
PLAN DE L'EXPOSE

INTRODUCTION

- I. LE DROIT DE GREVE EN FRANCE
- II. LES CONDITIONS GENERALES
 - a) les conditions d'existence de la grève
 - b) les conditions d'exécution de la grève
- III. LES DIFFERENTS TYPES DE GREVE
- IV. LES EFFETS DE LA GREVE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION
 - a) les effets sur le contrat de travail
 - b) les effets sur le salaire
- V. LA GREVE DANS LE SECTEUR PUBLIC

CONCLUSION

INTRODUCTION

La grève est depuis le XIX^e siècle, une **action collective** consistant en une cessation concertée du travail par les salariés d'une entreprise, d'un secteur économique, d'une catégorie professionnelle ou par extension de toute autre personne productive, souvent à l'initiative de **syndicats**. Cette action vise à appuyer les revendications des salariés en faisant pression sur les supérieurs hiérarchiques ou l'employeur (chef d'entreprise ou patron), par la perte de production que la cessation de travail entraîne. Il s'agit d'une épreuve de force : le gréviste n'est pas rémunéré alors que l'entreprise ne produit plus et perd de l'argent.

Les questions que l'on pourrait se poser sur ce thème sont d'ordre multiple : Dans quelles conditions peut-on faire la grève ? Quels sont les différents types de grève ? Quels sont les effets de la grève ? Nous donnerons quelques éléments de réponse dans notre exposé.

I. LE DROIT DE GREVE EN FRANCE

Le droit de grève a commencé à être reconnu depuis la loi Ollivier du 25 mai 1864.

La première grève nationale de revendication a lieu en 1906 pour obtenir la journée de 8 heures (c'est-à-dire la réduction du temps de travail). Le 8 mars 1907, la grève des électriciens parisiens plonge la capitale dans le noir.

En 1946, la grève est un droit reconnu par la Constitution. Le préambule de la Constitution de 1946 énonçait : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. », en faisant un « principe particulièrement nécessaire à notre temps ». La constitution de la Cinquième République ne prévoit pas le droit de grève mais le Conseil constitutionnel a décidé dans une décision du 16 juillet 1971 de donner valeur constitutionnelle au préambule de la Constitution de 1946 et donc au droit de grève qui y est inscrit. Pour ce qui concerne les fonctionnaires, ce droit fut affirmé et précisé en 1950 par un arrêt du Conseil d'État, l'arrêt Dehaene du 7 juillet 1950.

Mais par ailleurs, la notion de grève est quasiment absente des lois et règlements. L'article L.521-1 du Code du travail indique juste que le salarié ne peut pas être pénalisé pour avoir fait grève. Le point principal réside en fait dans l'intitulé du titre du code : « Conflits collectifs » ; cela indique qu'il faut être au moins deux pour faire grève même si le droit de grève n'en reste pas moins un droit individuel et non collectif. Contrairement à des idées reçues, il n'y a aucune nécessité de faire une assemblée de salariés ou de déposer un préavis à l'avance. A noter toutefois que

depuis le 1^o mars 2008 en application de l'article 14 de l'ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis de grève déposé par une organisation syndicale représentant au niveau national ou de l'entreprise le service cessant le travail. Cette disposition ne concerne que les fonctionnaires et les salariés d'un établissement public administratif, industriel et commercial ou d'une entreprise privé chargée d'un service public comme le dispose les articles L2512-1 et L2512-2 du Code du travail. Par contre, il est interdit à l'employeur de « casser une grève » en ayant recours à l'[intérim](#) (art. L.124-2-3 du Code du travail) ou à des [contrats à durée déterminée](#) (art. L.122-3 CT), et il ne peut embaucher des personnes sous [contrat à durée indéterminée](#) que si ces personnes peuvent être gardées après la fin de la grève ; par contre, il peut avoir recours à des bénévoles ou à des entreprises extérieures.



