Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

# La grève

La grève est la cessation collective et concertée du travail par les salariés en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Ne constitue pas une grève mais un mouvement illicite, l'arrêt de travail ne répondant pas à la définition de la grève.

## Sommaire


- Qu'est-ce que la grève ?
- Qu'est-ce qu'un mouvement illicite ?
- La grève des astreintes est-elle autorisée ?
- Quel est le préavis à respecter en cas de grève ?
- Quelles sont les limites au droit de grève ?
- Le salarié gréviste est-il rémunéré ?
- Le salarié gréviste peut-il être licencié ?
- L'employeur peut-il remplacer un salarié gréviste ?


## Qu'est-ce que la grève ?

La grève est la cessation collective et concertée du travail par les salariés en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Elle suppose ainsi la réunion de 3 éléments : la cessation du travail, le caractère collectif et concerté de la cessation de travail, la nécessité de revendications professionnelles.

> La cessation collective du travail constitue une grève dès lors que les salariés ont présenté des revendications professionnelles à l'employeur, au plus tard au moment de l'arrêt de travail. Les revendications peuvent être présentées verbalement. Cass. soc., 22/10/14, n° 13-19.858.

## Qu'est-ce qu'un mouvement illicite ?

Ne constitue pas une grève mais un mouvement illicite, l'arrêt de travail ne répondant pas à la définition de la grève.

Sont ainsi considérées comme des mouvements illicites :

- Les grèves perlées (exécution du travail au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses, sans véritable interruption de l'activité).
- Les mouvements de grève purement politiques (contestation contre les décisions de la puissance publique comme une décision de justice ou administrative, une alliance militaire, etc...).

Toutefois, la politique économique et sociale du gouvernement peut avoir des incidences sur les conditions d'emploi et de salaires, le mouvement reposera donc à la fois sur un mobile politique et sur un mobile professionnel. En cas de contentieux, il appartient aux juges de déterminer la part respective des mobiles qui ont incité les grévistes à un arrêt de travail.

- Les grèves de solidarité qui ne défendent pas des intérêts professionnels et collectifs.

# La grève des astreintes est-elle autorisée ?

La jurisprudence considère que la grève ne peut être limitée à une obligation particulière du contrat de travail.

Le refus d'accomplir des astreintes ne constitue donc pas un mouvement de grève (**Cass. soc., 02/02/06, n° 04-12336**).

# Quel est le préavis à respecter en cas de grève ?

En cas de grève dans un service public ou un établissement privé chargé d'une mission de service public, un préavis de 5 jours précisant les motifs du recours à la grève doit être respecté.

**Articles L 2512-1 à L 2512-5 du Code du Travail.**

# Quelles sont les limites au droit de grève ?

Le droit de grève est un droit constitutionnellement reconnu. Les limites à ce droit sont donc exceptionnelles, limitées et proportionnées.

- L'instauration d'un service minimum :

L'instauration d'un service minimum est obligatoire dans certains secteurs tels que l'audiovisuel public, la navigation aérienne, les transports terrestres de voyageurs, les établissements de santé assurant une mission de service public.

Dans les autres secteurs, c'est au chef d'entreprise d'apprécier la nécessité de mettre en place ou non un service minimum, au regard notamment de la sécurité physique des personnes.

- La réquisition de salariés :

« En cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige et que les moyens dont dispose le préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police, celui-ci peut, par arrêté motivé, pour toutes les communes du département ou plusieurs ou une seule d'entre elles, réquisitionner tout bien ou service, requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien et prescrire toute mesure utile jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public ait pris fin ou que les conditions de son maintien soient assurées. » **Article 2215-1 du Code Général des Collectivités Territoriales.**

Le code de la défense prévoit également la réquisition possible de biens et/ou de personnes selon les cas. **Articles L 2213-1 à L 2213-4 du Code de la Défense.**

# Le salarié gréviste est-il rémunéré ?

La grève suspend le contrat de travail. L'employeur est donc dispensé de payer le salaire. La retenue sur salaire à opérer doit être strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail.

Néanmoins, un accord en fin de grève peut prévoir le paiement de tout ou partie du salaire.

Sur le bulletin de salaire, toutes mentions relatives à l'exercice du droit de grève est interdite (**Article R 3243-4 du Code du Travail**). Il convient donc d'indiquer sur le bulletin de paie le montant des retenues pour heures de grève en utilisant une expression neutre telle que « absence non rémunérée ».

> Les heures de délégation prises par les représentants du personnel ou représentants syndicaux durant un mouvement de grève sont considérées de plein droit comme du temps de travail et doivent être rémunérées comme tel. **Cass. soc., 13/12/17, n° 16-19-042.**
>
> De même, le temps passé en réunion avec l'employeur pour régler le conflit doit être rémunéré comme des heures de délégation.
>
> La grève est également considérée comme une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement du crédit

d'heures de délégation.

## Le salarié gréviste peut-il être licencié ?

Le licenciement motivé par la participation à une grève est nul de plein droit, sauf cas de faute lourde imputable au salarié.

**Article L 2511-1 du Code du Travail.**

Exemples de faute lourde justifiant le licenciement des salariés grévistes :

- Le fait pour des salariés grévistes, informés du caractère illicite de l'occupation de l'entreprise après la notification d'un arrêt de la cour d'appel ordonnant l'expulsion des grévistes et l'évacuation des lieux, de poursuivre le blocage durant 4 jours, empêchant le travail de non-grévistes **(Cass. soc., 03/05/16, n° 14-28.353).**
- L'entrave à la liberté de travail des salariés non-grévistes caractérisée par le blocage du camion du dépôt et les pressions exercées sur les collègues afin de les inciter à empêcher les non-grévistes de quitter les lieux pour exercer leur travail **(Cass. soc., 06/06/18, n° 17-18.770).**

## L'employeur peut-il remplacer un salarié gréviste ?

Il est interdit de remplacer des grévistes en faisant appel à une entreprise de travail temporaire ou en embauchant des salariés sous CDD, sous peine de sanctions pénales.

**Articles L 1242-6 et L 1251-10 du Code du Travail.**

**Cass. crim., 01/03/16, n° 14-86.601.**

https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/greve.html »