation de travail doit intervenir durant une période de travail effectif. À compter du moment où l'arrêt de travail est total, peu importe la durée de la grève.

**Exemple :** est licite, la répétition d'arrêts de travail de très courte durée quelques dommageables qu'ils soient pour la production (**Soc. 25 février 1988 n°85-43.293 ; Soc. 7 avril 1993 n°91-16.834 ; Soc. 25 janv. 2011 n° 09-69.030**), ces derniers seront considérés comme abusif seulement s'ils entraînent une désorganisation de l'entreprise

**Attention : Ne sont alors pas des grèves, car ne sont pas des arrêts complets/totaux du travail :**

- **Les actions qui consistent à ralentir volontairement la cadence de production (appelées grèves perlées) (Soc. 16 mai 1989 n°85-43.359) ;**
- **Les actions qui consistent à exécuter de manière défectueuse sa prestation de travail. Par exemple la grève dite de l'astreinte, qui consiste pour les salariés à effectuer normalement leur journée de travail mais à ne pas assurer leur période d'astreinte. Or pour être licite la grève suppose une cessation totale du travail et ne doit pas se limiter à la non-exécution d'une obligation particulière du contrat (Soc. 2 février 2006 n°04-12.336).**

Ces types de mouvements sont illicites et les salariés qui y participent peuvent faire l'objet de sanctions.

### 3) *La cessation concertée du travail*

Le mouvement de grève doit être concerté, cela n'implique pas que la grève ait été longuement préparée, mais plutôt qu'elle soit la traduction d'une décision commune des salariés.

**NB :** Un arrêt de travail peut être qualifié de grève même si la grève n'a pas pour origine l'appel d'un syndicat (**Soc. 19 février 1981 n°79-41.281**).

La manifestation de volonté des travailleurs n'est soumise à aucune formalité. Les travailleurs doivent avoir eu réellement **l'intention de faire grève**, à ce titre un arrêt collectif du travail ayant pour seul but la tenue d'une réunion syndicale d'information du personnel n'est pas une grève (**Soc. 26 mars 1980 n°79-40.025**)

### *4) Les revendications professionnelles*

Les revendications à l'appui de la grève doivent avoir un caractère **professionnel** et porter sur des **droits intéressants directement les grévistes**. Ont notamment un caractère professionnel, les revendications portant sur le salaire (primes, avantages divers, paiement des heures supplémentaires, etc.), les conditions de travail, la représentation du personnel, l'hygiène et la sécurité, etc.

#### a) Grève politique

Sur ce point la position de la Cour de cassation est claire. En principe, une grève politique est **illicite** (**Soc. 23 mars 1953**). Toutefois, une grève mixte est licite, lorsque des revendications précises, d'ordre professionnel, sont présentées par les salariés, même si elles n'ont qu'un caractère accessoire par comparaison avec les motivations politiques du mouvement (**Crim. 13 octobre 1969**).

**NB :** le mouvement sera illicite si la revendication professionnelle n'est en réalité qu'un simple prétexte (**Soc. 23 mars 1953**).

b) Grève de solidarité

Elle peut être **interne** (grève débutée au soutien de revendications émises par des salariés de l'entreprises) ou **externe** (grève débutée au soutien de revendications émises par des salariés d'une autre entreprise).

Souvent lorsqu'elle est interne, son objet est le soutien d'un collègue menacé de licenciement ou de sanction disciplinaire. Par exemple à propos d'une grève déclenchée au soutien d'un salarié menacé d'un licenciement économique, la grève a été jugée licite du fait de la menace que faisait peser ce licenciement sur l'emploi (**Soc. 22 novembre 1995 n°93-44.017**). À contrario, une telle grève est illicite, si le licenciement qui a provoqué la cessation de travail est justifié eu égard à la gravité de la faute de l'intéressé (**Soc. 18 mars 1982**).

Lorsqu'elle est externe, en pratique, elle vise à soutenir une grève mise en œuvre dans une autre société. Un tel mouvement n'est licite que s'il repose sur des revendications qui, pour être générales et communes à un très grand nombre de travailleurs, n'en sont pas moins de nature à les intéresser (**Crim. 12 janvier 1971**). Au contraire, sera illicite, la grève déclenchée par des salariés d'une entreprise pour soutenir des revendications, objet du conflit principal, auxquelles ils ne sont pas intéressés (**Soc. 4 mai 1966**).

