6.1.0 L'essentiel - La grève

**La définition de la grève**

* La grève est une cessation collective et concertée de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Il n'appartient pas au juge d'en apprécier la légitimité ou le bien-fondé, faute de quoi il porterait atteinte au libre exercice d'un droit constitutionnellement reconnu.

**Les modalités de la grève**

* Les salariés sont tenus de porter à la connaissance de leur employeur leurs revendications professionnelles préalablement ou au moment de l'arrêt de travail. C'est à chaque salarié de décider à quel moment il rejoint le mouvement de grève.
* Une convention ou un accord collectif ne peuvent avoir pour effet de limiter ou de réglementer l'exercice du droit de grève pour les salariés.

**Les effets d'un mouvement collectif**

* La grève suspend le contrat de travail du salarié gréviste. La grève ne suspend pas les mandats de représentation. En conséquence, les heures de délégation doivent être payées aux représentants.
* La retenue de salaire du salarié gréviste doit être strictement proportionnelle à la durée de l'interruption de travail.
* Le salarié gréviste bénéficie d'un régime de protection particulier. L'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire, notamment en matière de sanctions, rémunérations et avantages sociaux. L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Tout licenciement prononcé en l'absence de faute lourde est nul.
* Dès lors que le mouvement est illicite, le chef d'entreprise recouvre la totalité de son pouvoir disciplinaire. Le salarié n'étant pas considéré comme gréviste, la faute lourde n'est pas nécessaire pour qu'il soit sanctionné.
* Le mouvement de grève peut également être qualifié d'abusif lorsqu'il désorganise totalement l'entreprise. Si la cour de cassation retient rarement la qualification de mouvement de grève abusif, en revanche elle sanctionne le comportement abusif du salarié gréviste commis à l'occasion de l'exercice de la grève, soit sur le terrain disciplinaire (faute lourde), soit sur le terrain de la responsabilité civile et pénale.

**Les répliques de l'employeur à la grève**

* Il est interdit de recourir à un salarié sous cdd ou à un salarié intérimaire pour remplacer un salarié gréviste. En revanche, l'employeur est autorisé à recourir à la sous-traitance.
* L'employeur est également autorisé à muter des non-grévistes aux postes occupés en temps normal par des grévistes. Le salarié non gréviste est fondé à refuser la mutation, même temporaire, si celle-ci affecte son contrat de travail.
* Le lock-out, qui se caractérise par la fermeture provisoire de l'entreprise par l'employeur pour faire face à une grève, est en principe illicite. L'employeur ne sera autorisé à fermer l'entreprise que s'il apporte la preuve d'une «situation contraignante» de nature à le libérer de son obligation de fournir du travail à ses salariés.
* Lorsque l'ordre public, la tranquillité, la salubrité ou encore la sécurité sont menacés, le préfet est habilité à prendre une décision de réquisition des grévistes, y compris dans les entreprises du secteur privé, par le biais d'un arrêté motivé. Mais la situation doit être urgente et grave pour justifier un tel acte.

**Cas particuliers des transports terrestres et aériens de voyageurs**

* Dans les services publics de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique et dans ceux de transport aérien qui concourent directement à l'activité de transport aérien de passagers, une négociation préalable entre les organisations syndicales et l'employeur doit précéder le dépôt du préavis et les salariés doivent déclarer à leur employeur leur intention de participer au mouvement de grève.

# 6.1.1 La définition de la grève

**I – Un droit constitutionnel**

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu à tous les salariés par la Constitution française et les textes internationaux (Article 6-4 de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe, principes du comité de la liberté syndicale et de la commission d'experts sur le droit de grève issu de la convention OIT n° 87) et communautaires ([Art. 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:C2012/326/02&from=FR). Il a valeur de principe général du droit communautaire. Il bénéficie à ce titre d'une **protection juridique particulière**. Constituant souvent l'ultime recours pour obliger l'employeur à s'asseoir à la table des négociations, il est l'un des principaux **contre-pouvoirs** à la disposition des salariés : il leur permet en effet de se remettre sur un pied d'égalité avec leur employeur. C'est un droit de porter atteinte aux intérêts de l'employeur afin d'obtenir des droits ou de les faire respecter. Le législateur français se garde le plus souvent d'intervenir en matière de droit de grève. C'est donc la jurisprudence qui a dessiné au fil des années les contours de l'exercice licite ou illicite du droit de grève. Autant dire que ce droit est mouvant… La définition de la grève constitue un réel enjeu : en effet, la protection juridique reconnue au salarié gréviste ne fonctionne que si le mouvement collectif répond à la définition de la « grève » telle que précisée par la jurisprudence. Si cela ne correspond pas à cette définition jurisprudentielle, le mouvement sera considéré comme illicite et n'ouvrira pas droit à la protection juridique particulière. La jurisprudence, dans le silence de la loi, définit la grève comme une cessation collective et concertée de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ([Cass. soc. 21 oct. 2009, n° 08-14490](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021194862&fastReqId=732751614&fastPos=1)).

**II – Les titulaires du droit de grève**

L'ensemble des salariés de toutes catégories professionnelles, et quel que soit leur contrat de travail (intérim, CDD, CDI, stagiaires…), peut exercer le droit de grève. Un salarié détaché dans une entreprise peut participer à une grève déclenchée par les salariés de l'entreprise d'accueil dans la mesure où les revendications professionnelles concernent sa situation ([Cass. soc. 17 déc. 2003, n° 01-46251](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007047055&fastReqId=1499472749&fastPos=1)).

**III – Une cessation totale de travail**

Pour que le mouvement soit considéré comme une grève, la cessation du travail doit être totale. Le salarié ne doit pas cesser partiellement son travail : il n'a pas le droit d'exécuter certaines tâches et pas d'autres. Ainsi, il est interdit de faire grève uniquement sur ses heures d'astreinte, car la grève n'est pas totale : elle se limite ici à une obligation particulière du contrat de travail, l'astreinte ([Cass. soc. 2 fév. 2006, n° 04-12336)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007050228&fastReqId=46151614&fastPos=1). Ce raisonnement jurisprudentiel semble peu cohérent car les astreintes devraient être considérées comme du temps et non comme des sujétions du contrat de travail.

**\* Courte ou longue**

En revanche, une « cessation totale d'activité » ne signifie pas que le salarié soit obligé de se mettre en grève une journée entière. L'arrêt de travail peut être de courte durée et se reproduire de manière répétée (par exemple, cinq minutes tous les matins pendant trois jours) ([Cass. soc. 16 oct. 2001, n° 99-18128](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046495&fastReqId=1586574968&fastPos=1)). En langage commun, les salariés appellent souvent cela des « débrayages », mais juridiquement cette distinction n'existe pas. En revanche, il ne faut pas que ces arrêts de travail répétés aboutissent à désorganiser totalement l'entreprise ([Cass. soc. 10 juil. 1991, n° 89-43147](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007027345&fastReqId=1954199939&fastPos=1)) (Voir [Les modalités de la grève](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/2-1-2-les-modalites-de-la-greve/).)

**\* Grève perlée**

La « grève perlée » qui consiste à ralentir son travail (exemple : ralentir la cadence sur une chaîne de production) ou à exécuter de manière défectueuse son travail n'est pas considérée comme une grève [(Cass. soc. 16 mai 1989, n° 85-43359)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007021991&fastReqId=1751644445&fastPos=1). Elle est assimilée par le juge à une inexécution fautive du contrat de travail, ce qui autorise l'employeur à sanctionner le salarié. Dans la pratique, déterminer à partir de quand la baisse de la cadence devient une grève perlée n'est pas chose aisée. Certes, il est des cas dans lesquels l'employeur peut constater que le volume de travail est inférieur à celui habituellement accompli, mais certains travaux ne peuvent être quantifiés concrètement et directement.

**\* Grève tournante**

Il est possible dans le secteur privé d'organiser des grèves tournantes (chaque service ou atelier se met en grève à tour de rôle)[(Cass. soc. 22 janv. 1981, n° 79-16977)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007006917&fastReqId=1921990190&fastPos=1). La seule limite à ce type de grève est qu'elle ne doit pas désorganiser totalement l'entreprise.

**IV – Une cessation collective du travail**

La grève est une cessation collective de travail. C'est un droit individuel, mais exercé collectivement. Le salarié ne peut pas faire grève tout seul dans son entreprise. Deux salariés au moins doivent faire grève avec des revendications communes. Collectif ne veut pas pour autant dire que la grève doit être majoritaire. Au contraire, une cessation du travail ultra-minoritaire dans une entreprise remplit la condition relative au caractère collectif du mouvement ([Cass. soc. 3 oct. 1963](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006963574&fastReqId=443357441&fastPos=1), Sté Krieg et Zivy).

Il existe deux exceptions à ce principe de grève collective :

* si l'entreprise a un unique salarié, celui-ci peut faire grève seul [(Cass. soc. 13 nov. 1996, n° 93-42247](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037544&fastReqId=560859589&fastPos=1));
* en cas de mot d'ordre syndical national ou local qui dépasse l'entreprise (le plus souvent lorsqu'une manifestation est organisée par les syndicats), un salarié peut être le seul à se mettre en grève dans son entreprise [(Cass. soc. 29 mars 1995, n° 93-41863)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007033757&fastReqId=1351307658&fastPos=1).

**CE QU'ON EN PENSE**Cette définition de la grève est tout à fait contestable. Elle signifie que dans une toute petite entreprise de quatre salariés, certains salariés ne pourront pas se mettre en grève, sauf mot d'ordre national. Cela revient de fait à priver les salariés d'un droit fondamental.

**V – Une cessation concertée du travail**

Il n'est pas nécessaire que la cessation de travail ait été déclenchée à l'appel d'un syndicat, celle-ci peut être déclenchée spontanément, en réaction à une décision de l'employeur au sortir d'une négociation par exemple ([Cass. soc. 19 fév. 1981, n° 79-41281](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007007055&fastReqId=133450985&fastPos=1)).

La jurisprudence tend à minimiser l'importance du caractère concerté de l'arrêt collectif de travail. Les rares jurisprudences qui ne reconnaissent pas le caractère concerté de la grève renvoient par exemple aux cas où un syndicat aurait appelé les salariés à une réunion syndicale non autorisée sur le temps et lieu de travail, et essaierait de le faire passer pour un mouvement de grève ([Cass. soc. 16 mai 1973, n° 72-40541](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006990226&fastReqId=1076679950&fastPos=1)), ou encore au cas où quelques salariés de l'entreprise étaient partis pour assister à une audience de référé opposant le syndicat à l'employeur, sans que cela ait été discuté avec les autres salariés de l'entreprise ([Cass. soc. 7 juin 1995, n° 93-43895](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035006&fastReqId=1300651927&fastPos=1)).

**VI – Des revendications professionnelles**

Les grévistes doivent porter à la connaissance de leur employeur des revendications professionnelles.

**\* Des revendications de nature professionnelle**

Les revendications doivent concerner la situation professionnelle, au sens large, des salariés de l'entreprise. Il n'est ainsi pas possible d'avoir des revendications purement politiques (exemple : protestations contre des incidents ayant eu lieu à l’assemblée nationale) [(Cass. soc. 23 mars 1953, n° 53-01398)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006952992&fastReqId=1723261139&fastPos=1).

Attention cependant, les employeurs se servent souvent de cet argument pour décréter le mouvement de grève illicite. Or, la jurisprudence a une acception extrêmement large de la notion de revendications professionnelles. Ainsi, une grève est licite lorsqu’elle a pour but d’appuyer des revendications professionnelles nationales (blocage des salaires, défense de l'emploi et réduction du temps de travail) ([Cass. soc. 29 mai 1979, n° 78-40553](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007003391&fastReqId=1239067947&fastPos=1)). Il en est de même pour défendre le système de retraites ([Cass. soc. 15 fév. 2006, n° 04-45738)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007050416&fastReqId=321577032&fastPos=1). Ce, même si l'employeur n'est pas en capacité de satisfaire les revendications des salariés [(Cass. soc. 23 oct. 2007, n° 06-17802)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017919343&fastReqId=33660850&fastPos=2).

De même, un arrêt de travail visant à protester contre les conséquences sociales de la politique commerciale de l'entreprise est une grève[(Cass. soc. 2 juin 1992, n° 89-40565)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029488&fastReqId=219252504&fastPos=1).

**\* Des revendications collectives**

Les revendications doivent avoir un caractère collectif : elles ne doivent pas avoir pour objet de défendre les intérêts individuels d'une personne (exemple : mise en grève suite à un licenciement pour faute de deux salariés) ([Cass. soc. 30 mai 1989, n° 86-16765)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007023261&fastReqId=1075460233&fastPos=1).

Cependant, les salariés pourront raccrocher leur revendication à une situation collective. Ainsi, la jurisprudence considère que l'arrêt de travail concomitant à l'annonce d'un licenciement pour motif économique, constitue bien une grève, dans la mesure où la menace sur l'emploi que faisait peser ce licenciement caractérisait une revendication professionnelle de défense et de maintien de l'emploi intéressant l'ensemble du personnel [(Cass. soc. 22 nov. 1995, n° 93-44017)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007034205&fastReqId=1808061513&fastPos=1). Par ailleurs, une telle grève est licite lorsque la sanction prise par l'employeur était à l'évidence abusive ([Cass. soc. 18 mars 1982, n° 80-40576](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007009159&fastReqId=853908774&fastPos=1)).

