

Le droit de grève

Selon un arrêt de la Cour de Cassation du 18 janvier 1995, l'exercice du droit de grève est caractérisé par « **la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles** ».

La grève est donc un arrêt collectif de travail. Elle ne peut être en principe le fait d'un unique salarié. Un salarié isolé peut, en revanche, s'associer à un mouvement collectif qui dépasse le cadre de son entreprise : il sera considéré comme gréviste (C. Cass., 29 mars 1995).

En droit français, la concertation se réduit souvent à la **simple rencontre d'intentions individuelles**. C'est dire qu'elle n'ajoute guère au caractère collectif de la grève. Encore faut-il que la cessation d'activité soit accompagnée, sinon précédée, de la présentation de revendications (C. Cass., 19 nov. 1996) qui impose, de fait, aux salariés une concertation préalable. Mais entre le moment de la présentation des revendications et celui de l'interruption d'activité, nul délai n'est, en principe, requis. La régularité du mouvement n'est pas subordonnée à la condition d'un rejet des revendications par l'employeur.

Pour qu'un arrêt de travail soit considéré comme une grève, il faut qu'il se rattache à des **revendications professionnelles**, qu'elles soient propres à l'entreprise où il est observé ou en excède les bornes lorsque des enjeux professionnels nationaux sont défendus par exemple. L'exigence de revendications est néanmoins affaiblie par l'admission au rang de grève de l'arrêt de travail par lequel les salariés soutiennent moins une revendication qu'ils ne soulignent une crainte (de licenciements par ex.) ou n'émettent une protestation dès lors que l'une et l'autre s'inscrivent dans un cadre professionnel. La grève peut être "la manifestation d'une crainte, d'ordre professionnel et social, intéressant l'ensemble des travailleurs d'une entreprise" (C. Cass., 27 févr. 1974)

I. Le droit de grève dans les textes, au prétoire et dans le monde

A. Le droit de grève dans les textes

Bien que le **préambule de la Constitution du 27 octobre 1946** dispose que le droit de grève s'exerce "dans le cadre des lois qui le réglementent", la liste des interventions du législateur est vite établie : loi du 11 février 1950 d'où il ressort que la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde du salarié (C. trav., art. L. 521-1, al. 1) ; loi du 17 juillet 1978 excluant l'adoption par l'employeur, en raison de l'exercice du droit de grève, de mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux (C. trav., art. L. 521-1, al. 2) ; loi du 25 juillet 1985 précisant qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève (C. trav., art. L. 122-45, al. 2) et décidant que le licenciement prononcé pour fait de grève est nul de plein droit (C. trav., art. L. 521-1, al. 3), sauf faute lourde du travailleur.

Les normes posées sont loin de composer une réglementation d'ensemble du droit de grève, même en y ajoutant :

- les dispositions visant à mettre le gréviste à l'abri de mesures discriminatoires (C. trav., art. L. 122-45, al. 2) ;
- celles interdisant le recours au contrat de travail à durée déterminée ou aux entreprises de travail temporaire pour procéder au remplacement de salariés dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif (C. trav., art. L. 122-3 ; art. L. 124-2-3) ;
- celles propres à la grève dans les services publics (C. trav., art. L. 521-2 et s.) ;
- les textes visant spécialement certaines catégories d'agents publics en vue de leur retirer le droit de grève ou de le réglementer strictement ;
- ceux relatifs à l'organisation de la Nation en temps de guerre, lesquels permettent la réquisition des grévistes mais intéressent surtout, en fait, les salariés du secteur public ;
- ceux relatifs aux procédures de règlement des conflits collectifs du travail (C. trav., art. L. 522-1 et s.).

Il est clair qu'il est laissé au juge une grande liberté d'appréciation

B. Jurisprudence

À la construction prétorienne du droit de la grève le Conseil constitutionnel apporte une importante contribution lorsqu'il souligne que ce droit doit être concilié avec d'autres "**principes de valeur constitutionnelle**" tels que la continuité du service public (Cons. const., 25 juill. 1979) ou la protection de la santé et de la sécurité des personnes et des biens (Cons. const., 22 juill. 1980). La nécessité de cette conciliation peut conduire à admettre **la validité de certaines restrictions unilatéralement apportées par l'employeur à l'exercice du droit de grève**. A fortiori justifie-t-elle les minima d'activité parfois fixés, au nom de la continuité du service public ou pour des raisons de sécurité.

L'apport du juge pour définir, contrôler, normaliser, est décisif, au fond mais aussi dans le cadre de procédures d'urgence. Le juge des référés ne se borne pas à ordonner des mesures d'expertise (C. Cass., 26 juill. 1984). Il n'hésite pas à mettre obstacle au déclenchement ou à la poursuite de grèves irrégulières. Constitue, par exemple, une voie de fait caractérisée justifiant l'intervention du juge des référés le comportement de surveillants de prison qui, à l'occasion d'un mouvement de grève, s'opposent à la libre communication des avocats avec leurs clients détenus et à leur extraction dans le cadre des procédures judiciaires les concernant.

C. Une consécration européenne mais pas internationale

Le droit de grève n'a pas été porté sur la liste des droits sociaux fondamentaux inscrits dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et n'a pas trouvé consécration (via l'adoption d'une convention) dans le cadre de l'Organisation internationale du travail, même s'il arrive que l'action conduite par certains États à l'encontre de syndicats ou de syndicalistes pour avoir déclenché des grèves "illicites" soit prise en considération pour qualifier l'atteinte au droit syndical. La **Charte sociale européenne** signée le 18 octobre 1961 par les États membres du Conseil de l'Europe (comme sa version révisée du 3 mai 1996) reconnaît, en revanche, en son article 6, § 4, le principe du droit de grève. De même, la **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs** du 9 décembre 1989 dispose-t-elle, en son paragraphe 13, que "le droit de recourir en cas de conflits d'intérêts à des actions collectives inclut le droit de grève sous réserve des obligations résultant des réglementations nationales et des conventions collectives". La **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** du 7 décembre 2000 affirme, en des termes proches, le droit des travailleurs "de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève" (art. 28).

