

Note technique sur le droit de grève
-Introduction générale et principales règles-

Etablie à l'attention du syndicat



Le 29 novembre 2012

Mise à jour 20 février 2015

Table des matières

Note technique sur le droit de grève	
-Introduction générale et principales règles-.....	1
I - La Théorie : la (les) Règlementation(s) applicable(s).....	4
I-1 Niveau Constitutionnel : Le préambule de la Constitution de 1958	4
I-2 Niveau légal Le Code du travail : le droit commun de la grève	4
I-3 Chapitre sur les dispositions particulières dans les services publics inclus dans le code du travail	5
I-4 Conventions collectives (pour rappel)	7
II La pratique : quelle liberté dans l'exercice du droit	7
II – 1 Les situations évoquées	7
II-2 les recours en justice : réponse des Juges	8
II-3 rémunération et grève	9
II-4 Grève et Accident du travail.....	10
Conclusion d'étape.....	10

*La présente note est établie en réponse à la demande du syndicat **SUD Médias Télévision** afin de faire un point actualisé de la réglementation relative au droit de grève dans l'entreprise et aux modalités possibles de son exercice. Elle prend en compte les textes en vigueur et s'appuie sur les décisions rendues par la Cour de Cassation et qui sont susceptibles de dégager une Jurisprudence en la matière.*

Elle prend appui sur les questions pratiques qui ont été posées lors de la communication de la demande et s'efforce de leur apporter une réponse. Celle-ci peut être utilement complétée par une présentation de la présente note, lors d'une réunion à la convenance de ses commanditaires, réunion pour laquelle nous nous tenons disponibles.

Cathy COLOMBIES

Jean-Pierre AZAIS

Cabinet Orque, 73 rue des écoles, 31140 Aucamville

I - La Théorie : la (les) Règlements(s) applicable(s)

Comme il est rappelé ci-dessous, le Droit de grève figure dans la catégorie des « droits fondamentaux » ou « libertés publiques » et jusqu'à nos jours, il n'a pas subi d'atteinte ou de tentative de restriction à visée normative. C'est, en dernier recours, le seul moyen que les citoyens ont de faire valoir leurs droits, d'exprimer leur opinion dans le domaine de la relation de travail.

Cependant, une tendance récente (première décennie du XXIème siècle) est venue instaurer un encadrement de son exercice au quotidien dans certains secteurs où l'activité économique concerne les services au public, ou plus précisément, les services publics (école, transports, audiovisuel public)

Cependant, la source de ce Droit reste la clé de lecture de son exercice, autrement dit, il ne peut être porté atteinte à la liberté de grève que dans un cadre prévu précisément par les textes. On lira ainsi la brièveté de l'indication de ce droit dans le Code du Travail, (deux articles) et la précision des atténuations que ce Code organise pour votre secteur, qui doivent être interprétées restrictivement.

I-1 Niveau Constitutionnel : Le préambule de la Constitution de 1958

Ci-après la mention dans la constitution actuelle.

Préambule et article 1er

Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946, ainsi qu'aux droits et devoirs définis dans la Charte de l'environnement de 2004.

Le préambule de la Constitution de 1946, quant à lui, donne également dans son alinéa 7 une indication d'une grande sobriété : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent »

Il convient donc de se référer au niveau inférieur

I -2 Niveau légal Le Code du travail : le droit commun de la grève

Article L1132-2 *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.*

Article L2511-1 *L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.*

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit. »

C'est donc l'article L2511-1 qui affirme la protection du salarié en grève et du même coup, la liberté d'exercice de ce droit posé en principe juridique.

I -3 Chapitre sur les dispositions particulières dans les services publics inclus dans le code du travail

Article L2512-1 :

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

1° Aux personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10 000 habitants ;

2° Aux 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.

Article L2512-2 *Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis.*

Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

Article L2512-3

En cas de cessation concertée de travail des personnels mentionnés à l'article L. 2512-1, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé.

Sont interdits les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme.

Article L2512-4

L'inobservation des dispositions du présent chapitre entraîne l'application des sanctions prévues par les statuts ou par les règles concernant les personnels intéressés.

Les sanctions ne peuvent être prononcées qu'après que les intéressés ont été mis à même de présenter des observations sur les faits qui leurs sont reprochés et d'avoir accès au dossier les concernant.

La révocation et la rétrogradation ne peuvent être prononcées qu'en conformité avec la procédure disciplinaire normalement applicable.

Lorsque la révocation est prononcée à ce titre, elle ne peut l'être avec perte des droits à la retraite.

Article L2512-5

En ce qui concerne les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 non soumis aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982, l'absence de service fait par suite de cessation concertée du travail entraîne pour chaque journée une retenue du traitement ou du salaire et de ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille. Les retenues sont opérées en fonction des durées d'absence définies à l'article 2 de la loi précitée.

