

Chapitre 15

Les conflits collectifs

Exercice 15.01

1 °Qu'est-ce qu'une grève selon la cour de cassation ?

Selon la cour de cassation, la grève est la cessation collective et concertée du travail en vue de satisfaire des revendications professionnelles. La cour définit la grève et l'exercice normal du droit de grève. Dans ce cadre, le salarié est protégé car il exerce un droit constitutionnel. Il ne peut être sanctionné pour avoir participé à la grève. S'il participe à un mouvement illicite, l'employeur peut exercer son pouvoir disciplinaire et sanctionner le salarié.

2° Qu'est-ce qu'une grève perlée illicite ?

Pour qu'un mouvement soit qualifié de grève, 3 conditions doivent être remplies : cessation totale du travail, cessation collective et concertée, existence de revendications professionnelles.

La cessation du travail doit être totale peu importe la durée de l'arrêt. En revanche, des ralentissements de cadence et de productivité sans arrêt total du travail ne sont pas considérés comme un mouvement de grève. C'est ce qu'on appelle une « grève perlée ». C'est un mouvement illicite car il s'agit d'une exécution volontairement défectueuse du travail susceptible de sanctions.

3° À quelles conditions y-a-t-il exercice illicite du droit de grève ?

La cessation totale, concertée et collective en vue d'appuyer des revendications professionnelles peut être fautive dans la mesure où elle est organisée pour désorganiser l'entreprise. Dans ce cas, il s'agit d'un abus du droit de grève susceptible d'entraîner des sanctions pour les salariés grévistes.

En revanche, quand l'exercice du droit de grève conduit à une désorganisation de la production (et non pas de l'entreprise), la cour de cassation considère qu'il y a exercice normal du droit de grève. Aucune sanction n'est possible.

En l'espèce, les arrêts courts et répétés de travail ont entraîné une désorganisation de la production entraînant un préjudice pour l'entreprise qui est la conséquence de l'exercice normal du droit de grève. Les juges ont considéré qu'il n'y avait pas désorganisation de l'entreprise.

« Des arrêts de travail courts et répétés quelque dommageables qu'ils soient pour la production, n'en constituent pas moins une grève licite et ne sauraient être assimilés à une « grève perlée » illicite. »

Vrai / Faux

1. La loi donne la définition de l'exercice normal du droit de grève.

FAUX

2. La grève peut consister en une exécution défectueuse du travail ou un ralentissement du travail.

FAUX

3. Le mouvement déclenché pour soutenir des revendications émises par des salariés d'une autre entreprise est une grève de solidarité.

VRAI

4. Une grève de solidarité n'est pas un mode régulier du droit de grève.

VRAI

5. Un salarié doit prévenir à l'avance son employeur qu'il souhaite participer à un mouvement de grève.

FAUX

6. Les salariés qui se tiennent aux accès de l'entreprise pour inciter les non grévistes à faire grève commettent toujours une faute lourde.

FAUX

7. Les revendications des salariés ne doivent pas être déraisonnables.

FAUX

8. Le licenciement d'un salarié gréviste est nul s'il est fondé sur une faute grave.

VRAI

9. L'employeur peut refuser de verser l'indemnité d'assiduité aux salariés grévistes.

VRAI

10. Les dispositions des conventions collectives instaurant un délai de préavis s'imposent aux salariés.

FAUX

11. L'employeur peut procéder à des retenues sur salaire des salariés grévistes.

VRAI

12. Le lock-out n'est autorisé qu'en cas de force majeure.

FAUX

13. Le lock-out est autorisé s'il est pratiqué à titre préventif.

FAUX

Exercice 15.03

Obtiendront-ils satisfaction ?

Le contenu d'un protocole de fin de grève peut être librement négocié par les parties en présence à condition notamment de respecter le principe de non discrimination à l'encontre des salariés grévistes. Toute mesure discriminatoire est nulle.

L'exercice du droit de grève suspend le contrat de travail et la rémunération du salarié.

Le versement de prime aux salariés non grévistes est licite dans la mesure où ils ont réalisé leur travail dans des conditions anormales (surcroît de travail par exemple).

En l'espèce, le versement d'une prime de reprise aux salariés non grévistes d'un montant de 350 € alors que le montant de la prime de reprise des salariés grévistes est de 150 €, est discriminatoire dans la mesure où les salariés non grévistes ont réalisé le travail dans des conditions normales. Il s'agit d'une discrimination illicite.

Par contre, la cour de cassation estime que c'est la prime de 150 € qui est discriminatoire. Tous les salariés doivent donc percevoir la prime de 350 €.

Exercice 15.04

Qualifier les différentes situations en précisant si elles correspondent à l'exercice normal du droit de grève, à un exercice abusif du droit de grève ou à un arrêt de travail illicite.

La grève se définit comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

À défaut, il s'agit d'un arrêt de travail illicite.

L'exercice du droit de grève ne doit pas être abusif.

Il est abusif s'il abouti à désorganiser gravement l'entreprise ou si les salariés commettent une faute lourde entraînant notamment une atteinte à la liberté du travail des non grévistes.

La participation des grévistes à des piquets de grève est une faute lourde.

En l'espèce,

Cas 1 : il n'y a pas d'arrêt total du travail. Il ne s'agit pas d'une grève mais d'un mouvement illicite du travail.

Cas 2 : il y a cessation totale du travail mais elle n'est pas collective. La grève d'un seul salarié est possible s'il répond à un mot d'ordre national ou s'il est le seul salarié de l'entreprise. Ce n'est pas le cas. De plus, il arrête le travail pour un motif qui n'est pas professionnel. Il s'agit d'un arrêt de travail illicite.

Cas 3 : il s'agit d'un arrêt total, concerté, collectif en vue d'appuyer des revendications professionnelles. C'est une grève.

Cas 4 : exercice abusif du droit de grève s'il y a désorganisation de l'entreprise