**CE QU'ON EN PENSE**Dans la pratique, cette frontière est artificielle. Il sera en effet toujours possible de rattacher la grève de soutien à un salarié à des revendications collectives. Les grèves de solidarité internes ont pour objet de contester la politique de gestion du personnel de l'entreprise, l'utilisation abusive du pouvoir disciplinaire, la dégradation de l'ambiance de travail… La sanction d'un salarié intéresse nécessairement l'ensemble de la communauté de travail.

**\* La grève de solidarité externe**

Cette forme de grève, qui consiste à soutenir les revendications des grévistes d'une autre entreprise, peut sembler illicite puisque l'employeur ne peut répondre à une revendication formulée dans une entreprise tierce. Cependant, la Cour de cassation n'a jamais condamné explicitement ce type de grève. D'autre part, la jurisprudence a déjà jugé, pour les grèves répondant à un mot d'ordre national, que la capacité de l'employeur à satisfaire les revendications des salariés est sans incidence sur la légitimité de la grève[(Cass. soc. 23 oct. 2007, n° 06-17802](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017919343&fastReqId=632329558&fastPos=2)). Il paraîtrait donc logique que la grève de solidarité externe soit également admise. Il suffira, quoi qu'il en soit, que les revendications présentées par les salariés de l'autre entreprise concernent également les grévistes pour que le mouvement collectif soit licite.

**\* La grève d'autosatisfaction**

Voir [Les modalités de la grève.](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/2-1-2-les-modalites-de-la-greve/)

**\* Les limites du contrôle judiciaire**

À partir du moment où les salariés présentent des revendications collectives et professionnelles qui les concernent, il n'appartient pas au juge d'en apprécier la légitimité ou le bien-fondé, faute de quoi il porterait atteinte au libre exercice d'un droit constitutionnellement reconnu ([Cass. soc. 2 juin 1992, n° 90-41368](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007029489)).

Une jurisprudence européenne a cependant apporté un bémol à cette jurisprudence pourtant bien établie. Dans les arrêts dits « Laval » et « Viking » ([CJCE, 18 déc. 2007, C-341/05](http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30d57cf66cff68af43fc98aae7b831389b2d.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyKch10?text=&docid=71925&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=189125) et [CJCE, 11 déc. 2007, C-438/05](http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=71495&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=189421)), la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) demande au juge national de vérifier que les revendications des grévistes soient justifiées et ne soient pas disproportionnées par rapport à l'atteinte qu'elles portent aux libertés économiques protégées par l'Union européenne. Toutefois, cette jurisprudence s'applique uniquement aux grèves s'exerçant dans un contexte transnational.  
On ne sait pas comment la Cour de cassation réagira à cette injonction de la CJUE. Le comité européen des droits sociaux a quant à lui condamné une loi suédoise limitant, à la suite de l'arrêt Laval, le droit de grève. Il a jugé la loi non conforme à la Charte sociale européenne ([LO et TCO c/ Suède, 3 juil. 2013, récl. n° 85/2012](http://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22fulltext%22:[%22Su%C3%A8de%22],%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCStateParty%22:[%22SWE%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%22cc-85-2012-Assessment-fr%22]})).

6.1.2 Les modalités de la grève

**I – Informer l'employeur des revendications professionnelles**

**\* Absence de préavis**Ni les syndicats ni les salariés ne sont tenus de déposer un préavis avant de déclencher une grève. Une convention ou un accord collectif ne peuvent pas imposer un tel préavis ([Cass. soc. 12 mars 1996, n° 93-41670](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035722&fastReqId=165325346&fastPos=1)).

**\* Absence de monopole syndical**Un arrêt de travail constitue une grève licite, même s'il n'a pas été déclenché à l'appel d'un syndicat ([Cass. soc. 19 fév. 1981, n° 79-41281).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007007055&fastReqId=2061936483&fastPos=1)

**\* Présentation obligatoire de revendications professionnelles**Les salariés sont en revanche tenus de porter à la connaissance de leur employeur leurs revendications professionnelles préalablement ou au moment de l'arrêt de travail ([Cass. soc. 19 nov. 1996, n° 94-42631](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007036672&fastReqId=961034149&fastPos=1)). La grève peut alors être déclenchée même si l'employeur n'a pas préalablement rejeté ces revendications [(Cass. soc. 10 oct. 1990, n° 88-41426).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024114&fastReqId=1923780795&fastPos=1)Ces revendications peuvent être présentées par tous moyens : revendications écrites, délégation auprès du responsable des ressources humaines, distribution de tracts, dépôt d'une pétition… (par exemple : [Cass. soc. 22 oct. 2014, 13-19858](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000029632673), RPDS n° 836, somm. n° 110). Les revendications ne doivent pas nécessairement être portées par un syndicat ou les salariés. Ainsi, une lettre de l'inspection du travail présentant les doléances des salariés peut suffire ([Cass. soc. 28 fév. 2007, n° 06-40944)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017638254&fastReqId=1590177850&fastPos=1). Des négociations n'ayant pas abouti avec l'employeur peuvent également tenir lieu de revendications professionnelles.

**\* Absence de déclaration individuelle préalable**Une fois les revendications présentées à l'employeur, le salarié n'a pas à prévenir ce dernier de son absence avant de se mettre en grève (voir toutefois [Cas particuliers des transports terrestres et aériens de voyageurs](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/2-1-6-cas-particuliers-des-transports-terrestres-et-aeriens-de-voyageurs/)).

**II – Moment et durée de la grève**

C'est à chaque salarié de décider à quel moment il rejoint le mouvement de grève. L'arrêt de travail peut être de courte durée, et peut se reproduire de manière répétée (exemple : cinq minutes tous les matins pendant trois jours) ([Cass. soc. 16 oct. 2001, n° 99-18128](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046495&fastReqId=156013043&fastPos=1)).  
La grève surprise est licite à partir du moment où des revendications ont été déposées au moment de l'arrêt de travail [(Cass. soc. 13 mars 1980, n° 78-41613)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007005788&fastReqId=1870412637&fastPos=1). La grève ne peut concerner qu'une période de travail effectif. Ainsi, un employeur ne peut pas considérer que les salariés qui présentent des revendications pendant leur temps de pause sont en grève, et leur retirer ainsi la rémunération de ce temps, prévue conventionnellement [(Cass. soc. 18 déc. 2001, n° 01-41036)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045402&fastReqId=711705696&fastPos=1).

**\* La grève d'autosatisfaction**

Il est interdit aux salariés d'effectuer une grève qui aurait par elle-même pour effet de satisfaire leurs revendications. Ainsi, la grève effectuée un samedi matin pour protester contre la décision de l'employeur de faire travailler ses salariés le samedi matin a pour unique but de « satisfaire unilatéralement le désir des salariés » et est illicite ([Cass. soc. 23 nov. 1978, n° 77-40946)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007002039&fastReqId=432175971&fastPos=1).Pour les juges, les salariés ne font que modifier eux-mêmes leurs conditions de travail, ce qui constitue une exécution défectueuse du contrat de travail. Il en est de même pour la grève effectuée pendant les heures supplémentaires que les salariés ne souhaitent pas exécuter et qui constitue un acte d'indiscipline [(Cass. soc. 16 oct. 1985, n° 83-40761).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007014914&fastReqId=844372228&fastPos=1)Sur l'illicéité des grèves pendant les astreintes exclusivement, voir [La définition de la grève](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/2-1-1-la-definition-de-la-greve/).

**CE QU'ON EN PENSE**Cette solution est critiquable : les éléments constitutifs de la grève, à savoir un arrêt de travail collectif en vue d'appuyer des revendications professionnelles, sont présents en pareille hypothèse. Déclarer illicite la grève dite « d'autosatisfaction » revient à limiter le choix du moment du déclenchement et de la fin de la grève, ce qui est contraire au principe jurisprudentiel énoncé traditionnellement. Ceci étant, pour qu'un tel mouvement reste licite, la période de grève peut englober partiellement les heures que les salariés ne souhaitent pas effectuer ([Cass. soc. 18 avr. 1989, n° 88-40724](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007022279&fastReqId=546917097&fastPos=1)). Les revendications déposées peuvent également être élargies (exemple : grève le dimanche pour lutter contre le travail dominical et pour le respect par l'employeur des horaires de fin de journée) ([Cass. soc. 25 juin 1991, n° 89-40029).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026718&fastReqId=413922334&fastPos=1)

**III – Interdiction des limites conventionnelles**

Une convention ou un accord collectif ne peuvent pas avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève constitutionnellement reconnu [(Cass. soc. 12 mars 1996, n° 93-41670)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035722&fastReqId=1466066583&fastPos=1).

**IV – Des modalités particulières de grève**

**\* Les piquets de grève**

Les piquets de grève sont formés par les salariés grévistes qui se regroupent à l'extérieur de l'entreprise, aux alentours des voies d'accès afin d'inciter les salariés non grévistes à ne pas travailler ou encore empêcher l'entrée et la sortie des marchandises, des véhicules, etc.  
Pour la jurisprudence, c'est l'atteinte à la liberté du travail et la désorganisation de l'entreprise qui conditionnent la licéité ou l'illicéité du piquet de grève[(Cass. soc. 15 déc. 2010, n° 08-42714)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023256878&fastReqId=1125530287&fastPos=1). En effet, lorsque les grévistes se contentent sans violence d'apostropher les non-grévistes ou de leur opposer une résistance symbolique aux passages des portes de l'entreprise, le piquet de grève est licite ([Cass. soc. 7 juin 1995, n° 93-46448](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007034636&fastReqId=1362609929&fastPos=1)).  
En revanche, lorsque le piquet de grève entraîne une réelle entrave au travail des non-grévistes ou à la circulation de la clientèle ou des marchandises, la haute juridiction retient l'exercice abusif du droit de grève [(Cass. soc. 4 nov 1992, n° 90-41899)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029840&fastReqId=239728113&fastPos=1).  
Le salarié qui a personnellement participé au blocage a alors commis une faute lourde qui justifie une sanction de l'employeur ([Cass. soc. 15 mai 2001, n° 00-42200](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046237&fastReqId=89596814&fastPos=2)) et la possibilité d'engager sa responsabilité civile ([Cass. soc. 8 déc. 1983, n° 81-14238](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007013330&fastReqId=759489266&fastPos=1)).  
L'employeur peut également saisir le **juge des référés** pour faire cesser le trouble manifestement illicite que représente l'obstacle mis à la libre circulation ([Cass. soc. 21 juin 1984, n° 82-16596](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007014021&fastReqId=1468244407&fastPos=1)).

**\* L'occupation des lieux de travail**

L'occupation des lieux de travail est caractérisée par le fait que les salariés grévistes s'installent dans l'entreprise, pendant et en dehors des horaires normaux de travail. Selon les modalités de mise en place concrète de l'occupation des lieux de travail, celle-ci sera déclarée licite ou illicite. Ainsi, si l'employeur a manqué à ses obligations, en fermant par exemple l'entreprise sans information ni consultation préalable des institutions représentatives du personnel, l'occupation des locaux par les grévistes, sans qu'aucun fait de dégradation du matériel, de violence, de séquestration ou autre comportement dangereux à l'égard des personnels ne soit établi, ne caractérise pas un trouble manifestement illicite ([Cass. soc. 9 mars 2011, n° 10-11588](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023694900&fastReqId=708962090&fastPos=1)).  
En revanche, l'occupation avec interdiction totale de l'entrée de l'usine à quiconque, notamment au directeur et au personnel non gréviste, est illicite ([Cass. soc. 21 juin 1984, n° 82-16596](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007014021&fastReqId=609660871&fastPos=1)).  
Encore une fois, il semble que ce soit l'atteinte à la liberté de travail, la **désorganisation de l'entreprise**, la **dégradation** des biens, l'**atteinte à la sécurité** et à la salubrité publiques ou encore la violence qui rendent l'occupation illicite.  
L'exercice du droit de grève accompagné d'une occupation des locaux illicite sera alors certainement déclaré abusif. Elle peut justifier la sanction pour faute lourde du salarié qui a participé à l'occupation illicite ([Cass. soc. 16 mai 1989, n° 87-42300](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007021992&fastReqId=1897584176&fastPos=1)). Une telle occupation constitue un trouble manifestement illicite qui permet l'**expulsion** des grévistes ([Cass. soc. 21 juin 1984,n° 82-16596](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007014021&fastReqId=43709331&fastPos=1)).  
Que ce soit pour un piquet de grève ou une occupation de locaux, le juge du fond va toujours examiner également le **contexte** dans lequel ont eu lieu ces événements, et particulièrement le comportement de l'employeur, avant d'en tirer les conséquences.

6.1.3 Les effets d’un mouvement collectif

Depuis 1993, la Cour de cassation opère une distinction fondamentale entre la grève, qui répond à la définition jurisprudentielle qu'en donne la Cour et qui est par définition licite, et le mouvement illicite, qui n'est pas une grève ([Cass. soc. 16 nov. 1993, n° 91-41024](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007031180&dateTexte=)).  
Or, la protection juridique et notamment les sanctions disciplinaires que l'employeur peut prendre à l'égard de son salarié diffèrent dans un cas ou dans l'autre. La qualification de grève protège les grévistes contre toute sanction, sauf faute lourde. En revanche, la qualification de mouvement illicite expose les participants à des sanctions disciplinaires prononcées en vertu du seul droit commun.  
Après avoir vérifié que l'action des salariés correspond à la définition de la grève, les juges opèrent une seconde distinction. Cette dernière repose sur l'opposition entre la grève licite et la grève abusive. Dans ce cas de figure, la jurisprudence se place sur le terrain de l'exercice du droit de grève. Ainsi, une différenciation est opérée entre l'exercice normal (grève licite) et l'exercice anormal (grève abusive) du droit de grève.