Il ressort de ces textes que plusieurs restrictions sont apportées, pour les salariés du secteur public et assimilés.

1/ Une condition de déclaration préalable, le **préavis**, assorti d'exigences précises

- Il est nécessairement écrit (le préavis « doit parvenir »)
- Il émane d'une organisation syndicale représentative

- Il indique le motif de la grève, son champ géographique et l'heure de début ainsi que, le cas échéant l'heure de fin, si l'action est à durée limitée.
- Il est établi dans un délai de Cinq jours francs précédant l'action
- Il oblige à négocier pendant l'action

2/ Une condition de forme **d'exercice du droit** : liberté de principe, exceptions pour certaines modalités *qui sont interdites*. Ce sont en premier lieu :

- La grève tournante : cessation du travail par intermittence (ou roulement). **L 2512-3, al.2** : « Sont interdits les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme. ». **L2512-3, al.1** : « En cas de cessation concertée de travail des personnels mentionnés à l'article L. 2512-1, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé. ». Un préavis de grève ne peut pas prévoir la grève tournante, c'est-à-dire des arrêts échelonnés par groupe professionnel ou par secteurs d'activité. Un tel préavis serait illicite.
- La grève perlée : un ralentissement du rythme de travail sans arrêt complet de l'activité ou une exécution volontairement défectueuse du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. La grève perlée est un mouvement qualifiée par la Cour de cassation d'illicite en raison de l'absence d'arrêt total de travail.

Ce sont les seules restrictions qui figurent dans les textes ; pour compléter, il faut rappeler les « limites » à l'exercice des droits dans notre système juridique que sont le « trouble à l'ordre public » et « les actes contraires aux bonnes mœurs », ce qui conduit à ajouter les cas d'interdiction de

- La grève politique non justifiée par des motifs d'ordre professionnel,
- La grève sur le tas avec occupation et **blocage** des locaux de travail.

I -4 Conventions collectives

Nous avons voulu vérifier si les accords collectifs avaient prévu des dispositions particulières pour l'exercice de ce Droit. Deux textes au moins concernent votre secteur ; il s'agit de l'accord collectif de France Télévisions du 28 mai 2013 et de la Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 et étendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)

Aucun de ces textes ne porte de mention spécifique à l'exercice du droit de grève. Il convient donc de se référer aux textes de niveau supérieur (déjà cités).

II La pratique : quelle liberté dans l'exercice du droit

La pratique à retenir est celle de la **liberté à priori**. Il importe donc de ne pas effectuer d'autocensure. Les points que vous citez dans votre lettre de demande ne sont pas, de notre point de vue, susceptibles de faire obstacle à l'exercice du droit de grève, ils peuvent au contraire en constituer une illustration ; de plus, une aide précieuse nous vient de la Jurisprudence de la Cour de Cassation.

II - 1 Les situations évoquées

Préavis posé pour une durée illimitée : le mouvement de grève ne peut être planifié de façon certaine ; cependant, si les salariés **cessent** ce mouvement, il faut considérer qu'ils ne peuvent le reprendre sans aucun formalisme.

Deux cas sont alors possibles :

- on peut imaginer une « suspension » du mouvement de grève qui a fait l'objet du préavis initial. A tout le moins, cette suspension doit être faite dans les mêmes formes que la grève elle-même, donc avec un écrit prévoyant l'heure de début de suspension et l'heure prévue de reprise du mouvement.
- On peut imaginer également que plusieurs préavis soient posés, mais comme vous le pressentez, il faut qu'ils soient distincts (dans leurs auteurs).

Préavis posé sur une période calendaire récurrente : ce cas peut sembler original, mais le principe de liberté trouve à s'appliquer, dès lors que le motif de la grève ainsi organisée est bien explicité et qu'il correspond, comme vous le dites à une revendication d'ordre professionnel.

Succession de préavis : par un même syndicat : ce cas de figure est incontestablement licite, sauf dans l'audiovisuel public. Néanmoins, dans ce secteur, plusieurs syndicats peuvent déposer un préavis de même motif. Dans les faits, les différents « mouvements » risquent de se superposer, mais cela n'a pas d'incidence sur la légalité de l'exercice du droit. Si les motifs sont identiques la Cour de Cassation a pris position pour décider que cette pratique ne peut être sanctionnée¹

Durée de l'action de grève : les titulaires du droit de grève sont susceptibles de l'exercer et de l'organiser comme bon leur semble, sous réserve des restrictions vues plus haut. Fixer à 59 minutes la durée de l'action ne peut pas être une modalité critiquable à priori.

1

¹ Voir *infra* point II -2

II -2 les recours en justice : réponse des Juges

Sur les préavis successifs

L'arrêt n° 309 FS-P+B du 25 janvier 2012 décide que l'envoi de préavis de grève successifs pour le même motif ne caractérise aucun trouble manifestement illicite en l'absence de disposition légale l'interdisant et à défaut de manquement à l'obligation de négocier.

