

## Greves et conflit

**A quelles conditions pouvons- nous faire grève ?**

**Doit-on respecter un préavis ?**

**Quelles sont les incidences de la grève sur mon contrat de travail ?**

### LE LOCK-OUT

**Focus : Pouvons-nous commencer notre mouvement de grève dès la présentation de nos revendications à notre employeur ?**

Le droit de grève a une valeur constitutionnelle. Toutefois, ce droit n'est pas encadré par la législation. L'absence de définition de la grève dans le code du travail a conduit la jurisprudence à poser les bases de la grève : il s'agit de la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déterminées et connues de l'employeur.

**A quelles conditions pouvons- nous faire grève ?**

La grève pourra être considérée licite si les 4 conditions suivantes sont remplies :

#### 1. la cessation du travail :

La grève suppose un arrêt de travail complet.

Les actions définies ci-dessous peuvent constituer un exercice illicite du droit de grève et une exécution fautive du contrat de travail.

- grève perlée: le ralentissement du travail et les baisses de cadence.
- grève tournante : arrêts de travail affectant successivement dans l'entreprise, les secteurs d'activité, services ou ateliers. Cette grève est licite sauf si l'employeur prouve un abus.
- débrayages répétés de courte durée : ces débrayages ne constituent pas un exercice régulier du droit de grève quand ils relèvent d'une intention de nuire à la situation économique de l'entreprise.

#### 2. la cessation concertée et collective du travail :

La grève est une action collective, il faut donc une décision préalable concertée des salariés. Cela se traduit par la volonté commune des salariés de commencer un mouvement revendicatif. Mais il n'est pas exigé que la grève soit le fait de l'ensemble ou de la majorité des salariés. Il est possible de limiter la grève à un établissement de l'entreprise ou à un atelier...

### 3. les revendications professionnelles :

Les revendications professionnelles sur lesquelles s'appuie le mouvement collectif doivent être licites. Il peut s'agir des salaires ou de tout autre aspect de la vie professionnelle.

### 4. les revendications connues par l'employeur :

Les revendications des salariés doivent être portées à la connaissance de l'employeur. La présentation de ces revendications doit précéder la cessation de travail.

## ■ Doit-on respecter un préavis ?

La loi n'oblige pas à respecter un préavis dans le secteur privé, donc la grève peut prendre effet dès que l'employeur a connaissance des revendications des salariés.

Le respect d'un préavis est néanmoins obligatoire dans le secteur public et dans les entreprises privées chargées de la gestion d'un service public.

## ■ Quelles sont les incidences de la grève sur mon contrat de travail ?

1 -Interdiction de licencier pour exercice licite du droit de grève : la grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde de la part du salarié. Par conséquent, aucun salarié ne peut être licencié si ce dernier exerce normalement son droit de grève. Le licenciement d'un salarié qui n'a pas commis de faute lourde est nul de plein droit.

2 -Le licenciement d'un salarié gréviste ayant commis une faute lourde : cette dernière doit résulter d'un fait commis à l'occasion de la grève à laquelle il a participé. Constitue une faute lourde, une faute d'une gravité particulière qui en principe révèle l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

3 -Le salaire des grévistes : comme le contrat de travail des grévistes est suspendu, l'employeur n'est pas tenu de verser les salaires correspondant à la période de cessation de travail. Mais les heures travaillées avant ou après l'arrêt de travail sont rémunérées. Il est interdit de faire figurer sur le bulletin de paie les indications relatives à l'exercice du droit de grève. Toutes mesures discriminatoires et toutes sanctions pécuniaires à l'encontre des salariés grévistes sont interdites.

4 -Incidence de la grève sur le calcul des congés payés : les périodes de grève ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif et donc ne sont pas prises en compte pour le calcul des congés payés.

5 -Incidence de la grève sur le calcul des indemnités de licenciement : les périodes de grève ne sont pas prises en compte pour le calcul des indemnités de licenciement.

↳ -Rémunération des salariés non grévistes : l'employeur doit fournir du travail aux non grévistes et doit donc verser les salaires correspondant à ces périodes de grève. Il peut se soustraire à cette obligation s'il se trouve dans l'impossibilité absolue de fournir du travail.

## LE LOCK-OUT

Le lock-out est la fermeture temporaire de l'entreprise pendant une grève. Cette fermeture constitue une faute contractuelle de l'employeur et une entrave au droit de grève. Cependant, la fermeture de l'entreprise peut être justifiée :

- en cas de force majeure ou lorsque la grève constitue une situation contraignante empêchant l'employeur de fournir du travail aux non-grévistes ;
- quand des impératifs de sécurité et d'ordre rendent nécessaire la fermeture de l'entreprise ;
- quand la grève est illégale.

La fermeture de l'entreprise a pour effet de suspendre les contrats de travail des salariés non grévistes. Ces derniers ne recevront aucun salaire et ne pourront pas prétendre aux indemnités de chômage partiel.

En dehors de ces trois cas, le lock-out sera injustifié : l'employeur devra verser une indemnisation aux non grévistes égale aux salaires qu'ils auraient dû recevoir s'ils avaient travaillé.

Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve d'une situation contraignante de nature à se trouver dans l'impossibilité de fournir du travail à ses salariés non-grévistes (Cass. soc., 22/2/2005).

**Focus : Pouvons-nous commencer notre mouvement de grève dès la présentation de nos revendications à notre employeur ?**

Oui, en effet le déclenchement de la grève n'est pas subordonné au refus de l'employeur de faire droit aux revendications présentées par les salariés. Les salariés peuvent commencer le mouvement de protestation dès l'instant où ils ont présenté et transmis leurs revendications à l'employeur. Vous n'êtes donc pas obligés d'attendre la réponse de votre employeur.