



### LA GRÈVE (1<sup>ÈRE</sup> PARTIE)

L'actualité sociale est brûlante et les contestations encore plus nombreuses et répétées, notamment à l'encontre des ordonnances Macron. Cette contestation se matérialise à travers des manifestations de salariés dans la rue, manifestation qui trouve sa genèse dans la possibilité qu'ont les salariés de pouvoir faire grève.

► *Quelles sont les conditions requises pour pouvoir faire grève en toute légalité ? Cette question fera l'objet de deux numéros.*

Il convient de suite de revenir sur un a priori ancré dans les idées de tous, les grèves dans le secteur privé ne sont pas aussi nombreuses, on pourrait même avancer qu'elles sont rares.<sup>1</sup>

La grève peut être définie comme la cessation totale du travail, collective et concertée, aux fins d'appuyer des revendications professionnelles.<sup>2</sup> Il convient de préciser que l'employeur doit en avoir eu connaissance au préalable et jamais après la cessation de l'activité par ses salariés. Car la grève deviendrait illicite.

Il est souvent associé au mouvement de grève, l'action forte et poignante d'un syndicat de salariés. Or, il est clairement erroné de penser que le droit de grève n'est réservé qu'aux salariés syndiqués. Ce droit est offert à tous et à toutes sans distinction aucune. En outre, une grève ne devient un mouvement collectif que si

au moins deux salariés rentrent en grève<sup>3</sup>. Il est exclu a priori qu'un seul salarié puisse faire grève dans son entreprise. Néanmoins, pour qu'un mouvement collectif en entreprise soit considéré comme une grève, il n'est pas nécessaire que l'ensemble des salariés d'une entreprise ou d'un service arrêtent le travail.<sup>4</sup>

Une grève est licite à condition qu'elle réponde à des revendications d'ordre professionnelles - conditions de travail, rémunération, hygiène, sécurité ou l'exercice du droit syndical. En revanche, une décision prise par l'employeur à l'encontre d'un salarié ne peut à elle seule justifier un mouvement de grève. Aussi, des revendications politiques sont à exclure par principe. Néanmoins, il convient de souligner que beaucoup de grèves ont pour moteur souvent des revendications professionnelles qui trouvent leurs sources dans des revendications d'ordre politique. Aussi, il a été jugé que la participation à une grève nationale pour défendre les retraites est licite.<sup>5</sup>

La grève est justifiée si l'employeur en a été informé au préalable. C'est une condition importante et non-négociable à l'exercice du droit de grève.<sup>6</sup> Car l'employeur doit avoir connaissance des revendications professionnelles au jour du début du mouvement. Mais qui dit connaissance des causes du mouvement de grève ne dit pas autorisation ou

<sup>1</sup> Pour la DARES, (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, il n'y a que 1.4 % des entreprises d'au moins 10 salariés du secteur marchand non agricole qui ont connu un ou plusieurs arrêts de travail collectif

<sup>2</sup> Cass. soc., 2 février 2006, n°04-12.336

<sup>3</sup> Exception si la cessation de travail d'un seul salarié répond à un appel national, Cass. soc., 29 mai 1979 ou que le salarié est l'unique employé d'une entreprise, Cass. soc 13 novembre 1996 n°93-42.247

<sup>4</sup> Cass. soc., 9 juin 1982, n°80-40.899, « grève suivie en l'espèce par trois salariés.

<sup>5</sup> Cass. soc. 15 février 2006, n°04-45.738

<sup>6</sup> Cass. soc., 19 novembre 1996 n°94-42.631

limitation du droit de grève par l'employeur. En effet, l'employeur n'est pas en droit, notamment au regard de son pouvoir de direction d'autoriser ou non la grève. Aussi même si l'employeur est en mesure de répondre favorablement aux revendications professionnelles des grévistes, cela ne peut empêcher la tenue du mouvement de cessation collective du travail.

**INFO** : La grève est un mouvement qui peut défendre les intérêts de tous les salariés de l'entreprise, ce qui n'exclut pas le fait que des salariés d'un service puissent se mettre en grève pour protester contre les conditions de travail que subissent des salariés d'un autre service de l'entreprise<sup>7</sup>. Mais lorsque le mouvement de grève a pour objet de protester contre la situation individuelle d'un autre salarié de l'entreprise ou d'une autre entreprise, le mouvement n'a pas à être approuvé par l'employeur.<sup>8</sup>



<sup>7</sup> Cass. soc., 22 novembre 1995, n°93-44.017 « grève de solidarité interne »

<sup>8</sup> Cass. soc., 30 mai 1989, n°86-16.765