Toutefois, dans l'audiovisuel public, il importe de préciser que cette faculté n'est possible qu'avec le concours d'organisations syndicales différentes, une même organisation syndicale n'ayant pas ce droit.

Un arrêt de la Cour d'appel de Paris est venu limiter, **pour une même organisation syndicale**, la possibilité de déposer plusieurs préavis, y compris pour des motifs distincts, tant que le premier n'est pas éteint. Cette disposition qui vise l'audiovisuel public, prévoit dans l'article 57 II de la loi 88-1067 du 20 09 1988 modifié par la loi n°2009-258 du 5 mars 2009 (article 3) qu' « *un nouveau préavis ne peut être déposé par la même organisation syndicale qu'à l'issue du délai de préavis initial et éventuellement de la grève qui a suivi ce dernier* »

Sur la pluralité de préavis et la pluralité de dates et sur l'organisation des arrêts de travail

De même, *Aucune disposition légale n'interdit à plusieurs organisations syndicales représentatives de présenter chacune un préavis de grève ; il en résulte que chacune peut prévoir une date de cessation du travail différente* » (Soc., 4 février 2004, pourvoi n° 01-15.709, Bull. 2004, V, n° 33).

Encore, « *Un préavis unique peut porter sur des arrêts de travail d'une durée limitée étalés sur plusieurs jours et l'envoi de préavis de grève successifs ne caractérise aucun trouble manifestement excessif en l'absence de disposition légale l'interdisant et de manquement à l'obligation de négocier* » (Soc., 7 juin 2006, pourvoi n° 04-17.116, Bull. 2006, V ; n° 204).

La cour de cassation a précisé que « *le nombre important de préavis déposés par le syndicat ne suffit pas à caractériser un usage abusif du droit de grève, peu important qu'ils aient concerné un seul dépôt, dès lors qu'ils respectaient le délai de cinq jours prévu avant le déclenchement du conflit et qu'ils exprimaient, chacun, des revendications différentes* » (Soc., 12 mars 2008, pourvoi n° 06-18.494).

Ces deux dernières cassations ne peuvent pas s'appliquer à l'audiovisuel public.

En conclusion de cette rapide revue, il faut mentionner un arrêt important qui a été rendu lors de l'audience publique du 4 juillet 2012 (N° de pourvoi: 11-18404)

Cet arrêt desserre les limites fixées à l'exercice du droit de grève pour les salariés soumis aux dispositions des articles L2512-1 et suivants du code du travail, en redonnant aux salariés la maîtrise de l'organisation de la grève.

Je vous en livre un extrait des motifs dont je surligne les portions d'attendus essentielles :

« Mais attendu d'abord que si, dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis ; qu'il en résulte que c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que l'employeur ne peut, dans la période ainsi définie, déduire de la constatation de l'absence de salariés grévistes que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève ;

Attendu ensuite que ni la durée du mouvement de grève ni l'existence d'une pluralité de motifs ne pouvant suffire à caractériser en elles-mêmes une fraude, la cour d'appel qui a constaté que l'employeur n'apportait aucun élément pour démontrer que l'exercice du droit de grève aurait eu un caractère abusif, en a exactement déduit que le caractère illicite du mouvement n'était pas établi »

Ces décisions récentes sont de nature à clarifier l'exercice du droit de grève par les salariés, en réaffirmant le principe de « liberté », ce qui ouvre, dans la situation que vous nous avez soumise, un éventail de modalités d'organisation, à charge pour vous de respecter les conditions légales.

II-3 rémunération et grève

La suspension du contrat de travail pour faits de grève emporte celle de l'obligation pour l'employeur de payer les salaires.

En principe, la retenue à opérer sur la rémunération du salarié gréviste doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail (Pour être proportionnel à l'interruption du travail, l'abattement de salaire pour fait de grève doit être calculé sur l'horaire mensuel des salariés et non par jours calendaires même lorsque la convention collective prévoit que les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail) Cour de Cassation 1998, 2003, 2009)

II-4 Grève et Accident du travail

La grève a pour effet la suspension du contrat de travail : il ne peut donc y avoir d'accident de travail pour un salarié en grève. (Le droit de la responsabilité s'applique cependant comme en tout autre cas)

Conclusion d'étape

La situation est plutôt positive quant à l'appréciation par les juges de l'exercice du droit de grève dans le secteur public : une Jurisprudence se dégage, dans le sens de la protection de la liberté constitutionnelle du droit de grève. Toutefois, le législateur a souhaité encadrer le pouvoir d'une organisation syndicale agissant isolément, en atténuant sa liberté d'action dans l'usage du droit.

Les précautions s'imposent donc quant au respect des conditions fixées par les textes et uniquement celles-ci : ceci peut permettre d'engager des actions spécifiques, correspondant aux revendications portées et dictées par le but de les voir aboutir.