**I – Les effets de l'exercice normal du droit de grève**

**\* La suspension du contrat de travail**

***Principe*.**La grève suspend le contrat de travail du salarié gréviste ([Art. L. 2511-1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902372&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1966596133&nbResultRech=1) du C.T.). Il ne peut pas être rompu, sauf faute lourde du salarié. Plus précisément, ce n'est pas tant le contrat lui-même qui est suspendu que l'exécution de ses obligations. Ainsi, d'un côté, le salarié n'exécute plus son travail, et de l'autre, l'employeur ne lui en fournit plus et ne lui verse plus de salaire.  
En revanche, le gréviste reste salarié de son entreprise: les obligations de loyauté et de non-concurrence continuent donc à s'appliquer. De la même manière, les périodes de grève ne rendent pas nulle l'ancienneté déjà acquise ; mieux, elles sont comptabilisées pour le calcul de l'ancienneté du salarié s’il en est de même pour les autres absences non assimilées à un temps de travail (par exemple absence pour maladie) ([Cass. soc. 23 juin 2009, n° 07-42677](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020801203&fastReqId=611779951&fastPos=1)). Pour autant, la grève n'est pas entendue comme du temps de travail et n'est donc pas prise en compte pour le calcul des droits à congés payés ([Cass. soc. 10 janv. 1980, n° 78-41140](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007004681&fastReqId=1310537129&fastPos=1)).  
Par ailleurs, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas de report des délais préfix tels l'échéance des contrats à durée déterminée ([Cass. soc. 21 nov. 1984, n° 82-40601](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007014611&fastReqId=734359071&fastPos=1)), ou les préavis de démission ou de licenciement ([Cass. soc. 3 oct. 1968, n° 67-40226](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006978741&fastReqId=1612806199&fastPos=1)).  
Enfin, le salarié gréviste n'est plus couvert pour les accidents de travail et les accidents de trajet survenus pendant la suspension de son contrat de travail, car il n'est plus sous autorité de l'employeur ([Cass. soc. 12 mai 1964, n° 63-10882](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006966325&fastReqId=1025271521&fastPos=1)).

**A NOTER**À la question de savoir si la période d'essai doit être suspendue ou non pendant les périodes de grève, les juges ne se sont pas encore prononcés. Pour autant, dans la mesure où la maladie et les congés payés suspendent le cours de l'essai et le prolongent d'autant, on peut penser qu'il en est de même en cas de grève.

***Sort des mandats des représentants du personnel.***La grève ne suspend pas les mandats de représentation. En conséquence, les heures de délégation doivent être payées aux représentants ([Cass. soc. 27 fév. 1985, n° 82-40173](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007014973&fastReqId=923427947&fastPos=1)), de même que ces derniers conservent toute liberté pour circuler dans l'entreprise. La grève peut même constituer, lorsqu'elle prend un minimum d'ampleur, une circonstance exceptionnelle ([Art. L. 2143- 13](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=AFEE20434ABC681BDF535C775C608F33.tpdila18v_3?idArticle=LEGIARTI000033023282&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=), [L. 2315-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=AFEE20434ABC681BDF535C775C608F33.tpdila18v_3?idArticle=LEGIARTI000033023272&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=), [L. 2325-6](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=AFEE20434ABC681BDF535C775C608F33.tpdila18v_3?idArticle=LEGIARTI000033023267&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=), [L. 4614-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=AFEE20434ABC681BDF535C775C608F33.tpdila18v_3?idArticle=LEGIARTI000033023254&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)) autorisant le représentant du personnel à excéder le crédit d'heures légalement prévu ([Cass. soc. 8 juil. 1998, n° 97-42743](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007386151&fastReqId=576239103&fastPos=1)).

***Ouverture d'un autre cas de suspension du contrat de travail.***La période de grève peut correspondre à l'ouverture d'autres périodes de suspension du contrat de travail (maladie, congés payés…). C'est la première cause de suspension du contrat de travail qui l'emporte. Dans l'hypothèse où un salarié voit son contrat de travail suspendu, par exemple pour maladie, avant qu'une grève ne se déclenche, celle-ci n'a aucune incidence sur sa situation. Il bénéficie d'une présomption de non-participation à la grève, en conséquence de quoi il doit être considéré comme malade ([Cass. soc. 20 fév. 1980, n° 78-41116](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007004765&fastReqId=1246442151&fastPos=1)) et bénéficiera de l'indemnité conventionnelle de maladie.

Ce n'est que dans le cas où le salarié déclare expressément se joindre à la grève que la première cause de suspension du contrat de travail est levée ([Cass. soc. 17 juin 1982, n° 80-40973](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007011041&fastReqId=914310587&fastPos=1)). Inversement lorsque le salarié participe à la grève, cette cause de suspension du contrat de travail l'emporte sur tout autre événement postérieur qui aurait dû entraîner également la suspension du contrat. Par exemple, le salarié qui s'est associé au mouvement de grève ne peut prétendre au paiement de sa rémunération pendant la période de grève, peu importe qu'elle comprenne un jour férié chômé et payé aux salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail ([Cass. soc. 14 avr. 1999, n° 97-42064](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043468&fastReqId=1041415869&fastPos=1)).

De la même manière, le salarié gréviste qui tombe malade pendant la grève ne peut prétendre à l'indemnisation au titre de sa maladie ([Cass. soc. 1er mars 1972, n° 71-40257](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006987145&fastReqId=811834734&fastPos=1)), car on présume qu'il aurait maintenu sa participation à la grève s'il était resté en bonne santé. Cette présomption de participation à la grève ne peut être combattue que par la manifestation de sa volonté de se désolidariser des grévistes ([Cass. soc. 17 juin 1982, n° 80-40973](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007011041&fastReqId=1028913525&fastPos=1)).

**\* Les effets sur la rémunération**

***Principe de la retenue du salaire.***Le salarié gréviste n'exécutant pas son obligation contractuelle de travailler, l'employeur est en droit de ne pas lui verser de salaire pour les heures de travail non effectuées ([Cass. soc. 24 juin 1998, n° 96-44234](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007039404&fastReqId=2010312409&fastPos=1)).

Reste que la retenue de salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de l'interruption de travail découlant de la grève. En cas de contestation sur la participation d'un salarié à une grève, l'employeur qui décide de procéder à une retenue sur salaire, doit établir que le salarié était gréviste ([Cass. soc. 6 fév. 2001, n° 98-46427](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041396&fastReqId=818006192&fastPos=1)). Cet arrêt ne remet pas en cause la jurisprudence antérieure selon laquelle « le salarié qui s'est associé au mouvement de grève doit être légalement considéré, sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste pour toute la durée du mouvement » ([Cass. soc. 24 juin 1998, n° 96-44234](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007039404&fastReqId=1783724414&fastPos=1)). En effet, il convient en effet de distinguer la preuve de la participation à la grève, qui pèse sur l'employeur, de la preuve que doit rapporter le salarié lorsqu'il se désolidarise du mouvement.

***Prohibition des sanctions pécuniaires.***Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont prohibées ([Art. L. 1331-2](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901446&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1830159511&nbResultRech=1) du C.T.) et l'« exercice [du droit de grève] ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire […] notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux ([Art. L. 2511-1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902372&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1973392452&nbResultRech=1) du C.T.) ». Ainsi, toute retenue de salaire supplémentaire à celle correspondant à la durée de la grève constituerait une sanction pécuniaire prohibée ([Cass. soc. 18 mai 2011, n° 09-40251](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024053077&fastReqId=511176824&fastPos=1)). Le juge des référés a compétence pour ordonner, à titre de provision, le paiement du salaire retenu au-delà du temps consacré à la grève ([Cass. soc. 3 fév. 1993, n° 90-41665](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029787&fastReqId=273071109&fastPos=1)).

**A savoir**L'employeur ne peut pas moduler la retenue sur salaire en fonction du degré de mobilisation des salariés, selon les services, et des conséquences de leur action sur le fonctionnement de l'entreprise. Sans éléments objectifs et licites justifiant cette distinction, l'employeur se rend coupable de discrimination entre grévistes ([Cass. soc. 9 juil. 2015, n° 14-12779](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030872267&fastReqId=991785390&fastPos=1)).

***Retenue en fonction de la durée réelle du travail.***La retenue opérée doit être égale, pour chaque heure d'absence, au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail réel dans l'entreprise, pour le mois considéré.  
Par exemple, si le salaire est de 1 500 euros net mensuel, le nombre d'heures réellement effectué dans l'entreprise a été de 154 au cours du mois concerné, et si la durée d'absence (pour grève) est de 3 heures, au cours de ce mois : alors, la retenue sera de (1 500 euros ÷ 154) × 3 = 29,22 euros.  
Par conséquent, pour une même durée d'absence, le montant de la retenue peut être différent d'un mois sur l'autre. L'employeur ne doit pas effectuer de retenue forfaitaire en se basant sur la durée du travail mensualisée, exemple : 151,67 heures pour un temps complet à 35 heures hebdomadaires.  
Notons que les frais liés au travail n'étant pas exposés pendant la grève, les indemnités correspondantes ne seront pas dues. Ce sera notamment le cas des indemnités conventionnelles de casse-croûte ([Cass. soc. 31 mai 1965, n° 64-40459](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006969066&fastReqId=297332036&fastPos=1)), ou des indemnités de déplacement ([Cass. soc. 2 juin 1992, n° 91-40614](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007158001&fastReqId=943444776&fastPos=1)).

***Les conventions de forfait-jours.***Lorsque l'absence pour fait de grève d'un salarié cadre soumis à une convention de forfait-jours est d'une durée non comptabilisable en journée ou demi-journée, la retenue opérée doit être identique à celle pratiquée pour toute autre absence d'une même durée ([Cass. soc. 13 nov. 2008, n° 06-44608](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000019772498&fastReqId=937862322&fastPos=1)).  
Si un accord collectif prévoit qu'aucune retenue ne peut être effectuée pour une absence inférieure à une demi-journée de travail, le salarié soumis à une convention en forfait jours doit également se voir appliquer cette solution ([Cass. soc. 4 mars 2009, n° 07-45291](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020359630&fastReqId=13908841&fastPos=1)).  
À défaut d'accord collectif sur ce point, la retenue de salaire se calcule à partir d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux cadres soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces cadres si elle est supérieure à la durée légale ([Cass. soc. 13 nov. 2008, n° 06-44608](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000019772498&fastReqId=1855749766&fastPos=1)). Notons enfin que ces solutions paraissent applicables aux salariés non cadres soumis à une convention de forfait-jours.

***Les primes.***L'employeur n'a pas le droit de retirer une prime ou une indemnité pour cause de grève. Cette règle s'applique quelle que soit la prime concernée (prime « d'*assiduité* », de « *présentéisme* », « *exceptionnelle* »…). En effet, « *est discriminatoire l'attribution par l'employeur d'une prime aux salariés selon qu'ils ont participé ou non à un mouvement de grève* ([Cass. soc. 1er juin 2010, n° 09-40144](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022313013&fastReqId=577807181&fastPos=1)) ».  
En revanche, l'employeur peut réduire ou ne pas verser une telle prime si toutes les absences, hormis celles légalement assimilées à un temps de travail effectif, sont traitées de la même manière, quel que soit leur motif (absence pour congés payés, maladie, etc.) ([Cass. soc. 23 juin 2009, n° 07-42677](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020801203&fastReqId=674237588&fastPos=1)).

**CE QU'ON EN PENSE**Cette jurisprudence est contestable : le salarié gréviste est, dans ce cas, traité de manière plus défavorable qu'un non-gréviste, et ce en raison de sa participation à la grève, ce qui constitue bien une discrimination. En effet, le gréviste doit être comparé aux non-grévistes et non pas aux autres salariés absents. Ce raisonnement est valable pour toute absence admise par la loi : toute absence légalement admise et liée à des critères aux motifs desquels la loi interdit de discriminer (maladie et grève) ne devrait pas pouvoir donner lieu à une retenue de prime. La prime d'assiduité fait partie intégrante du salaire. Or, lorsque la réduction de la prime est plus que proportionnelle à la durée de la grève, celle-ci constitue, ni plus, ni moins, une sanction pécuniaire (*G.H. Camerlynck, La prime anti-grève, Dr. soc. 1962, p. 36*). De plus, il est à noter que les modalités d'attribution de ces primes sont connues des salariés avant le déclenchement de la grève, ce qui a une influence sur la décision d'entrer en conflit. Le versement aux seuls non-grévistes d'une prime exceptionnelle est licite, à la condition stricte de récompenser les non-grévistes qui ont effectivement assumé une surcharge de travail durant le conflit collectif ([Cass. soc. 2 mars 1994, n° 92-41134](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007032287&fastReqId=460944502&fastPos=1)). Logiquement, le paiement de la prime doit être décidé après le déclenchement du mouvement de grève.

***Maintien exceptionnel de la rémunération.***Dans certains cas, la jurisprudence admet que les grévistes puissent percevoir leur rémunération. En effet, lorsque les salariés se trouvent « dans une situation contraignante, telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels directement lésés par suite d'un **manquement grave et délibéré** **de l'employeur** à ses obligations», ce dernier va être condamné à payer aux grévistes une **indemnité** d'un montant équivalent à la perte de salaire ([Cass. soc. 5 janv. 2005, n° 03-40075](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007624788&fastReqId=999450394&fastPos=1)).

