



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous retrouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 13 juin 20163

Page juridique SANTE PRIVEE

SUR LE DROIT DE GRÈVE



SUR LA NATURE DE L'ARRÊT

« L'exercice du droit de grève résulte objectivement **d'un arrêt collectif et concerté du travail** en vue d'appuyer des **revendications professionnelles** » (Soc., 12 déc. 2000, n° **99-40265**).

Tout **arrêt total** peut constituer **une grève**. La Cour de cassation retient que « des arrêts de travail **courts et répétés**, quelque dommageables qu'ils soient pour la production, ne peuvent, en principe, être considérés comme un exercice illicite du droit de grève » (Soc., 25 janv. 2011, n° **09-69030**). Le fait que ces arrêts de travail aient entraîné une perte importante et anormale de production est indifférent. L'arrêt peut être limité à une catégorie de personnel, à un atelier, à un service et perturber les autres ateliers.

Le caractère collectif du mouvement n'implique aucun caractère majoritaire (Soc., 21 juin 1967) ; la **participation de deux salariés suffit** (Soc., 27 mars 1952).

La concertation se manifeste par une **organisation du mouvement préalable** à son déclenchement. La règle requiert, en outre, **au moment de l'arrêt de travail, la connaissance des revendications par l'employeur** « peu important les modalités de cette information » (Soc., 19 nov. 1996, n° **94-42631**), l'exigence de concertation n'impliquant **pas de préavis** (Soc., 28 févr. 2007, n° **06-40944**).

SUR LES REVENDICATIONS PROFESSIONNELLES

La grève est déclenchée pour contraindre l'employeur à satisfaire les revendications présentées. La notion recouvre l'amélioration des conditions de travail, le respect des règles en vigueur et la contestation des décisions de l'employeur.

Le défaut de revendication plonge le mouvement dans l'illicite (Soc., 17 déc. 1996, n° **95-41858**). Entrent dans le périmètre des revendications, notamment l'annonce d'un licenciement pour motif économique, « la menace sur l'emploi que fait peser ce licenciement caractérisant une revendication professionnelle de défense et de maintien de l'emploi intéressant l'ensemble du personnel » (Soc., 22 nov. 1995, n° **93-44017**).

SUR LA RETENUE SUR SALAIRE

L'employeur doit, comme pour toutes les autres absences, effectuer une retenue sur salaire **strictement proportionnelle à la durée de la grève** par rapport à la durée réelle de travail qui aurait dû être effectuée le mois considéré (Soc., 27 janvier 2000, n° **98-46211**). Toute retenue supplémentaire constitue une sanction pécuniaire prohibée.

Que le salarié se mette en grève un quart d'heure, une heure ou plus, l'abattement sur salaire ne peut donc excéder la période non travaillée (Soc., 10 juillet 1991, n° **89-43147**).

Attention : l'employeur ne peut pas effectuer une retenue sur salaire correspondant au temps consacré à la remise en route des machines (Soc., 6 juin 1989, n° **86-40349**).

SUR LE LICENCIEMENT DES SALARIÉS GRÉVISTES

« **L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié** » (art. L.2511-1 du Code du travail).

Remarque : Est sanctionnée une faute d'une gravité particulière en ce qu'elle traduit une intention de nuire à l'entreprise, à l'employeur ou aux autres salariés excédant la mesure de ce qu'autorise la participation à une cessation concertée du travail, par essence désorganisatrice. Souvent, la faute lourde est constatée lorsqu'une infraction pénale est reconnue.

L'employeur qui entend sanctionner un gréviste pour faute lourde doit apporter la preuve de sa participation personnelle aux agissements considérés comme fautifs (art. 1315 du Code civil).

La faute lourde tirée de l'atteinte à la liberté du travail suppose que les grévistes aient volontairement « *empêché les salariés non-grévistes et les clients d'accéder au magasin de l'employeur* » (Soc., 17 déc. 2002, n° 00-42670. Soc., 19 déc. 2007, n° 06-43739).

Par ailleurs, la faute lourde des salariés est de nature à justifier une condamnation à dommages-intérêts en raison des préjudices infligés à l'entreprise ou aux autres salariés non-grévistes (empêchés alors de travailler) sur le fondement des articles 1382 et 1383 du Code civil. L'action relève de la compétence du Conseil de prud'hommes (art. L. 1411-1 du Code du travail). Tous les salariés dont il est établi qu'ils ont personnellement participé à la production du dommage dont la réparation est sollicitée sont exposés à être condamnés *in solidum* au paiement de l'indemnité octroyée au demandeur (Soc., 6 juin 1989, n° **87-40738**).

SUR LA FERMETURE DE L'ENTREPRISE

En cas de grève, **la fermeture de l'entreprise, utilisée à titre préventif ou comme riposte par l'employeur, est illicite**, car elle conduit l'employeur à manquer à son obligation de fourniture de travail à l'égard des non-grévistes, et constitue une « *entrave à l'exercice du droit de grève* », constitutionnellement protégé, à l'égard des grévistes (Soc., 17 déc. 2013, n° **12-23006**).

Cependant, la Cour de cassation considère que la fermeture perd tout caractère illicite lorsque l'employeur se trouve dans une situation contraignante qui rend impossible la fourniture de travail et donc le versement des salaires aux salariés non-grévistes, obligeant de recourir au chômage technique (Soc., 22 févr. 2005, n° **02-45879**). C'est à l'employeur de fournir la preuve qu'il se trouve dans la situation contraignante qui le libère de son obligation de fournir du travail aux salariés et rend la fermeture du site licite (Soc., 30 sept. 2005, n° **04-40193**).

L'existence d'une situation contraignante est appréciée au regard des circonstances qui entourent les faits de grève : atteinte à la liberté de travail des non-grévistes (Cass. soc., 21 mars 1990), dégradation des biens immobiliers, intervention nécessaire de la force publique (Soc., 9 mars 2011, n° **09-42150**).