II. Par delà le droit de grève

A. Comportements collectifs

En principe régulière lorsque appuyée sur des revendications professionnelles, la grève cesse de l'être lorsqu'aux revendications présentées, l'employeur est dans l'impossibilité d'apporter une réponse favorable.

En outre, l'impossibilité, facteur d'irrégularité de la grève, génératrice d'un trouble manifestement illicite qui autorise le juge des référés à suspendre préavis ou ordre de grève par une évaluation *in concreto*, peut être :

- d'ordre juridique : comme dans le cas des compagnies de transport aérien mentionnées ci-dessus
- d'ordre économique : l'impossibilité est notamment caractérisée lorsque l'engagement sollicité est d'une durée telle que l'accepter reviendrait à figer la situation de l'entreprise et à l'exposer à des pertes de productivité que n'autorise pas le jeu de la concurrence ;
- d'ordre financier : la situation de l'entreprise exclut que soient satisfaites des revendications qui, acceptées, lui imposeraient un surcoût insupportable (ex. Majoration des salaires de 50%)
- d'ordre technique : la satisfaction des revendications présentées appelle l'utilisation de procédés, le recours à des matériels dont l'implantation dans l'entreprise n'est pas envisageable sauf, éventuellement, à revoir l'ensemble des méthodes de production... ce qui est financièrement exclu.

Cependant comme le rappelle la Cour de Cassation dans un arrêt du 2 juin 1992, « **si la grève suppose l'existence de revendications de nature professionnelle, le juge ne peut, sans porter atteinte au libre exercice d'un droit constitutionnellement reconnu, substituer son appréciation à celle des grévistes sur la légitimité ou le bien-fondé de ces revendications, en l'absence d'abus de droit de la part des salariés** ».

Par ailleurs, **il n'est point d'équivalent dans le secteur privé aux dispositions de la loi du 31 juillet 1963 qui imposent le respect d'un préavis** avant le déclenchement d'une grève dans les services publics. Les salariés sont libres, en conséquence, de choisir le moment où ils cesseront de travailler, sans être tenus de respecter une quelconque formalité préalable. Il suffit que l'employeur ait connaissance des revendications formulées au moment de l'arrêt de travail. S'il en a été à l'avance informé, les salariés sont en droit d'interrompre leur activité immédiatement après les lui avoir présentées, sans attendre leur éventuel rejet. Ayant en outre le droit de retenir un moment particulièrement favorable à l'efficacité de la grève déclenchée, il ne peut leur être reproché d'avoir choisi telle date au seul motif qu'elle impose à l'employeur un gêne sérieux. **La Cour de Cassation a par ailleurs rejeté toute disposition conventionnelle visant à limiter le droit de grève et ses modalités (C. Cass., 7 juin 1995).**

B. Comportements individuels

À la fois procédé de pression et mode d'expression, **l'occupation des lieux de travail** est surtout observée à l'occasion de conflits nés d'un souci de défense de l'emploi, singulièrement lorsque l'entreprise est en difficulté et semble engagée sur la voie qui conduit à sa liquidation. **Sa régularité est loin d'être avérée.** L'expulsion des grévistes est généralement souhaitée. la jurisprudence majoritaire n'exonère de toute sanction les salariés qui ont occupé les lieux de travail qu'en des circonstances exceptionnelles où l'occupation, par son étendue, sa durée et les conditions dans lesquelles elle s'est déroulée, apparaît comme particulièrement bénigne. Hors des circonstances précédentes, **la jurisprudence admet que l'occupation des lieux de travail est illicite**, le droit de grève n'emportant pas celui de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise (voie de fait, atteinte à la liberté de travail, à la liberté du commerce et de l'industrie, etc.)

Les piquets de grève s'analysent en un mode de pression des grévistes sur les non-grévistes afin de les inciter, en rendant, au minimum, plus difficile l'accès aux lieux de travail, à rejoindre leurs rangs. La pression exercée est particulièrement forte lorsque les piquets de grève sont installés à l'intérieur des locaux de travail. Ils s'apparentent alors à l'occupation proprement dite et appellent le même traitement. Si les piquets de grève sont installés à l'extérieur de l'entreprise - ce qui est plus fréquent - la situation est différente selon qu'ils maintiennent, en dépit des pressions, au moins morales, exercées sur les non-grévistes, le libre accès aux lieux de travail, ou le suppriment. **Dans le premier cas, le seul fait de participer à un piquet de grève ne saurait constituer une faute lourde. Dans le**

second, une telle faute serait caractérisée à l'encontre de celui qui aurait refusé de laisser les non-grévistes pénétrer sur les lieux de travail. Les violences exercées ou les menaces proférées pourraient justifier l'exercice de poursuites contre leurs auteurs au titre du délit d'atteinte à la liberté du travail (C. pén., art. 431-1 et 431-2). L'obstacle mis à la libre circulation des personnes (mais aussi des marchandises) est de nature à autoriser l'engagement de la responsabilité civile de ses auteurs au titre des préjudices provoqués.

Enfin à l'occasion d'un mouvement de grève, certains salariés peuvent se rendre coupables **d'infractions de droit commun en raison d'atteintes aux personnes ou aux biens.** Ces infractions sont évidemment réprimées en vertu des lois en vigueur.