Par exemple, cette situation contraignante existe lorsque les salariés cessent le travail en raison :

* du refus de l'employeur de supprimer une prime illicite incitant les salariés à dépasser l'horaire normal de travail ([Cass. soc. 21 mai 1997, n° 95-42542](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037266&fastReqId=1531945651&fastPos=1)) ;
* du non-paiement des heures supplémentaires ([Cass. soc. 3 mai 2007, n° 05-44776](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017828454&fastReqId=492403318&fastPos=1)) ;
* du non-paiement des salaires alors que l'employeur bénéficie d'un plan de redressement par continuation qui met fin à la période d'observation et qui lui fait recouvrir la totalité de ses droits ([Cass. soc. 7 juin 2006, n° 04-46664](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007053487&fastReqId=79256358&fastPos=1)) ;
* de la réduction unilatérale du temps de travail entraînant une baisse de rémunération ([Cass. soc. 4 oct. 2005, n° 04-44795](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007498154&fastReqId=813781479&fastPos=1)) ;
* du non-respect des règles de sécurité ([Cass. soc. 11 déc. 1985, n° 83-45566](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007016494&fastReqId=736728275&fastPos=1)) ;
* du refus d'appliquer la convention collective ([Cass. soc. 4 déc. 2007, n° 06-42463](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017583673&fastReqId=230216313&fastPos=1)).

À l'inverse, si le manquement reproché à l'employeur ne présente pas un caractère suffisant de gravité ou n'est pas délibéré, les salariés ne pourront pas obtenir le paiement des jours de grève ([Cass. soc. 20 fév. 1991, n° 89-41148](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026120&fastReqId=1632391213&fastPos=1)). Ce sera par exemple le cas lorsque le retard dans le paiement des salaires est la conséquence d'une mise en redressement judiciaire de l'entreprise ([Cass. soc. 26 janv. 2000, n° 98-44177](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007042190&fastReqId=1177644784&fastPos=1)).

De plus, un accord de fin de conflit conclu entre employeur et syndicats peut également prévoir la rémunération partielle ou totale des grévistes. Si les salariés ont fait grève suite à un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, celui-ci est tenu de leur verser une indemnité compensant la perte de salaire, même si l'accord de fin de conflit prévoyait le non-paiement des salaires pour la période de la grève ([Cass. soc. 3 mai 2007, n° 05-44776](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017828454&fastReqId=1212853281&fastPos=1)).

***Aide aux grévistes.***En principe, le comité d'entreprise ne peut amputer ses fonds, notamment ceux destinés au financement des activités sociales et culturelles, pour aider l'ensemble des grévistes. En effet, une telle assistance serait considérée comme un détournement des moyens mis à leur disposition. En revanche, le comité d'entreprise peut accorder, à titre individuel, des secours à certains salariés, grévistes ou non, en raison d'un état de besoin particulier ([Cass. soc. 8 juin 1977, n° 75-13681](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006998743&fastReqId=1000200066&fastPos=1)).

Pour ce qui est des collectivités locales, il en va de même : elles ne peuvent pas intervenir dans un conflit collectif du travail en apportant leur soutien à l'une des parties au litige ([Cons. Et. 20 nov. 1985, Commune d'Aigues-Mortes ; Rec. Lebon, p. 330](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000007695910)). En revanche, dans le cadre de l'aide sociale qui n'a d'autre but que la distribution de secours, les collectivités territoriales pourront agir en toute légalité. Par exemple, une collectivité pourra décider d'accorder la gratuité des restaurants scolaires aux enfants de grévistes ou encore la gratuité des prestations de crèches publiques pendant la période de grève ([Cons. Et. 11 oct. 1989, Commune de Port-Saint-Louis du- Rhône ; Rec. Lebon, p. 538](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000007756267&fastReqId=1988593046&fastPos=2)).

**\* La protection juridique du salarié gréviste**

Les salariés ont un droit personnel à la grève, par conséquent, « *l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié* » et « *tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit* » ([Art. L. 2511-1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902372&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2055225063&nbResultRech=1), al. 1 et 3 du C.T.). Le licenciement d'un salarié gréviste, en l'absence de faute lourde, porte atteinte à une liberté fondamentale et constitue donc un trouble manifestement illicite. En conséquence, ce licenciement sera nul de plein droit et le juge de référé peut faire cesser ce trouble en ordonnant sous astreinte la réintégration du salarié ([Cass. soc. 26 sept. 1990, n° 88-41375](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024971&fastReqId=1624346482&fastPos=1)).  
Dans le cas où le salarié demande sa réintégration, il aura droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir, peu importe qu'il ait reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période telles des allocations chômage ([Cass. soc. 2 fév. 2006, n° 03-47481](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049989&fastReqId=402980221&fastPos=1)).  
S'il ne demande pas sa réintégration, le droit commun de la réparation des licenciements nuls s'applique ([Art. L. 1235-3](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901142&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1545495018&nbResultRech=1) du C.T.).  
Plus généralement, l'exercice du droit de grève « ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire » ([Art. L. 2511-1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902372&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2055225063&nbResultRech=1), al 2 du C.T.). Ainsi, toute sanction prononcée à l'encontre d'un gréviste en l'absence de faute lourde sera nulle ([Cass. soc. 16 déc. 1992, n° 91-41215](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029980&fastReqId=2116677593&fastPos=1)).

**A NOTER**Est nul le licenciement prononcé en raison de faits commis lors d'une grève mais qualifiés de faute grave et non de faute lourde dans la lettre de licenciement ([Cass. soc. 26 juin 2013, n° 11-21413](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000027632553)).

**\* La faute lourde personnelle du salarié gréviste**

***Champ d'application*.**Seule une faute lourde personnelle commise lors de la grève peut entraîner un licenciement du salarié gréviste ([Art. L. 2511-1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902372&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=165160801&nbResultRech=1) du C.T.). Notons, que cette interdiction a été étendue à toutes les sanctions disciplinaires autres que le licenciement. Ainsi, l'employeur qui prononce un avertissement ou une mise à pied à l'encontre d'un gréviste doit se fonder sur une faute lourde commise par le salarié ([Cass. soc. 7 juin 1995, n° 93-42789](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007034637&fastReqId=1438913230&fastPos=1)). Cette immunité accordée aux grévistes est particulièrement large puisqu'elle s'attache aux faits commis à l'occasion de la grève à laquelle ils participent ([Cass. soc. 16 déc. 1992, n° 91-41215](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029980&fastReqId=988438956&fastPos=1)).  
En effet, les juges ne prennent pas seulement en compte la faute d'un salarié ayant participé à une grève, mais celle commise au cours de la grève ([Cass. soc. 22 janv. 1992, n° 90-44249](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026163&fastReqId=121304811&fastPos=1)).

***Une faute personnelle.***La jurisprudence a précisé qu'il n'existe plus de faute lourde collective ([Cass. soc. 4 nov. 1992, n° 90-41899](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029840&fastReqId=319150903&fastPos=1)).

La faute lourde, dans le cadre d'une grève, est donc par définition personnelle et suppose la participation personnelle du salarié aux faits illicites qui lui sont reprochés ([Cass. soc. 15 mai 2001, n° 00-42200](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046237&fastReqId=658208965&fastPos=2)).  
En pratique, le fait que les salariés soient présents au moment où des actes illicites ont été commis ne peut suffire à caractériser la faute lourde. Ainsi, si des salariés n'ont joué qu'un rôle passif à des actes illicites, la faute lourde ne peut être retenue à leur encontre ([Cass. soc. 1er mars 1994, n° 91-44336](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007206612&fastReqId=905115332&fastPos=1)).  
Il en va de même pour des salariés n'ayant pas joué un rôle actif dans des violences à l'encontre du directeur de l'usine ([Cass. soc. 5 juil. 1995, n° 92-40699](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007269484&fastReqId=1422113830&fastPos=1)).

***Notion de faute lourde.***Aucune définition légale de la faute lourde n'existe. D'une manière générale, la Cour de cassation a estimé, reprenant un avis du Conseil d'État du 31 mars 1950, que la faute lourde se caractérise par « *l'****intention de nuire****du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entrepris*e ([Cass. soc. 16 mai 1990, n° 88-41565](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024299&fastReqId=516464702&fastPos=1)) ». Force est de constater que cette définition se concilie mal avec la notion même de grève, qui est le droit de nuire par excellence.

En pratique, les juges saisis apprécieront le contexte et les circonstances des actes commis au cours de grèves parfois longues et difficiles.

Par exemple, sont notamment susceptibles de caractériser une faute lourde :

* les actes de violence contre des personnes ([Cass. soc. 5 juil. 1995, n° 93-46108](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007267172&fastReqId=762483375&fastPos=1)) ;
* les actes de rétention ou de destruction des biens ([Cass. soc. 4 avril 1979, n° 78-40328](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007003056&fastReqId=1541377299&fastPos=1)) ;
* l'occupation des lieux de travail après qu'une décision judiciaire d'expulsion ait été rendue ([Cass. soc. 26 mai 2004, n° 02-40395](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007467686&fastReqId=869999935&fastPos=1)) ;
* la séquestration de l'employeur ou de cadres ([Cass. soc. 1er avril 1997, n° 95-42246](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035813&fastReqId=243535910&fastPos=1) , [Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-12562](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029194725&fastReqId=104049172&fastPos=1)) ;
* les entraves à la liberté du travail notamment caractérisées par le blocage des accès à l'entreprise ([Cass. soc. 17 déc. 2002, n° 00-42115](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007044498&fastReqId=1739641137&fastPos=2)).

En revanche, ne constituent pas une faute lourde :

* le blocage de camions qui n'entrave pas le travail des non-grévistes et n'entraîne pas la désorganisation de l'entreprise par un blocage de l'ensemble des accès aux locaux de l'entreprise ([Cass. soc. 9 mai 2012, n° 10-26497](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025861413&fastReqId=810887754&fastPos=1)) ;
* la distribution à la clientèle de tracts dénonçant les conditions de travail et de sécurité au sein de l'entreprise ([Cass. soc. 9 mai 2012, n° 10-24307](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025861450&fastReqId=1406974727&fastPos=1)) ;
* le fait de proférer des injures à l'égard d'un non-gréviste, en dehors de toute violence ([Cass. soc. 10 mai 2001, n° 99-41438](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007419385&fastReqId=2086147231&fastPos=1)) ;
* le refus de remettre les clés d'un camion dès lors que l'employeur ne prouve ni que d'autres salariés auraient pu s'en servir (donc absence d'atteinte à la liberté du travail), ni que le salarié a agi avec intention de nuire ([Cass. soc. 8 fév. 2012, n° 10-14083](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025354180&fastReqId=436153475&fastPos=1)) ;

***Sanction*.**Lorsque la faute lourde du gréviste est prouvée, l'employeur dispose de la liberté de sanctionner, jusqu'au licenciement. Il doit dans tous les cas respecter la procédure disciplinaire qui en découle ainsi que les dispositions d'un éventuel accord de fin de conflit ([Cass. soc. 16 fév. 1989, n° 86-43610](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007022008&fastReqId=1694069665&fastPos=1)).  
Dans le cas du licenciement d'un salarié **représentant du personnel** en raison d'une faute lourde commise au cours d'un mouvement de grève, la règle est la même : l'employeur doit respecter la procédure spéciale de licenciement des représentants du personnel qui l'oblige à demander l'autorisation de l'inspection du travail.

**A NOTER**Lorsque l'employeur s'engage, dans un protocole de fin de conflit à ne prendre aucune sanction disciplinaire, il ne peut, de ce fait, sanctionner un salarié pour des faits commis à l'occasion de la grève, même s'ils constituent une faute lourde ([Cass. soc. 18 janv. 2005, n° 02-46443](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007490936&fastReqId=1647831553&fastPos=1)). Il est donc essentiel de toujours faire figurer sur les accords de fin de conflits un engagement de l'employeur de ne procéder à aucune sanction directe ou indirecte liée au mouvement de grève.

**\* Les effets de la grève sur les salariés non grévistes**

***Paiement des salaires.***La rémunération des non-grévistes qui, durant un conflit collectif, se tiennent à la disposition de l'employeur doit être maintenue, même s'ils ont été dans l'impossibilité d'accomplir leur travail. Ainsi, le non-gréviste empêché de travailler mais restant à la disposition du chef d'entreprise est en droit de réclamer une indemnité équivalente au salaire réel qu'il aurait perçu en travaillant ([Cass. soc. 28 mars 2001, n° 99-42945](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007419532&fastReqId=1095914661&fastPos=1)).

De la même manière, l'employeur ne peut pas diminuer la rémunération contractuelle des non-grévistes sous le prétexte qu'il les affecte, à titre exceptionnel, à un travail différent de celui habituellement accompli ([Cass. soc. 4 oct. 2000, n° 98-43475](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007044110&fastReqId=619112862&fastPos=1)).

