



### LA GRÈVE (3<sup>e</sup> Partie)

Dans ce dernier numéro consacré à la grève, il sera question d'aborder les réponses que peut apporter l'employeur face à une situation de grève.

Il est important de préciser d'abord que l'exercice normal du droit de grève<sup>1</sup> ne peut avoir pour effet de licencier ou de sanctionner disciplinairement le/la salarié.e, peu importe si une faute a été commise<sup>2</sup>. A cela, il convient d'apporter une réserve : **la faute lourde<sup>3</sup>, contrairement à la faute simple ou grave, est susceptible de sanction et donc de licenciement.**

**La faute lourde** peut être caractérisée par une entrave à la liberté du travail, à des violences sur les biens ou les personnes ou encore des situations de séquestrations. Ces différentes fautes lourdes sont aussi considérées comme des infractions pénales<sup>4</sup>.

**Pour faire face à une situation de grève, l'employeur peut réorganiser l'entreprise de manière à remplir son obligation contractuelle auprès des salarié.e.s non-grévistes de fournir du travail.**

Aussi, que peut faire l'employeur pour remplacer ses salarié.e.s grévistes ? La réponse est sans équivoque : l'employeur a l'interdiction de remplacer des salarié.e.s en grève par des CDD ou des intérimaires<sup>5</sup>. En outre, l'employeur peut recourir à des mutations internes au sein du

groupe ou de l'UES. Le/la salarié.e ne doit pas subir de variation de rémunération même s'il/elle occupe un autre travail<sup>6</sup>. Il peut également faire appel à des « *entreprises de services ou sous-traiter une partie de sa production sous forme de contrats commerciaux* »<sup>7</sup>. Enfin l'employeur peut « *remplacer les salariés grévistes par des bénévoles* »<sup>8</sup>.

Seul le préfet, en vertu de son pouvoir administratif, peut s'arroger le droit de réquisitionner les salarié.e.s grévistes<sup>9</sup>. L'employeur n'a pas ce droit<sup>10</sup>. De plus, l'employeur peut accorder une prime aux salarié.e.s non-grévistes pour une surcharge de travail due à la grève<sup>11</sup>.

Enfin, en vertu de l'article L3121-50 du C. trav « *Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :*

- 1° *De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;*
- 2° *D'inventaire ;*
- 3° *Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels. »*

Aussi, les heures perdues dans le cadre d'une grève ne peuvent faire l'objet d'une récupération à la demande de l'employeur.



1. Lorsque les conditions d'une grève licite  
 2. Art L1132-2 du C.trav dispose que « *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* ».  
 3. La faute lourde se distingue de la faute grave, (violation par le salarié d'une obligation contractuelle qui rend le maintien dans l'entreprise

impossible), en ce qu'elle est entachée d'une intention de nuire à l'entreprise, en plus d'une simple violation des obligations contractuelles qui rendent le maintien dans l'entreprise difficile. Cela justifie le fait que l'employeur puisse sanctionner une faute lourde même en situation de grève.  
 4. Séquestration : Art 224-1 à 224-5 du Pénal/ Atteinte aux biens : Art 322-1 du C.Pénal/ Entrave à la liberté de travail : Art 431-1 du Pénal.

5. Art l1242-6 et L1251-10 du C.trav  
 6. Cass. Soc., 4 octobre 2000, n°98-43.475  
 7. Cass. Soc., 15 février 1979, n°76-14.527P  
 8. Cass., Soc., 11 janvier 2000, n°97-22.025  
 9. Art L2215-1 4° du code général des collectivités territoriales  
 10. Cass. Soc., 15 décembre 2009, n°08-43.603  
 11. Cass. Soc 8 juin 1981, n°79-41.253.