Pour que le mouvement soit licite, il faut que l'employeur ait connaissance des revendications professionnelles **au plus tard au moment de l'arrêt de travail** (**Soc. 19 novembre 1996 n°94-42.631**), il peut dès lors s'agir du jour même (**Soc. 22 octobre 2014 n°13-19.858**).

Il n'est pas exigé que ces revendications soient présentées par les salariés. En effet, l'employeur peut en avoir connaissance par l'intermédiaire d'un syndicat par exemple (**Soc. 16 juin 1990 n°86-45.086**) ou encore par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail (**Soc. 28 février 2007 n°06-40.944**).

Le déclenchement de la grève n'est **pas subordonné au rejet par l'employeur des revendications** qui lui sont présentées (**Soc. 11 juillet 1989 n°87-40.727**). En conséquence, une grève est licite même si elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation (**Soc. 26 février 1981 n°79-41.359**).

Également, la capacité de l'employeur à satisfaire les revendications des salariés est sans incidence sur la légitimité de la grève (**Soc. 23 octobre 2007**).

Enfin, il ne peut être reproché à des salariés d'avoir débuté une grève à un moment inopportun pour l'employeur, à titre d'exemple, est licite, la grève débutée par les caissières d'un hypermarché à une heure de grande affluence, ce qui a conduit à ce que des vols soient perpétrés par des clients (**Soc. 13 mars 1990 n°78-41.613**).

> **À retenir : une convention collective ou un accord collectif ne peut imposer le respect d'un préavis de grève dans le secteur privé. Seule la loi peut créer un délai de préavis de grève s'imposant aux salariés (Soc. 12 mars 1996 n° 94-41.670).**

## B) L'exercice du droit de grève

### 1) *Occupation des locaux*

L'exercice du droit de grève par les salariés ne leur permet pas de disposer à leur guise des locaux de la société. Une telle occupation constitue **un trouble manifestement illicite** qui permet à l'employeur d'obtenir auprès du juge l'expulsion des grévistes (**Soc. 21 juin 1984 n°82-16.596**).

**NB :** le fait pour les salariés d'occuper les locaux malgré les injonctions du juge d'avoir à les quitter constitue une **voie de fait qui peut caractériser une faute lourde**. En ce sens est un acte abusif le fait pour des grévistes d'interdire l'accès à l'usine au personnel de l'entreprise non-gréviste et au directeur de celle-ci (**Soc. 21 juin 1984 n°82-16.596**).

> **À retenir : cependant, les juges retiennent que lorsque l'occupation des locaux « *n'avait eu qu'un caractère symbolique et qu'aucune entrave n'avait été apportée par les grévistes à la liberté du travail* », cette dernière ne constitue pas un acte abusif (Soc. 26 février 1992 n°90-40.760). En pratique, une telle solution a notamment été retenue pour l'occupation d'un réfectoire (Soc. 19 décembre 1990 n°89-14.576).**

### 2) *Piquets de grève*

Un piquet de grève désigne la situation où les salariés grévistes se regroupent devant l'entrée de l'entreprise. Une telle situation est licite **tant qu'elle n'entrave pas la liberté de travail des autres salariés et qu'elle ne désorganise pas l'entreprise**. A été jugé comme illicite le piquet de grève qui a conduit au blocage des portes de l'entreprise et à l'interdiction d'accès aux salariés non-grévistes (**Soc. 8 décembre 1983 n°81-14.238**) ou encore la situation où l'interdiction d'entrée et de sortie de

véhicule dans la société a conduit à la désorganisation de l'entreprise (**Soc. 30 juin 1993 n°91-44.824**).

### 3) *Expulsion des grévistes*

Lorsque les salariés occupent pendant la grève les locaux de travail et que cela porte atteinte à la liberté de travail des non-grévistes, l'employeur peut agir en justice, par la voie du référé, pour demander l'expulsion des grévistes (**article 835 du code de procédure civile** qui prévoit « *le président du tribunal judiciaire ou le juge du contentieux de la protection dans les limites de sa compétence peuvent toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.* »)

**NB :** en pratique, l'employeur doit assigner nommément chacun des grévistes pour que l'ordonnance de référé rendue ait un effet contre eux. Or cela peut être ardu pour l'employeur. De ce fait, la Cour de cassation permet à l'employeur de recourir à l'ordonnance sur requête pour obtenir l'expulsion des salariés grévistes (**Soc. 17 mai 1977 n°75-11.474**).