***Exonération du paiement des salaires.***L'employeur peut s'exonérer de son obligation de payer les salaires s'il prouve qu'il s'est trouvé devant un cas de force majeure ou une situation contraignante qui l'empêche de fournir du travail ([Cass. soc. 28 mars 2001, n° 99-42945](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007419532&fastReqId=1633074989&fastPos=1)).  
L'employeur sera ainsi exonéré du paiement des salaires lorsque, par exemple, les autorités administratives refusent de procéder à l'expulsion des grévistes, malgré les démarches de l'employeur ([Cass. soc. 6 oct. 1971, n° 71-40105](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006986053&fastReqId=664706481&fastPos=1)).  
À l'inverse, ne sera pas reconnue comme « situation contraignante » le cas où l'employeur ne rapporte pas la preuve qu'il était dans l'impossibilité de fournir aux salariés non-grévistes des taches supplétives en rapport avec l'exécution de leurs contrats de travail, même s'il a été contraint, du fait de la grève, d'arrêter totalement les installations de l'atelier de production pour des impératifs de sécurité ([Cass. soc. 30 sept. 2005, n° 04-40193](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007052545&fastReqId=495171457&fastPos=1)).

***Prime*.**L'employeur peut accorder aux non grévistes ayant effectivement subi une surcharge de travail occasionnée par l'absence des grévistes une prime visant à compenser cette surcharge ([Cass. soc. 3 mai 2011 n° 09-68297](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023965277&fastReqId=690312811&fastPos=1)). En revanche, si cette prime a été versée indifféremment à tous les non-grévistes et que seuls les grévistes en ont été exclus, elle sera considérée comme discriminatoire ([Cass. soc. 1er juin 2010, n° 09-40144](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022313013&fastReqId=312383293&fastPos=1)).

***Organisation du travail.***Lorsque l'employeur doit réorganiser le travail en raison de la grève, les nouvelles tâches éventuellement attribuées aux salariés non grévistes doivent correspondre à leur qualification. En revanche, le fait qu'elles ne correspondent pas aux tâches habituellement effectuées ne constitue pas une modification du contrat de travail ([Cass. soc. 10 mai 1999 n° 96-45673](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041574&fastReqId=2102893560&fastPos=1)).

**II – Les effets d'un mouvement illicite**

La jurisprudence tire clairement les conséquences de la non-reconnaissance de la qualification de grève à la cessation du travail des salariés. Dès lors que le mouvement est illicite, le chef d'entreprise recouvre la totalité de son pouvoir disciplinaire. Le salarié n'étant pas considéré comme gréviste, la faute lourde n'est pas nécessaire pour qu'il soit sanctionné ([Cass. soc. 16 nov. 1993, n° 91-41024](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007031180&fastReqId=678357205&fastPos=1)).

Corrélativement, la participation à un mouvement illicite n'entraîne pas automatiquement l'admission de la faute lourde. Dans l'hypothèse d'un mouvement illicite, l'employeur doit, selon les règles du droit commun, prouver que le salarié a commis une faute, qui doit être au moins sérieuse. L'employeur peut également infliger une sanction moins importante (avertissement, mise à pied, etc.).

**A NOTER**Dans ces conditions, l'ensemble de l'édifice protecteur du droit de grève s'écroule. La participation à un mouvement illicite relève de l'insubordination puisque le salarié n'est pas venu travailler alors qu'il aurait dû, et il peut être sanctionné, voire licencié. Or, la distinction entre une grève et un mouvement illicite est parfois ténue. Les salariés peuvent s'engager de « *bonne foi* » dans un mouvement qu'ils pensent être une grève, et se voir sanctionner par la suite car le mouvement aura été déclaré illicite.

**III – Les effets de l'abus du droit de grève**

La grève est par définition un droit qui porte préjudice à l'employeur. Déterminer à partir de quel moment l'exercice de ce droit se transforme en abus est une opération délicate que le juge tente de contrôler par l'intermédiaire d'un critère, pour ensuite en tirer plus ou moins clairement des conséquences.

Si la Cour de cassation retient rarement la qualification de mouvement de grève abusif, en revanche elle sanctionne le comportement abusif du salarié gréviste commis à l'occasion de l'exercice de la grève, soit sur le terrain disciplinaire (***La faute lourde****, voir ci-après*), soit sur le terrain de la responsabilité civile et pénale. En outre, elle se prononce sur les actes initiés par les syndicats qui peuvent être constitutifs d'abus susceptibles d'engager leur responsabilité délictuelle.

**\* Les critères de définition de la grève abusive**

Dans son célèbre arrêt Dehaene, le Conseil d'État avait énoncé que « *la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour conséquence d'exclure les limitations qui doivent être apportées à ce droit comme à tout autre en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public* ([Cons. Et. 7 juil. 1950, Rec. Lebon p. 426](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000007636579&fastReqId=1017090474&fastPos=1))».  
Aujourd'hui, et au cas par cas, l'abus du droit de grève découle d'une cessation du travail qui entraîne la désorganisation de l'entreprise, par opposition à la désorganisation de la production qui relève de la grève ([Cass. soc. 11 janv. 2000, n° 97-18215](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007042018&fastReqId=579124702&fastPos=1)). La grève ne sera considérée comme abusive que si elle crée une véritable désorganisation de l'entreprise elle-même, si elle met en péril son existence même en raison de dysfonctionnements irrémédiables.  
La construction jurisprudentielle repose sur le critère de proportionnalité entre l'exercice effectif du droit constitutionnel de la grève et la protection de la liberté d'entreprendre. Cependant, si cette notion d'abus du droit de grève existe, la Cour de cassation ne la reconnaît quasiment jamais.

**A NOTER**L'appréciation in concreto du moment à partir duquel la grève bascule dans l'abus laisse une très grande marge d'appréciation aux magistrats, même si la charge de la preuve de l'abus du droit de grève repose sur l'employeur. Pour cette raison, la chambre sociale estime que les motifs suivants, s'ils peuvent devenir illicites en raison des moyens employés, ne sont pas susceptibles de caractériser un abus du droit de grève : présence voulue de personnes étrangères à l'entreprise, piquets de grève, violences, intimidations, utilisation non consentie par l'employeur du matériel, maintien de l'occupation après les décisions de justice, dégâts importants commis dans les locaux et au matériel. La chambre sociale a ainsi censuré un arrêt de cour d'appel car les juges n'avaient pas démontré en quoi les éléments énumérés ci-dessus révélaient un risque de désorganisation de l'entreprise elle-même caractérisant un abus du droit de grève ([Cass. soc. du 18 janv. 1995, n° 91-10476](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007032399&fastReqId=336633510&fastPos=1)).

**\* Les conséquences de l'abus du droit de grève**

***La faute lourde.***La jurisprudence ne s'est pas clairement prononcée sur les effets d'une grève abusive (désorganisation de l'entreprise). Il est possible de soutenir qu'une grève abusive reste une grève. Les salariés sont certainement allés trop loin dans l'utilisation de leur droit mais ils ont respecté les éléments justifiant l'exercice de la grève : ils ont totalement et collectivement cessé le travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles. Dès lors, il paraît critiquable de pouvoir enlever la qualification de grève à l'action des salariés. De sorte que les salariés devraient être protégés par l'application de l'[article L. 2511-1 du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902372&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1649298641&nbResultRech=1) et ne devraient pouvoir être sanctionnés qu'en présence d'une faute lourde.

En revanche, le comportement abusif individuel du salarié pendant la grève est souvent constitutif sur le plan disciplinaire d'une faute lourde.

***La responsabilité délictuelle*.**Lorsque des comportements abusifs ont lieu pendant la grève, les actions patronales en justice peuvent avoir des chances d'aboutir. Les actions seront dirigées tantôt contre les salariés grévistes, tantôt contre les syndicats.

***La responsabilité délictuelle des salariés*.**Le fondement de l'action est l'article 1382 du Code civil selon lequel « tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ». Les conditions de mise en oeuvre de la responsabilité civile délictuelle favorisent une responsabilité restreinte des organisations syndicales au cours d'une grève, il en résulte que l'employeur va plutôt être incité à poursuivre les salariés grévistes ([Cass. soc. 17 juil. 1990, n° 87-20055](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024813&fastReqId=695378429&fastPos=1)).  
La responsabilité d'un salarié gréviste ne peut être engagée qu'à raison du préjudice découlant directement de sa participation personnelle à des actes illicites commis pendant l'arrêt de travail ([Cass. soc. 18 janv. 1995, n° 91-10476](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007032399&fastReqId=909159829&fastPos=1)).  
Il s'ensuit que le lien de causalité entre la faute et le dommage est restrictif et que les grévistes ne peuvent être condamnés solidairement pour un acte fautif commis pendant la grève. Cette approche est logique. Chaque salarié n'a pas pu causer à lui seul la totalité du dommage allégué et, individuellement, le gréviste ne peut pas être condamné envers l'employeur à en assumer seul l'entière responsabilité ([Cass. soc. 23 juin 1988, n° 86-12327](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007081969&fastReqId=428303507&fastPos=1)).

***La responsabilité délictuelle d'un syndicat.***C'est la jurisprudence qui fixe les règles de la responsabilité délictuelle des syndicats liée à la grève. Lorsqu'une grève est licite, le principe repose sur l'irresponsabilité civile des syndicats. Le syndicat peut également être poursuivi pour des faits ne pouvant se rattacher à l'exercice normal du droit de grève.  
La responsabilité du syndicat ne sera engagée que s'il a été prouvé une faute, un dommage et un lien de causalité entre l'un et l'autre. Le syndicat doit être l'organisateur des agissements considérés comme abusifs commis durant la grève pour que l'employeur puisse engager sa responsabilité civile. Par exemple, après avoir constaté que les syndicats avaient été constamment les instigateurs des dégradations du matériel et des locaux et qu'ils en avaient assuré la maîtrise et la poursuite, en incitant par des directives l'accomplissement des actes fautifs par les agents qui participaient au mouvement, les juges du fond ont justement retenu la responsabilité de ces syndicats ([Cass. soc. 26 janv. 2000, n° 97-15291](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007042350&fastReqId=836150453&fastPos=1)). Les syndicats devront réparer le préjudice subi par la société par des dommages et intérêts en application de l'[article 1382 du Code civil](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=C6279429F1F60D647BFD906E40F36385.tpdjo09v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006136352&cidTexte=LEGITEXT000006070721&dateTexte=20150112).  
La preuve de ces instructions données par le syndicat est difficile à établir dans la mesure où elle doit reposer sur un fait « positif ». En d'autres termes, une faute par omission ne peut être reprochée à une organisation syndicale de salariés. La responsabilité du syndicat ne sera engagée qu'en cas de préjudice direct ([Cass. soc. 18 janv. 1995, n° 91-10476](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007032399&fastReqId=1035582907&fastPos=1)).

***La responsabilité pénale des salariés et des syndicats.***Les poursuites pénales peuvent être menées contre les salariés grévistes et les syndicats sur le fondement du délit d'entrave à la liberté du travail prévu à l'[article 431-1 du Code pénal](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=C6279429F1F60D647BFD906E40F36385.tpdjo09v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006165358&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20150112).  
Cependant, eu égard à l'article 2 du Code de procédure pénale, il faut pour exercer l'action que la personne ait personnellement souffert du dommage causé par l'infraction, et la constitution de partie civile par le chef d'entreprise est donc irrecevable sur ce fondement ([Cass. crim. 23 avril 2003, n° 02-84375](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007071274&fastReqId=1990406600&fastPos=1)). En fait, ce sont les salariés non grévistes qui peuvent agir au pénal pour poursuivre les auteurs de l'entrave à la liberté du travail.  
Néanmoins, les infractions de droit commun pouvant survenir au cours d'une grève sont nombreuses et variées et l'employeur peut, cette fois-ci, être la victime directe du dommage (par exemple, la séquestration sanctionnée sur le fondement de l'[article 224-1 du Code pénal](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=C6279429F1F60D647BFD906E40F36385.tpdjo09v_3?idSectionTA=LEGISCTA000027807008&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20150112)). C'est donc lui qui mettra en mouvement l'action publique en se constituant partie civile.

**A NOTER**La participation directe et personnelle à la séquestration de chaque gréviste doit être (heureusement) prouvée.

6.1.4 Les répliques de l’employeur à la grève

Un des éléments tangibles d'une grève réside dans la perte de production infligée à l'entreprise. L'employeur va donc agir pour essayer d'amortir la baisse ou l'arrêt de la production consécutif à la grève. Dans ce registre, l'employeur va tenter de recourir à un lock-out ou au remplacement des salariés grévistes par des CDD ou des intérimaires. Ces pratiques sont en principe illicites.

**I – Le remplacement des salariés**

**\* Interdiction de recourir à des intérimaires ou des salariés en CDD**

***Interdiction de recourir à des salariés en CDD*.**[L'article L. 1242-6 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901199&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=407848055&nbResultRech=1)interdit de remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'une grève, par un salarié sous contrat à durée déterminée. Cette interdiction est rendue d'autant plus effective que des sanctions pénales visent le recours aux contrats à durée déterminée en cas de conflit collectif ([Art. L. 1248-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901237&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1506183042&nbResultRech=1) du C.T.).  
Les salariés, par l'intermédiaire d'un syndicat, peuvent saisir le juge des référés pour faire cesser le remplacement des grévistes par des salariés sous contrat à durée déterminée ([Cass. civ. 1re 19 mai 1998, n° 97-13916](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041085&fastReqId=1820433614&fastPos=1)).  
De plus, l'employeur ne peut pas muter des non-grévistes aux postes des grévistes, puis embaucher des salariés sous CDD sur les postes des non-grévistes. Sinon, le chef d'entreprise arriverait à contourner l'interdiction légale de l['article L. 1248-1 du Code du travai](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901237&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1506183042&nbResultRech=1)l.  
En revanche, lorsque le salarié a été embauché sous contrat à durée déterminée avant le déclenchement du conflit collectif, la mutation de celui-ci à un poste occupé normalement par un gréviste est envisageable. Mais à condition que le poste occupé à la place d'un gréviste corresponde à la qualification professionnelle prévue dans le contrat à durée déterminée ([Cass. soc. 17 juin 2003, n° 01-00332](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007464449&fastReqId=1052418881&fastPos=1)).