Grève en France pour les 8 heures maximum de travail par jour

Le droit de grève connaît des limites que la [jurisprudence](#) fixe à travers deux méthodes. D'une part, n'est grève que ce qui entre dans la définition juridique de la grève. D'autre part sont illicites les grèves commises abusivement. L'[abus de droit](#) n'est pas à comprendre ici dans le sens de mise en œuvre d'un droit dans le but exclusif de nuire mais comme emploi du droit hors de sa fonction sociale : le droit de grève« ne peut être mis qu'au service d'intérêts professionnels qui en constituent le motif légitime ». Sont illicites notamment les grèves politiques (les grèves doivent émettre des revendications sociales et non politiques), certaines formes particulières

de grèves (grèves perlées, grèves tournantes dans la fonction publique...) en tant qu'abus du droit de grève. La loi fixe des modalités plus restrictives pour les services publics, dans ses articles L.521-2 à L.521-6 (voir ci-dessous). De même, le droit de grève peut se heurter au [délit d'entrave](#) (articles L.2328-1) si la grève empêche certains salariés d'effectuer leur travail.

La grève consiste à cesser le travail de manière concertée et collective, et elle s'accompagne parfois de [piquets de grève](#), visant à convaincre les salariés non-grévistes de rejoindre la grève. Ceux-ci sont légaux dans la mesure où ils ne sont pas accompagnés d'occupation ou d'un blocage total de la production en empêchant les salariés non grévistes de disposer de leur outil de travail, le plus souvent. En effet, ces dernières formes d'action heurtent un autre principe constitutionnel, celui de la [liberté du travail](#), et sont passibles de sanctions pénales.

Dans les services publics, une loi a instauré en outre une obligation de préavis de cinq jours et interdit les grèves tournantes (loi du 31 juillet 1963). La controverse sur les grèves dans les services publics vient du fait qu'il y a conflit entre le droit de grève et le principe de continuité du [service public](#), qui sont deux principes à valeur constitutionnelle que les tribunaux doivent concilier.

Les syndicats de salariés justifient les grèves de fonctionnaire en expliquant qu'elles ont pour but de défendre les missions et la qualité du [service public](#) ce qui passe aussi par la défense des conditions de travail et la lutte contre la baisse du nombre de postes (ce qui est en particulier le cas à la SNCF, et récemment dans l'enseignement). En effet, des salariés travaillant dans des conditions qu'ils jugent mauvaises exercent moins bien leur travail. De ce point de vue, les grèves dans les [transports en commun](#), les grèves postales défendraient aussi les intérêts des usagers en tendant à améliorer la qualité du service public. Mais les usagers restent divisés, entre d'une part ceux qui soutiennent les revendications des grévistes parce qu'ils les trouvent justes ou ont le sentiment de revendiquer à travers eux par procuration (ainsi de nombreux salariés du secteur privé se sentent représentés par des grèves et manifestations de salariés du secteur public pour qui de telles actions sont plus aisées à entreprendre) et d'autre part ceux qui les condamnent soit tout simplement parce que ces grèves les gênent soit qu'ils estiment que les gains obtenus par les salariés du secteur public sont gagnés contre les salariés du secteur privé ou la collectivité tout entière étant donné que c'est cette dernière qui à travers le financement de l'État par l'impôt devra financer les revendications sociales accordées par l'État à ses agents.

II. LES CONDITIONS GENERALES DE LA GREVE

Une grève repose en général sur deux conditions : les conditions d'existence et les conditions d'exécution.

a) **Les conditions d'existence de la grève**

Pour qu'une grève puisse avoir lieu et être légale, le syndicat ou l'entité responsable des négociations doit d'abord annoncer un vote appelé "vote de grève" dans un délai de quarante huit (48) heures avant la date de la tenue de ce vote.

Celui-ci doit être effectué par les salariés compris dans l'entité ou la branche de négociation et doit être remporté majoritairement.

Ensuite, une fois le vote effectué et remporté à la majorité, les responsables syndicaux doivent tenir une déclaration de grève pour décréter l'ouverture de la grève.

Enfin, ils doivent faire parvenir dans les 48 heures suivant la déclaration un avis au Ministre du Travail. Cet avis n'est pas un critère d'obtention du droit de grève, mais plutôt une formalité.