Si l'employeur obtient une décision de justice mais que les grévistes refusent de quitter les locaux de l'entreprise, il peut solliciter **l'intervention de la force publique** au maire ou au préfet. Toutefois, l'autorité administrative peut refuser d'agir, dans ce cas l'employeur pourra demander des **dommages-intérêts à l'État** en raison du préjudice que lui a causé cette carence administrative (**Conseil d'État 3 juin 1938 n°58698**).

## C) Les limites du droit de grève

### 1) *Limites imposées par la loi*

À contrario du secteur public, le législateur est très peu intervenu pour réglementer le droit de grève dans le secteur privé.

**NB :** toutefois, on peut noter des règles existantes pour les entreprises du secteur privé ou public, qui concourent directement au transport aérien de passagers : **L. 11144-1 à L. 1114-7 du code des transports**.

### 2) *La réquisition des grévistes*

Le gouvernement ou le préfet peuvent ordonner la réquisition des salariés tant du secteur public que du secteur privé lorsqu'il existe un cas d'urgence, comme une atteinte à l'ordre public (**R. 2212-7 du code de la défense** ; **L. 2215-1, 4° du code général des collectivités territoriales**).

### 3) *L'abus du droit de grève*

Parfois un mouvement collectif peut initialement répondre à la définition de la grève (une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles) puis il dégénère en abus du fait des circonstances dans lesquelles il est exercé.

Un abus du droit de grève est caractérisé lorsque le mouvement entraîne ou risque d'entraîner une désorganisation de l'entreprise elle-même (**Soc. 18 janvier 1995 n°91-10.476**) et non de la seule production (**Soc. 7 avril 1993 n°91-16.834**).

La commission, par certains salariés grévistes, d'actes illicites au cours de leur mouvement, ne suffit pas, à elle seule, à modifier la nature de ce dernier. Ce n'est qu'au cas où la grève entraîne ou risque d'entraîner la désorganisation de l'entreprise qu'elle dégénère en abus (**Soc. 18 janvier 1995 n°91-10.476**).

## D) Les conséquences de la grève

### 1) *Suspension du contrat de travail*

L'exercice du droit de grève suspend le contrat de travail du salarié. L'employeur n'a donc plus l'obligation de lui fournir du travail et le salarié n'est plus obligé d'effectuer sa prestation de travail.

En conséquence, l'employeur va effectuer une **retenue sur salaire** équivalente à l'arrêt de travail pour grève du salarié gréviste. La retenue effectuée doit être **strictement proportionnelle** à la durée de l'arrêt de travail (**Soc. 10 juillet 1991 n°89-43.147**), à défaut il s'agit d'une sanction pécuniaire qui est interdite (**Soc. 16 mai 1989 n°85-45.244**).

> **À retenir : concernant le versement ou non des primes aux salariés grévistes, la Cour de cassation a jugé que « *si l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution ;* » (Soc. 23 juin 2009, 07-42.677)**

## 2) *Protection du salarié gréviste*

> **L'article L. 2511-1 dispose que « *l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié* ». Également, l'article L. 1132-2 prévoit qu'« *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) en raison de l'exercice normal du droit de grève.* »**

**NB :** pour pouvoir bénéficier de cette protection liée au droit de grève, il faut bien évidemment que l'employeur ait été informé des revendications professionnelles au plus tard au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information (**Soc. 30 juin 2015 n°14-11.077**).

L'employeur s'il souhaite sanctionner disciplinairement ses salariés grévistes, doit alléguer une **faute lourde**, à défaut, les sanctions peuvent être annulées (**Soc. 7 juin 1995 n°93-42.789**).

### 3) *Rupture du contrat de travail pour faute lourde*

En vertu de l'**article L. 2511-1** précité, le contrat de travail du salarié gréviste peut être rompu par l'employeur en cas de **faute lourde** imputable au salarié. Si l'employeur licencie le salarié alors qu'aucune faute lourde n'a été commise, le salarié peut agir en justice pour demander la **nullité** du licenciement ainsi prononcé (**Soc. 3 mai 2007 n°05-43.977**).