***Interdiction de recourir à un contrat d'intérim*.**De la même manière, l'employeur ne peut recourir à des salariés sous contrats de travail temporaires (intérim) pour remplacer des grévistes. Le régime juridique est le même pour les CDD et les intérimaires.  
Le non-respect de [l'article L. 1251-10 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901260&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1660188026&nbResultRech=1) est constitutif d'un délit pénal et le juge des référés peut ordonner sous astreinte la cessation de l'utilisation par l'employeur de salariés intérimaires ([Art. L. 1255-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A5FB2556BAAFA3748F9395C04EB0DEF7.tpdila21v_1?idArticle=LEGIARTI000030434983&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170307&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle) et [Art. L. 1255-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A5FB2556BAAFA3748F9395C04EB0DEF7.tpdila21v_1?idArticle=LEGIARTI000030435025&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170307&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=)).

**\* Possibilité de recourir à la sous-traitance**

L'employeur est en revanche autorisé à recourir à la sous-traitance pour compenser ses pertes de production ([Cass. soc. 15 fév. 1979, n° 76-14527).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007003003&fastReqId=1822351128&fastPos=1) En présence d'une grève, l'entreprise touchée va donc pouvoir demander à une autre société de produire à sa place.  
Le recours à la sous-traitance est licite ; cependant, il arrive souvent que sous couvert de sous-traitance les entreprises touchées par une grève aient en réalité recours à du prêt de main d'œuvre illicite. Le contrat de sous-traitance devra donc d'une part, avoir pour objet la réalisation d'un travail déterminé payé forfaitairement qui correspond à l'activité ou à la spécialité du sous-traitant et non pas uniquement à la fourniture de main d'œuvre à but lucratif. Et d'autre part, le travail devra être réalisé sous la responsabilité du sous-traitant.

**\* Possibilité de recourir aux salariés pour le maintien de la sécurité**

Lorsque la cessation de travail s'avère dangereuse pour l'environnement ou le personnel de l'entreprise, l'employeur est autorisé à maintenir, pendant le mouvement revendicatif, une certaine activité dans l'entreprise. Celle-ci, appelée service minimum de sécurité ([Cass. soc. 20 fév. 1991, n° 89-40280 et 89-40286](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026121&fastReqId=816477049&fastPos=1)) ou encore maintien de l'ordre et de la sécurité dans l'entreprise ([Cass. soc. 21 mars 1990, n° 86-44190](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024067&fastReqId=1789736196&fastPos=1)), assure à l'entreprise une certaine forme de continuité de la production. Dans ces conditions, il peut être difficile de distinguer ce qui relève de ce service minimum de sécurité d'une véritable tentative de poursuivre la production.  
La transposition de la [directive CEE 89/391](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391) relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs, a placé dans le giron de [l'article L. 1321-1 du Code du travail,](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901432&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=669149684&nbResultRech=1) c'est-à-dire du règlement intérieur, les mesures de sécurité à prendre en cas de conflit collectif. C'est donc l'employeur qui décide, et le juge des référés n'a pas de pouvoir en cette matière ([Cass. soc. 25 fév. 2003, n° 01-10812](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007047209&fastReqId=1618803962&fastPos=1)).  
Néanmoins, ce recours aux salariés doit être conditionnel et limité. En d'autres termes, l'employeur doit en priorité faire effectuer le service minimum de sécurité par les non-grévistes. Ce n'est qu'au cas où les non-grévistes ne peuvent pas assurer ce service minimum que le chef d'entreprise sera autorisé à avoir recours aux grévistes. Ces recours ne doivent pas excéder la durée nécessaire au respect de la sécurité dans l'entreprise ([Cass. soc. 1er juil. 1985, n° 82-43804)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007015911&fastReqId=1637794189&fastPos=1).  
Lorsque l'employeur est trop « actif », c'est-à-dire que ce dernier profite du service minimum de sécurité pour poursuivre la production et par conséquent supprimer ou anéantir en partie le droit de grève, il peut être sanctionné. Si le service minimum a été mis en place par l'intermédiaire d'une clause du règlement intérieur, les salariés pourront faire retirer celle-ci ou faire annuler la sanction prise sur le fondement de cette disposition réglementaire instaurant un service minimum trop important ([Cons. Et. 12 oct. 1992, n° 94398](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000007790470&fastReqId=1955920486&fastPos=1)).

**\* Mutation des salariés non grévistes**

La riposte patronale qui consiste à muter des non-grévistes aux postes occupés en temps normal par des grévistes est licite ([Cass. soc. 12 janv. 1983, n° 80-41535 et n° 80-41551).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007011573&fastReqId=899812787&fastPos=1)Cependant, il convient d'envisager l'hypothèse dans laquelle le salarié non gréviste refuse d'exécuter une tâche qui ne relève pas de son contrat de travail. D'une part, le non-gréviste peut, lorsqu'il exprime ce refus, rejoindre les rangs des grévistes. La mutation interne peut faire prendre conscience à un non gréviste de la situation de « briseur de grève » dans laquelle il se trouve.  
D'autre part, le non gréviste peut refuser la mutation sans pour autant se déclarer gréviste. Dans ces conditions, sur un plan juridique, cette situation revient à un refus d'une modification des conditions ou du contrat de travail [(Cass. soc. 4 oct. 2000, n° 98-43475](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007044110&fastReqId=53627798&fastPos=1)). En effet, soit on est en présence d'une modification du contrat de travail et le salarié est en droit de la refuser, soit il s'agit d'un simple changement des conditions de travail et dans cette situation le salarié s'expose à des sanctions (Sur la [modification du contrat de travail](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/la-modification-des-elements-essentiels-du-contrat/), voir Tome 1 de ce guide, 3e partie, Chapitre 1, n° 3.1.1 à 3.1.3).  
Dès lors que l'employeur, au travers de la mutation interne, affecte le salarié non gréviste à l'exécution d'une tâche qui n'est pas prévue au contrat de travail, même temporairement, il y a modification du contrat de travail et pas seulement changement des conditions de travail. Par conséquent, l'employeur ne peut pas imposer cette modification, et doit recueillir l'accord du salarié.  
L'employeur est ensuite tenu de rémunérer normalement les non-grévistes [(Cass. soc. 4 oct. 2000, n° 98-43475)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007044110&fastReqId=53627798&fastPos=1). Ainsi, il est possible de muter temporairement un cadre non-gréviste qui a accepté de travailler sur un poste de production, mais l'employeur doit lui maintenir la rémunération qui correspond à sa qualification.

**A NOTER**Durant la grève, l'employeur peut également demander un effort particulier aux non-grévistes en procédant à la mise en place d'heures supplémentaires pour rattraper le déficit de production. Il doit cependant respecter les règles classiques sur les heures supplémentaires, les heures non effectuées par les grévistes ne peuvent pas être un prétexte pour dépasser le contingent d'heures supplémentaires.

**II – Le lock-out**

Le lock-out n'est ni un droit constitutionnel reconnu ni un droit protégé par la loi. En l'absence de dispositions légales sur la régularité du lock-out, c'est la jurisprudence qui détermine les conditions de l'illicéité.

**\* Qu'est-ce que le lock-out ?**

Le lock-out se caractérise par le fait que l'employeur décide, en présence d'une grève, de la **fermeture provisoire** **de l'entreprise**. En fermant son entreprise, l'employeur ne fait plus travailler les non-grévistes. L'employeur va avoir comme objectif de créer des dissensions entre grévistes et non-grévistes.  
En pratique, on rencontre trois genres de lock-out, distingués en fonction du moment au cours duquel ils interviennent. On peut ainsi retenir le lock-out préventif, concomitant et postérieur à la grève.

***Le lock-out préventif*.**Il équivaut à une fermeture de l'entreprise décidée par l'employeur et préalable à une grève, c'est-à-dire lorsqu'un conflit collectif est en préparation. La Cour de cassation analyse la fermeture de l'entreprise alors qu'aucune grève n'a encore eu lieu comme une volonté de briser un mouvement de grève en préparation, et considère que cette fermeture est constitutive d'une faute [(Cass. soc. 5 juin 1973, n° 72-40570)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006991039&fastReqId=2134889945&fastPos=1).

***Le lock-out concomitant à la grève ou « défensif »***Il est caractérisé par le fait que l'employeur ferme l'entreprise au début ou au cours d'une grève. L'employeur espère ainsi créer des tensions dans le personnel. La Cour de cassation considère comme illicite la fermeture défensive d'une entreprise à la suite d'un mouvement de grève lorsque certains ateliers continuent à fonctionner, que les salariés assurent la bonne marche des chaînes de montage en remplacement des grévistes et qu'aucune impossibilité de poursuivre le travail n'est établie ([Cass. soc. 11 mars 1992, n° 90-42817](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007028374&fastReqId=448363561&fastPos=1)).

***Le lock-out postérieur à la grève*.**C'est celui qui se poursuit après la cessation du mouvement de grève. L'employeur n'a pas le droit de retarder la reprise du travail après une grève. En effet, la fermeture de l'entreprise, lorsqu'elle est prononcée à la suite immédiate d'une grève et alors que le travail a déjà repris, est interprétée par la Cour de cassation comme une mesure de rétorsion à l'égard des grévistes, et à ce titre est jugée illégale. Tel est le cas lorsque « les ouvriers qui avaient cessé le travail l'avaient déjà repris lorsque l'employeur a brusquement coupé le gaz, l'électricité et l'air, privant ainsi l'usine de ses moyens de production » [(Cass. soc. 6 nov. 1974, n° 73-40555)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006993999&fastReqId=839708319&fastPos=1) .

**\* Le régime juridique du lock-out**Le lock-out préventif et le lock-out postérieur à la grève sont toujours considérés comme illicites ([Cass. soc. 7 fév. 1990, n° 87-43566, 87-44473 et 87-44488](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024654&fastReqId=1596368084&fastPos=1)).  
L'employeur viole le droit de grève constitutionnel des salariés en les empêchant de faire grève dans le premier cas, et en les empêchant de décider du moment où ils mettent fin à la grève, dans le deuxième cas.

**A NOTER**Les juges ont toutefois admis un lock out décidé alors que la grève avait pris fin. Selon l'arrêt, la reprise du travail, après accord partiel entre direction et grévistes, s’était effectuée dans des conditions anormales d’exécution des contrats de travail privant l'employeur de la maîtrise des outils comptables de l’entreprise et du libre accès à ses locaux. Les juges ont conclu à l'existence d'une situation contraignante libérant l'employeur de son obligation de fournir du travail aux salariés ([Cass. soc. 26 mars 2014, 12-26600](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028797633&fastReqId=882562393&fastPos=1)).

En revanche, le lock-out concomitant à la grève revêt deux caractéristiques. Il peut être licite sous certaines conditions strictement encadrées, et sous d'autres conditions son recours sera une faute contractuelle commise par l'employeur [(Cass. soc. 23 oct. 1997, n° 95-19444)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007360382&fastReqId=360219689&fastPos=1). En effet, pour la Cour de cassation, l'employeur qui ferme son entreprise pendant la grève méconnaît son obligation contractuelle de fournir du travail aux salariés, susceptible d'engager sa responsabilité à l'égard de chacun des salariés ([Cass. soc. 9 nov. 1999, n° 96-45392](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007404472&fastReqId=1892047218&fastPos=1)). Ainsi, en cas de lock-out illicite, ce qui est le principe, les non-grévistes ont droit à des dommages et intérêts qui sont, en règle générale, équivalents aux salaires des journées chômées [(Cass. soc. 20 oct. 1976, n° 75-40546).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006997663&fastReqId=862771856&fastPos=1)Il arrive que les juges accordent aux non-grévistes victimes d'un lock-out illicite une somme équivalente aux salaires perdus, plus des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi ([Cass. soc. 16 mai 1990, n° 87-40962)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007099573&fastReqId=845074127&fastPos=1).  
Même si l'employeur est contraint d'arrêter totalement certaines activités de l'entreprise du fait de la grève, il doit rémunérer les salariés s'il ne rapporte pas la preuve qu'il était impossible de leur fournir des tâches supplétives [(Cass. soc. 30 sept. 2005, n° 04-40193)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007052545&fastReqId=1253755819&fastPos=1).  
Par ailleurs, l'employeur auteur d'un lock-out illicite peut également être condamné à verser des dommages et intérêts aux salariés grévistes pour entrave à l'exercice du droit de grève ([Cass. soc. 17 déc. 2013, n° 12-23006](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028358036&fastReqId=208772540&fastPos=1)). Par exemple, il a été jugé que lorsqu'aucune voie de fait ni aucune situation d'insécurité ou atteinte aux personnes n'est établie, la simple pression des grévistes sur les non-grévistes pour les inciter à cesser le travail ne peut justifier la fermeture de l'entreprise au nom de l'obligation de sécurité de l'employeur vis-à-vis de ses salariés ([Cass. soc. 17 déc. 2013, précité](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028358036&fastReqId=208772540&fastPos=1)).  
La jurisprudence admet la possibilité pour l'employeur de fermer son entreprise à la suite d'un mouvement de grève dans des situations très précises, et ce, conformément aux dispositions générales du droit des contrats.  
L'existence d'une **force majeure** – laquelle est un événement imprévisible, irrésistible et extérieur qui rend impossible l'exécution du contrat de travail – peut contraindre l'employeur à fermer son entreprise. Les difficultés à réunir les critères de la notion de la force majeure à l'égard d'une grève ont amené la Cour de cassation à préférer la notion de « **situation contraignante** ». Tel est le cas lorsqu'il y a eu blocage des accès à l'usine malgré une ordonnance de référé faisant défense à quiconque de s'opposer à la libre circulation des marchandises et fournitures, baisse très importante de la moyenne de fabrication, réalimentation de l'usine impossible malgré les efforts de la direction, risques de défauts de fabrication, voire d'accidents par suite de manque de chauffage, d'air comprimé et d'absence de tous les ouvriers professionnels ([Cass. soc. 11 juil. 1989, n° 86-42020](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007086350)).  
La fermeture temporaire de l'entreprise, décidée par l'employeur, est légitime lorsqu'elle répond à la nécessité de maintenir l'ordre et la sécurité. La nécessité ou la situation contraignante est ainsi établie ([Cass. soc. 7 nov. 1990, n° 89-44264 et n° 89-44288)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025974&fastReqId=2094836443&fastPos=1).  
C'est à l'employeur qui, à la suite d'un mouvement de grève, procède à une fermeture de l'entreprise, d'apporter la preuve d'une situation contraignante de nature à se libérer de son obligation de fournir du travail à ses salariés ([Cass. soc. 7 fév. 1990, n° 87-43566](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024654&fastReqId=1431399867&fastPos=1) et [Cass. soc. 30 sept. 2005, n° 04-40193](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007052545)).