NB : Notons qu'une grève ne peut avoir lieu qu'à l'expiration d'un délai de quatre vingt dix (90) jours suivant la réception de l'avis de négociation par l'employeur.

b) **Les conditions d'exécution de la grève**

D'abord, faire la grève implique une **cessation de travail**, c'est-à-dire un arrêt pur et simple du travail. Lorsque ce principe est respecté, aucune durée n'est exigée. Cependant, un ralentissement anormal de la cadence de production ne constitue pas une grève, mais est plutôt considéré comme une inexécution des obligations découlant du contrat de travail. Ainsi, un tel ralentissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire (voir licenciement). Aussi un salarié qui prétend faire la grève en exécutant de façon défectueuse son travail se place dans une situation d'exécution fautive du contrat de travail et s'expose à des sanctions disciplinaires.

Ensuite, la grève doit avoir été voulue par la majorité des salariés. On parle de **décision concertée et collective**. Cependant un salarié seul peut faire la grève s'il répond à un mot d'ordre national ou s'il est le seul employé de l'entreprise.

Enfin, la grève doit être basée sur de revendications professionnelles telles que l'amélioration des conditions de travail, le paiement d'heures supplémentaire... ces revendications doivent avoir été portées à la connaissance de l'employeur avant l'arrêt de travail, mais il n'est pas nécessaire qu'il les ait rejetées. Par ailleurs, la

jurisprudence ne donne plus aujourd'hui la possibilité aux entreprises de fixer le délai de préavis, mais plutôt à la loi.

III. LES DIFFERENTS TYPES DE GREVE

Différents modes de grèves ont été inventés au cours de l'histoire :

- **Grève tournante** : grève concertée entre tous ou une partie des salariés qui se relaient pour faire la grève de façon à ce que les effectifs de travail ne soient jamais au complet sans trop de pertes de salaire.
- **Grève perlée** : se traduit par un ralentissement volontaire de l'activité. Ce n'est pas une grève au sens juridique du terme, mais une inexécution de ses obligations contractuelles de la part du salarié. Ce type d'action est illégal en France.
- **Grève du zèle** : consiste à appliquer les règlements dans leurs moindres détails. Avantage pour le gréviste : il réalise son travail, donc cette action est licite (cas des douaniers ou des professionnels pour lesquels la grève est interdite) et il perçoit son salaire, mais il fait tendre sa productivité vers zéro. En France la grève du zèle est illicite³⁰.
- **Grève sauvage** : cessation collective, volontaire et concertée du travail, en dehors de toute consigne syndicale, par des salariés refusant d'astreindre leurs revendications au seul cadre de leurs préoccupations professionnelles.



Exemple d'une grève sauvage au Mexique en 2006.

- **Grève générale** : grève regroupant l'ensemble ou la grande majorité des travailleurs d'un pays autour des mêmes revendications principales.
- **Grève de la faim** : méthode parfois utilisée dans des cas particulièrement tragiques, par exemple par des sans papiers ou des prisonniers désespérés ; elle a généralement un caractère politique. Il existe aussi des grèves de la soif.
- **La grève de 59 min** : c'est un mode de protestation développé par les syndicats français pour utiliser une faille de la législation sur le service minimum.
- **« La grève à la japonaise »** : cessation collective du travail où les grévistes mécontents portent un brassard durant leurs heures de travail ; ils affichent parfois leurs revendications.
- **Grève solidaire** : cessation collective du travail d'une partie des salariés visant à soutenir, par solidarité, les revendications d'une autre catégorie de travailleurs en grève.
- **Grève avec piquets de grève** : les grévistes se réunissent devant le lieu de travail. Dans le cas où le piquet de grève empêche physiquement les non grévistes d'aller travailler, ce type de grève est illicite en France.
- **Grève avec occupation** : conflit collectif du travail au cours duquel les salariés grévistes occupent les locaux ; les premiers cas en France ont eu lieu durant les grèves de 1936, qui ont abouti à l'obtention des congés payés.
- **La grève politique** : ce type de grève se donne pour objet, non d'infléchir la position prise par l'employeur sur des revendications professionnelles mais d'affirmer une position politique. En France, la grève politique est rattachée d'un point de vue légal à un « usage abusif » du droit de grève.