En outre, la Cour de cassation considère que « *la nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais qu'elle s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours de la grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde* » (**Soc. 9 mai 2012 n°10-24.307**). De ce fait, la nullité est applicable au licenciement de salariés qui avaient manifesté leur soutien à des collègues grévistes mais sans avoir participé eux-mêmes à la grève (**Soc. 5 juillet 2018 n°16-21.563**).

Le salarié qui demande la nullité de son licenciement peut :

- Demander sa réintégration dans l'entreprise. À cette occasion les salariés réintégrés ont droit « *au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'ils auraient dû percevoir entre leur éviction de l'entreprise et leur réintégration, peu important qu'ils aient ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période* » (**Soc. 2 février 2006 n°03-47.481**).
- Ne pas demander sa réintégration ou si la réintégration est impossible. Dans ce cas l'**article L. 1235-3-1** prévoit que le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 dernier mois.

> **Attention : lorsque l'employeur allègue une faute lourde, il doit établir la participation personnelle du salarié, à défaut, une telle faute ne peut pas être retenue (Soc. 9 mars 1989 n°87-40.131).**

En pratique est constitutif d'une faute lourde des actes de violence comme des séquestrations, des actes entravant la liberté de travail des salariés non-grévistes ou encore des actes de dégradation sur des biens ou des personnes.

## II. Le Lock-out

Le lock-out désigne la décision prise par l'employeur de fermer son entreprise pour riposter soit à une grève soit une menace de grève.
Il n'existe pas aujourd'hui de dispositions légales régissant le lock-out, mais la jurisprudence s'est prononcée sur sa licéité.

Par principe, le lock-out est jugé **irrégulier** car analysé comme un manquement de la part de l'employeur à son obligation de fournir du travail à ses salariés.

Par exception, la jurisprudence admet la régularité du lock-out dans 3 hypothèses :

- Quand il est justifié par une situation de force majeure ou une situation contraignante (**Soc. 18 janvier 1979 n°77-40.982**) :

> **Exemple :** la fermeture par l'administration de l'entreprise, car les locaux sont nécessaires aux forces de police (**Soc. 18 mai 1953**), également la Cour de cassation a jugé que « *les juges du fond, ayant relevé les arrêts de travail avaient été de courte durée et avaient été pratiqués uniquement aux heures des repas, à un moment ou des clients étaient présents dans l'établissement, ne pouvaient décider que sa fermeture était injustifiée, sans rechercher si, en raison du choix de leur moment et de leur durée, les arrêts de travail répétés ne procédaient pas d'une volonté de désorganiser l'entreprise de restauration et si l'employeur ne pouvait légitimement craindre leur renouvellement* »(**Soc. 6 février 1985 n°82-43.173**).

- Quand il est justifié par l'inexécution de la part des salariés de leurs obligations :

  On parle également d'exception d'inexécution, c'est-à-dire que le lock-out est mis en œuvre en réponse à une grève abusive ou un mouvement ne répondant pas aux critères de la grève.

> **Exemple :** dans le cas d'arrêts répétés désorganisant le chantier (**Soc. 23 avril 1959 n°57-40.486**), ou encore en présence d'arrêts de travail surprise, successifs, inopinés et répétés : 101 arrêts de travail qui pouvaient être de 15 minutes à plus de 4 heures et ce durant 2 mois consécutifs (**Soc. 26 février 1975 n°73-40.841**).

- Quand il est justifié par la nécessité d'assurer un minimum d'ordre et de sécurité dans l'entreprise :

  En ce sens, il a été jugé que la fermeture d'une usine classée SEVESO seuil haut, en raison d'une grève était justifiée à compter de l'instant où la sécurité des salariés et des installations était menacée (**Soc. 18 janvier 2017 n°15-23.986**).

  La fermeture de l'entreprise a également été jugée régulière lorsque des salariés avaient interdit l'accès des véhicules à l'entreprise, avaient séquestré des dirigeants et avaient commis des dégradations de biens immobiliers, ce qui avait entraîné l'intervention de la force publique pour rétablir la liberté du travail en faveur des autres membres du personnel (**Soc. 21 mars 1990 n°86-44.190**).