**III – La réquisition**

Réquisitionner signifie contraindre un salarié (souvent gréviste) à reprendre le travail.  
Une loi générale datant de 2003 a élargi la possibilité de réquisitionner à l'ensemble des entreprises du secteur privé. Mais ce droit n'appartient pas à l'employeur. En effet, le travail forcé étant interdit, le droit de grève étant constitutionnel, dans les entreprises privées, l'employeur (sauf texte légal spécifique), ne peut pas s'arroger ce droit, même pour des raisons de sécurité ([Cass. soc. 15 déc. 2008, n° 08-43603](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021512322&fastReqId=482421444&fastPos=1)).  
Il en va également ainsi pour le juge des référés, même en cas de dommage grave et imminent ([Cass. soc. 25 fév. 2003, n° 01-10812](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007047209&fastReqId=1966030163&fastPos=1)).  
Seul le préfet est habilité à prendre une telle décision par le biais d'un arrêté motivé. Mais la situation doit être urgente et grave pour justifier un tel acte. Il faut donc que l'ordre public, la tranquillité, la salubrité ou encore la sécurité soient menacés ([Art L. 2215-1 du Code général des collectivités territoriales](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=C6279429F1F60D647BFD906E40F36385.tpdjo09v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006164558&cidTexte=LEGITEXT000006070633&dateTexte=20150112)).  
De plus, les mesures décidées par le préfet doivent être proportionnées aux nécessités de l'ordre public, elles ne doivent pas avoir pour but ou effet de rétablir un service normal dans l'entreprise (TA Melun, 22 oct. 2012, n° 1007309).  
Cela signifie que l'arrêté doit définir la nature des prestations requises, limiter la durée de la réquisition et en déterminer les modalités concrètes. Lorsque les salariés non grévistes sont en nombre suffisant pour assurer l'ordre public ou quand des mesures alternatives peuvent être prises, les réquisitions sont en principe impossibles ([Cons. Et. 9 déc. 2003, n° 262186](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000008136455&fastReqId=628033465&fastPos=2&oldAction=rechJuriAdmin)).  
Cependant le Conseil d'État a indiqué que ces dispositions alternatives devaient être « plus efficaces » que la réquisition elle-même ([Cons. Et. 27 oct. 2010, n° 343966](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000023296284&fastReqId=1610928748&fastPos=1)), ce qui augmente largement les possibilités de réquisitionner.

**\* La situation du salarié**

Les salariés grévistes contraints de reprendre le travail du fait d'un arrêté préfectoral sont rémunérés. À l'inverse, le refus de se soumettre à l'arrêté est sévèrement puni puisqu'il s'agit d'un délit qui peut être puni de six mois d'emprisonnement et de 10 000 euros d'amende ([Art. L. 2215-1 du Code général des collectivités territoriales).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006390227&cidTexte=LEGITEXT000006070633&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1051359947&nbResultRech=1)

**\* Le contentieux**

En matière de réquisition, le juge administratif est compétent. En cas d'atteinte manifestement illicite au droit de grève, et pour contester une réquisition en cours, l'utilisation de la procédure de référé liberté est possible. Le juge est alors tenu de trancher sous 48 heures, il a le pouvoir de suspendre les réquisitions.

**CE QU'ON EN PENSE**Cette possibilité de réquisitionner a été mobilisée durant les grèves sur les retraites de 2010. Ce dispositif est devenu une arme politique pour affaiblir un mouvement social. Cette utilisation à dessein est inacceptable et a été dénoncée par l'Organisation internationale du travail (OIT).

6.1.5 La grève dans le secteur public et les délégations de service public

La majorité des règles dégagées pour le secteur privé s'applique au secteur public. Ainsi, de la même manière que dans le secteur privé, la grève doit avoir pour objet la satisfaction de revendications professionnelles. De même, sont interdites dans le secteur public les grèves perlées ou grèves du zèle.D'autres règles sont cependant spécifiques au secteur public. En général, elles sont fondées sur la conciliation entre le droit de grève et le principe de continuité du service public.

**I – Champ d'application**

Le droit de grève est réglementé pour les personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public, peu importe que le service public en question soit administratif (EPA) ou industriel ou commercial (EPIC) ([Cass. soc. 16 juil. 1997, n° 95-22276](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037929&fastReqId=1602105846&fastPos=1)). Les juges semblent d'ailleurs retenir une conception assez extensive de [l'article L. 2512-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902373&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1925908038&nbResultRech=1), de sorte que peu importe également le mode de gestion, public ou privé, de l'organisme en question.  
À titre d'exemples, ont été considérés comme relevant des dispositions réglementant le droit de grève dans le secteur public : le Commissariat à l'énergie atomique, la Cogema, Air Inter, un port autonome, les établissements d'enseignement privé sous contrat, ou les centres d'apprentis créés par une convention passée avec l'État ; les sociétés de HLM, les ordres professionnels, les Caisses nationales de la Sécurité sociale, etc.  
En outre, certains juges du fond tendent à reconnaître les règles relatives à l'exercice du droit de grève dans le secteur public à des entreprises sous-traitantes (par exemple, société sous-traitante d'un aéroport titulaire d'un contrat de transport de passagers sur l'aire de trafic).

**II – Interdiction des grèves tournantes**

L'heure de début de la grève indiquée dans le préavis (voir ci-après) doit être commune à tous les membres du personnel ([Art. L. 2512-3 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902379&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=23331236&nbResultRech=1). La loi de 1963 interdit ainsi les grèves tournantes, consistant à cesser le travail à tour de rôle entre les différentes catégories de personnel.

**III – L'obligation de déposer un préavis**

Selon[l'article L. 2512-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902373&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1567848411&nbResultRech=1), la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis. Les salariés, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée du préavis [(Cass. soc. 12 janv. 1999, n° 96-45659).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041169&fastReqId=2133991651&fastPos=1) Ainsi, ils peuvent parfaitement ne faire qu'une journée de grève ou encore la démarrer trois jours après le début de la période visée dans le préavis ([Cass. soc. 11 fév. 2015, n° 13-14607](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000030240168)).  
Il est également possible de rejoindre le mouvement de grève à tout moment, peu importe de ne pas y avoir participé dès l'origine. De même, un salarié gréviste peut toujours quitter le mouvement avant son terme, toutefois, si la reprise du travail s'avère impossible, il lui appartiendra, afin d'obtenir le paiement de son salaire, de démontrer qu'il entendait reprendre le travail avant la fin du conflit [(Cass. soc. 15 janv. 2003, n° 00-46858).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007458589&fastReqId=1608863332&fastPos=1)Pendant la durée du préavis, les parties – organisations syndicales et employeur – sont tenues de négocier. Toutefois, les textes ne précisent pas sur quelle partie repose l'initiative des négociations.

**\* Auteur du préavis**

Le préavis doit émaner d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé[(Art. L. 2512-2 du C.T.).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902378&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1556232302&nbResultRech=1)La loi instaure donc un monopole de déclenchement de la grève en faveur des organisations syndicales représentatives. Cependant, rien n'empêche une organisation syndicale non représentative de se joindre à un mouvement initié par un syndicat représentatif.  
La fin d'une grève à une durée illimitée doit résulter d'une décision des syndicats qui ont déposé le préavis ; elle ne se déduit pas de l'absence de grévistes ([Cass. soc. 8 déc. 2016, n° 15-16078](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000033565263)).

**\* Contenu et forme du préavis**

Le préavis précise les motifs du recours à la grève, le champ géographique, la date et l'heure du début ainsi que la durée envisagée, limitée ou non, de la grève. Plusieurs organisations syndicales représentatives peuvent déposer chacune un préavis et prévoir, chacune, une date de cessation du travail différente [(Cass. soc. 4 fév. 2004, n° 01-15709).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049315&fastReqId=1889595925&fastPos=1)De même, un préavis unique peut porter sur des arrêts de travail d'une durée limitée étalés sur plusieurs jours ([Cass. soc. 7 juin 2006, n° 04-17116](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007053290&fastReqId=1788100127&fastPos=1)).  
Une même organisation syndicale peut encore envoyer des préavis successifs, y compris pour le même motif, dès lors qu'elle respecte son obligation de négocier ([Cass. soc. 25 janv. 2012, n° 10-26237](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025216500&fastReqId=886359217&fastPos=1)).  
Aucune forme n'est en principe requise s'agissant de l'envoi du préavis, le seul impératif étant de pouvoir justifier de la date d'envoi. Ainsi, l'envoi du préavis par télécopie est licite ([Cass. soc. 25 janv. 2012, n° 10-26237)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025216500&fastReqId=886359217&fastPos=1).  
Toutefois, une annonce de la grève faite dans la presse ne peut être considérée comme valant dépôt de préavis ([Cass. soc. 13 oct. 1976, n° 75-40178](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006997360&fastReqId=1987878019&fastPos=1)).

**\* Destinataire du préavis**

Le préavis est adressé à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé.

**\* Délai dans lequel le préavis doit être déposé**

La grève doit être précédée d'un préavis de cinq jours francs au minimum. Le jour de la réception du préavis ne compte pas comme premier jour du délai [(Cass. crim. 10 mai 1994, n° 93-82603)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007558261&fastReqId=463066031&fastPos=1), peu importe que l'employeur en ait pris connaissance plus tard.  
Ce délai de cinq jours n'est pas soumis à l'article 642 du Code de procédure civile qui prévoit notamment que « le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant » ([Cass. soc. 30 mars 2010, n° 09-13065](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022062442&fastReqId=1168218770&fastPos=1)). La grève pourra commencer le sixième jour. Par exemple, si un préavis est envoyé un jeudi, le délai commence à courir dès le lendemain, c'est à dire le vendredi et la grève pourra commencer, au plus tôt, le mercredi suivant.

**\* Suspension du préavis**

L'employeur qui estime que le préavis est irrégulier peut saisir le juge des référés, qui pourra suspendre le préavis ou le mouvement. L'action est alors dirigée à l'encontre des organisations syndicales. L'employeur ne peut se faire juge lui-même de la validité d'un préavis lorsqu'il répond aux conditions formelles posées par le Code du travail (délai de cinq jours francs, etc.). En principe, il n'est donc pas possible de tenter de faire pression sur les salariés en affirmant que le préavis est irrégulier afin de les inciter à renoncer à la grève.

**\* Sanction de la non-observation du préavis**

L'inobservation des dispositions relatives au droit de grève dans le secteur public entraîne l'application des sanctions prévues par les statuts ou par les règles concernant les personnels intéressés ([Art. L. 2512-4 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902380&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1886493892&nbResultRech=1).  
Néanmoins, il est admis que la simple participation à un mouvement de grève irrégulier ne constitue pas une faute lourde justifiant une sanction disciplinaire, en l'absence de « notification de l'employeur attirant leur attention sur l'obligation de préavis » ([Cass. soc. 11 janv. 2007, n° 05-40663](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017624520&fastReqId=1186699505&fastPos=1)).  
Dès lors, à défaut d'information de l'employeur, la simple participation à un mouvement illicite, alors que le délai de prévenance a bien été respecté, n'est constitutive d'aucune faute ([Cass. soc. 25 fév. 2003, n° 00-44339](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046985&fastReqId=677876478&fastPos=1)).  
Il en va autrement des organisations syndicales qui ont appelé à la grève alors que le mouvement était illicite. Leur responsabilité pourrait être engagée. Il s'agit de leur responsabilité délictuelle qui suppose un préjudice pour l'entreprise, une faute commise par l'organisation syndicale ainsi qu'un lien de causalité entre les deux.

**IV – Le service minimum**

**\*Service minimum dans la navigation aérienne**

La loi organise un service minimum afin d'assurer, en toutes circonstances, la continuité de l'action gouvernementale et l'exécution des missions de la défense nationale, la préservation des intérêts ou besoins vitaux de la France et le respect de ses engagements internationaux, notamment le droit de survol du territoire, les missions nécessaires à la sauvegarde des personnes et des biens, le maintien de liaisons destinées à éviter l'isolement de la Corse, des départements et territoires d'outre-mer et de Mayotte et la sauvegarde des installations et du matériel de ces services ([Loi n° 84-1286 du 31 déc. 1984)](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?numJO=0&dateJO=19850101&numTexte=&pageDebut=00009&pageFin=). Le ministre chargé de l'aviation civile désigne les personnels indispensables à l'exécution des missions.