IV. **LES EFFETS DE LA GREVE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION**

a) **Effets sur le contrat de travail**

La grève entraîne immédiatement une suspension du contrat de travail. Cette suspension ne porte que sur l'exécution de l'obligation de fournir le travail convenu; le salarié demeure lié à l'entreprise par ses autres obligations telles que l'obligation de fidélité et l'obligation de non concurrence.

Un salarié gréviste ne peut être licencié que s'il est auteur de faute lourde. L'employeur n'a ni le droit de licencier les initiateurs de la grève, ni le droit de leur infliger une sanction inférieure.

La grève ne prolonge pas le contrat de travail. Ce qui signifie que les contrats à durée déterminée (CDD) ne sont pas prolongés et prennent fin à la date convenue. Cependant, si la grève a lieu au cours de la période d'essai, celle-ci sera prolongée d'une durée égale à la durée de la grève.

b) **Effets sur le salaire**

Le salarié gréviste subit une diminution de sa rémunération exactement proportionnelle à la durée de la grève. Toutefois, la grève peut entraîner la réduction importante voire la suppression des primes liées à une condition de présence du salarié (prime d'assiduité, de rendement) : ceci est licite si toute autre absence (pour maladie, événement familial,...) entraîne les mêmes conséquences.

V. **LA GREVE DANS LE SECTEUR PUBLIC**

La grève dans le secteur public est différente de celle du secteur privé sus énoncé. La grève dans certains services telle que la police et la magistrature est interdite. Dans d'autres services tels que les hôpitaux, le gouvernement prévoit un service minimum pour préserver la continuité du travail qui se fait dans l'intérêt général. Avant d'entamer une grève, l'organisation syndicale, la plus représentative doit préciser les motifs de recours à la grève, le lieu et l'heure de début de cette grève ainsi que sa durée ; qu'elle soit illimitée ou non. L'organisation syndicale doit faire parvenir ses précisions dans un délai de cinq (05) jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique (ou à la direction de l'entreprise). Ces cinq(05) jours constituent un délai de préavis qui est obligatoire dans la mesure où il permet d'éviter le conflit et de parvenir les usagers du service public.

Conclusion

Au terme de notre analyse nous pouvons retenir qu'aujourd'hui la grève est plus que jamais le moyen le plus efficace de pression que détiennent les salariées. Cependant l'on pourrait s'interroger sur l'avenir du droit de grève dans monde globalisé au seins duquel les échanges vont à une vitesse électronique ?

LEXIQUE

Le **piquet de grève** est une forme de grève au cours de laquelle des grévistes se réunissent à l'intérieur et aux alentours du lieu de travail. Le but pour les travailleurs grévistes est de se rassembler et de bloquer autant que possible la production, ce qui implique généralement de dissuader, voire d'empêcher les travailleurs non-grévistes d'aller travailler. Les grévistes qualifient généralement le fait de franchir le piquet pour aller travailler de tentative de « briser la grève », en particulier dans le cas des grèves reconduites régulièrement par un vote majoritaire des salariés (en Assemblée générale le plus souvent).

La jurisprudence est l'ensemble des décisions rendues par les juges.

Un jour franc est un jour ouvrable (c'est-à-dire tous les jours sauf le dimanche et les jours fériés) décompté de zéro(0) heure à vingt quatre (24) heures.

Un syndicat représentatif est un syndicat qui a obtenu au moins 10% aux élections des délégués syndicaux.

Service minimum désigne l'obligation faite aux salariés et entreprise, en particulier de service public d'assurer une permanence minimum en toute circonstance en particulier lors des grèves et des périodes de pointes (fête).

Grève de 1936 est une grève qui s'est déroulée de mai à juin 1936. Elle a abouti à une augmentation de 15% du salaire, aux congés payés et à la négociation des conventions collectives.

Congés payés est un congé auquel tout salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employé pendant 10 jours ouvrables a droit à raison de 2,5 jours par mois.

Bibliographie : Marie-Françoise VOLPELIER, Chantal REYSS, Gilles LHUILIER, *Relations juridiques*, p.55-66.

WEBOGRAPHIE : <http://fr.wikipedia.org/wiki/Gr%C3%A8ve>

<http://www.travail.gouv.fr>