**\* Service minimum d'accueil dans les écoles élémentaires et maternelles privées**

Les personnels exerçant les fonctions d'enseignement dans les écoles privées sous contrat sont tenus à une obligation de déclaration individuelle préalable [(Art. L. 133-12 du Code de l'éducation)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019346714&cidTexte=LEGITEXT000006071191&dateTexte=20150112&fastPos=2&fastReqId=1197925128&oldAction=rechCodeArticle). Cette déclaration est adressée directement au chef d'établissement. À la différence du service minimum d'accueil dans les écoles publiques, le service d'accueil n'est alors pas assuré par la commune mais par les organismes gestionnaires.

**\* Désignation de salariés par la direction**

En l'absence de toute disposition législative en ce sens, le juge administratif a autorisé la désignation de personnel gréviste pour assurer un service minimum ([Cons. Et. 7 juil. 1950, Dehaene, Rec. n° 01645](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000007636579&fastReqId=603234121&fastPos=1)). Cette désignation suppose que le nombre de salariés non grévistes soit insuffisant pour assurer le fonctionnement du service.Elle ne saurait avoir pour objet et pour effet de contraindre l'ensemble des personnels du service visé à remplir un service normal mais seulement de répondre de la continuité des fonctions indispensables ([Cons. Et. 15 juil. 2009, Rec. n° 329526)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000020936387&fastReqId=329888590&fastPos=1). La désignation peut avoir lieu dans un service public mais également dans une entreprise privée chargée de service public ([Cons. Et. 15 juil. 2009, précité](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000020936387&fastReqId=329888590&fastPos=1)).  
La jurisprudence pose cependant des conditions : pour autoriser le directeur d'EDF à désigner des salariés grévistes, le Conseil d'état a par exemple tenu « compte de la nature du service de production d'électricité, des impératifs de sécurité qui lui sont liés et des contraintes techniques du maintien de l'interconnexion et de préservation de l'équilibre entre la demande et l'offre d'électricité dans une situation estivale où les fortes températures peuvent solliciter le système de production électrique à un moment où la production est réduite » ([Cons. Et. 15 juil. 2009, précité](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000020936387&fastReqId=329888590&fastPos=1)).  
Cette désignation est effectuée par l'autorité hiérarchique, et notifiée individuellement à chaque salarié exerçant les fonctions nécessaires à la continuité du service public. Elle doit se limiter strictement aux services publics indispensables. La désignation suppose donc une **nécessité d'ordre public**. Un agent qui ne se conformerait pas à une désignation régulière commettrait une faute disciplinaire et serait passible de sanctions.

**V – Effets de la grève sur la rémunération**

La rémunération pendant les périodes de grève n'est pas due. La déduction porte sur l'ensemble des éléments de la rémunération, à l'exclusion de ceux qui correspondent à des avantages familiaux ou des prestations d'action sociale.  
Les heures de grève n'étant pas rémunérées, elles ne sont en principe pas prises en compte pour le calcul des droits à la retraite.  
Dans le secteur public, la règle selon laquelle la perte de rémunération est strictement proportionnelle à la durée de cessation du travail connaît des atténuations, différentes selon la catégorie de personnel concernée.

**\*Entreprises privées gérant un service public.**

Pour les personnes concernées, la retenue est semi-forfaitaire ([Art. L. 2512-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902381&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=789971905&nbResultRech=1) du C.T. et[loi n° 82-889 du 19 oct. 1983, art. 2)](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?numJO=0&dateJO=19821020&numTexte=&pageDebut=03163&pageFin=). Lorsque la durée de la grève est inférieure à une heure, la retenue correspond à 1/160 du salaire mensuel. Lorsque la cessation du travail est comprise entre une heure et une demi-journée, la retenue correspond à 1/50 du salaire. Enfin, si la grève dépasse une demi-journée, sans excéder une journée, la retenue opérée est de 1/30 du salaire.  
La majorité des règles dégagées pour le secteur privé s'applique au secteur public. Ainsi, de la même manière que dans le secteur privé, la grève doit avoir pour objet la satisfaction de revendications professionnelles. De même, sont interdites dans le secteur public les grèves perlées ou grèves du zèle.  
D'autres règles sont cependant spécifiques au secteur public. En général, elles sont fondées sur la conciliation entre le droit de grève et le principe de continuité du service public.

# 6.1.6 Cas particuliers des transports terrestres et aériens de voyageurs

D'autres conditions à celles déjà posées par la loi dans le secteur public ont été instaurées s'agissant des services publics :

* de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique ([Art. L. 1324-2 et suiv. du Code des transports](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000023086525&idArticle=LEGIARTI000023085520)) ;
* de transport aérien, lorsqu'ils concourent directement à l'activité de transport aérien de passagers [(Art. L. 1114-2 et suiv. du Code des transports)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=E2ED09F6627FB187E51901B193A85753.tpdjo09v_3?idSectionTA=LEGISCTA000025541645&cidTexte=LEGITEXT000023086525&dateTexte=20150112).

Ces conditions portent principalement sur l'exigence d'une négociation préalable entre les organisations syndicales et l'employeur et sur l'obligation faite aux salariés de déclarer à leur employeur leur intention de participer au mouvement de grève. S'agissant du transport aérien, la loi est applicable aux entreprises, établissements ou parties d'établissement qui exercent une activité de transport aérien ou qui assurent les services d'exploitation d'aérodrome, de la sûreté aéroportuaire, de secours et de lutte contre l'incendie, de lutte contre le péril animalier, de maintenance en ligne des aéronefs ainsi que les services d'assistance en escale comprenant le contrôle du chargement, des messages et des télécommunications, le traitement, le stockage, la manutention et l'administration des unités de chargement, l'assistance aux passagers, l'assistance des bagages, l'assistance des opérations en piste, l'assistance du nettoyage et du service de l'avion, l'assistance du carburant et de l'huile, l'assistance d'entretien en ligne, l'assistance des opérations aériennes et de l'administration des équipages, l'assistance du transport au sol et l'assistance du service du commissariat.

**I – Négociation préalable**

La négociation préalable – dont le délai maximum est de huit jours – précède le dépôt du préavis, de sorte que dans les entreprises de transport terrestre, un délai de treize jours est désormais instauré avant le début d'un mouvement de grève : huit jours de négociation préalable plus cinq jours de préavis.

***Existence d'un accord-cadre d'entreprise.***La loi renvoie à l'existence d'un accord-cadre d'entreprise, ou à défaut à l'existence d'un accord de branche. Dès lors, les règles fixées par le [décret n° 2008-82 du 24 janvier 2008](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20080126&numTexte=28&pageDebut=01582&pageFin=01583) ne s'appliquent qu'en l'absence d'un tel accord.  
Il convient donc, pour connaître les règles applicables à une entreprise de transport terrestre, de s'assurer d'abord de l'existence ou non d'un accord sur le sujet avant d'appliquer les règles exposées ci-dessous.

**\* Information de l'employeur**

La ou les organisations syndicales représentatives qui entendent déposer un préavis de grève doivent préalablement notifier à l'employeur les motifs pour lesquels la grève est envisagée. Cette notification est faite par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen permettant d'attester de la date de remise. Doivent figurer sur le document les revendications ainsi que les catégories d'agents et les services ou les établissements concernés.

**\* Réunion des organisations syndicales appelant à la grève**

À compter de la réception de la notification, l'employeur dispose d'un délai de trois jours pour réunir les représentants des organisations syndicales appelant à la grève. Il leur transmet, au plus tard dans les vingt-quatre heures précédant l'ouverture de la négociation préalable, « toute information de nature à éclairer les parties ».

**\* Durée et conditions de la négociation**

Les parties disposent d'une durée de huit jours à compter de la notification pour mener à leur terme les négociations. Un calendrier des réunions de négociation est arrêté lors de la première réunion.  
En principe, chaque délégation – employeur et salariés – est composée d'un nombre égal de personnes. L'employeur peut se faire assister par toute personne appartenant à l'entreprise.  
Les négociateurs salariés doivent recevoir de l'employeur toutes les facilités (notamment sur les conditions matérielles de déplacement, etc.) pour leur permettre de préparer et de participer aux réunions. Le temps de préparation et de participation aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif. Pour les salariés bénéficiant d'un crédit d'heures de négociation, il est précisé que ce temps relève des circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement de ce crédit d'heures.  
À l'issue de la négociation, un relevé de conclusions est établi. Il contient au moins les motifs ayant conduit à envisager le dépôt d'un préavis de grève, les conditions d'organisation et de déroulement de la négociation préalable, la nature des informations et des réponses apportées par l'employeur et les positions finales respectives des parties à la négociation, ainsi que la liste des points d'accord et de désaccord éventuels constatés.  
Au terme de la négociation préalable, les organisations syndicales informent les personnels concernés des motifs pour lesquels elles entendent déposer un préavis de grève.

**\* Sanction de l'absence de négociation préalable**

Le non-respect de la procédure de négociation préalable rend le préavis irrégulier, de sorte que le salarié qui participerait à la grève, alors qu'il aurait été informé de l'irrégularité par son employeur, commet une faute qui peut être sanctionnée disciplinairement. La Cour de cassation a ainsi validé, dans une telle hypothèse, une mise à pied disciplinaire de cinq jours ([Cass. soc. 30 janv. 2013, n° 11-23791](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027020935&fastReqId=1879521573&fastPos=1)).

**\* Dépôt du préavis**

Le préavis de grève est déposé par l'organisation syndicale représentative au terme de la négociation préalable dans les conditions habituellement applicables au secteur public.  
Cependant, contrairement aux solutions dégagées par la jurisprudence en la matière, dans les entreprises de transport terrestre de voyageurs, un nouveau préavis ne peut être déposé par la même organisation et pour les mêmes motifs qu'à l'issue du préavis en cours. En outre, un second préavis ne pourra être déposé qu'au terme de la procédure de négociation préalable ([Art. L. 1324-6 du Code des transports](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000023086525&idArticle=LEGIARTI000023085510)).

**II – Consultation de l'ensemble des salariés**

Au-delà de huit jours de grève, il peut être décidé, à l'initiative de l'employeur, d'une organisation syndicale représentative ou d'un éventuel médiateur, d'organiser une consultation des salariés concernés par les motifs énoncés dans le préavis, sur la poursuite de la grève ([Art. L. 1324-10 du Code des transports](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=6F2CB3325D3AD00B50A0A7C62A9816A7.tpdila23v_1?idArticle=LEGIARTI000033025100&cidTexte=LEGITEXT000023086525&categorieLien=id&dateTexte=)).  
Dans les vingt-quatre heures qui suivent la décision d'organiser la consultation, l'employeur définit les conditions du vote. Il en informe l'inspection du travail.

**A NOTER**La loi précise que le résultat de la consultation n'affecte pas l'exercice du droit de grève. Une telle consultation ne peut donc avoir pour effet de mettre un terme au mouvement de grève, même si en pratique, il est certain que le résultat du vote aura une incidence sur la poursuite de la grève.

**III – Déclaration préalable**

**\* Salariés concernés**

Sont concernés par l'obligation de déclarer leur intention de participer à la grève les salariés appartenant aux catégories d'agents dont la présence détermine directement l'offre de service, qui sont recensés dans l'accord collectif, ou à défaut, dans le plan unilatéral de prévisibilité du service.

**\* Modalités de la déclaration**

Le salarié qui entend participer à la grève doit en informer son employeur au plus tard 48 heures avant de faire grève. Cette déclaration est individuelle et doit être faite à l'employeur ou au représentant de l'employeur qui aura été désigné à cet effet ([Art. L. 1324-7 du Code des transports](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000023086525&idArticle=LEGIARTI000025542901)).

Si le salarié renonce à participer à la grève, il en informe son employeur au plus tard 24 heures avant l'heure prévue. De même, si un salarié gréviste entend reprendre le travail, il en informe l'employeur au plus tard 24 heures avant la reprise prévue.

Le salarié n'a pas à informer son employeur de sa décision d'arrêter ou de renoncer à la grève lorsque cela correspond simplement à la fin du mouvement de grève ou lorsque la grève n'a finalement pas lieu.

**\* Sanction de l'absence de déclaration préalable**

Le salarié qui participe à la grève sans s'être déclaré préalablement peut être sanctionné. De même, le salarié qui n'informerait pas son employeur, de façon répétée, de son intention de renoncer à la grève ou de reprendre le service est passible de sanction disciplinaire ([Art. L. 1324-8 du Code des transports](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=DC3EB22F09D4E1A9DB585BA574292823.tpdila19v_2?idArticle=LEGIARTI000025542898&cidTexte=LEGITEXT000023086525&dateTexte=20170308&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)).

**A NOTER**[La loi du 19 mars 2012](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20120320&numTexte=2&pageDebut=05026&pageFin=05028) a étendu ce dispositif de déclaration individuelle au transport aérien. Les salariés qui sont tenus de déclarer leur participation au mouvement de grève sont alors les « salariés dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols » ([Art. L. 1114-2 et suivants du Code des transports).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025541647&cidTexte=LEGITEXT000023086525&dateTexte=20150112&fastPos=2&fastReqId=262069869&oldAction=rechCodeArticle)