

PRESSES
UNIVERSITAIRES
DE FRANCE

Jean-Paul Juès

La Grève en France

023 705 464

L 32

QUE SAIS-JE ?

AVANT-PROPOS

La grève en France

JEAN-PAUL JUÈS

Diplômé HEC

Professeur, auteur, conseil en développement professionnel,
ancien directeur des ressources humaines du groupe Buitoni France



D2

1999 - 20182

12452 0001 00 01 - J0

DL-16 06 1998 25461

DU MÊME AUTEUR

Aux Presses Universitaires de France (PUF), dans la collection « Que sais-je ? » :

- *La rémunération globale des salariés*, n° 2932, février 1995.
- *Les relations industrielles*, n° 2958, juin 1995.
- *L'emploi des jeunes en France*, n° 3104, juin 1996.
- *Le scoutisme*, n° 254, décembre 1996.
- *L'industrie pharmaceutique*, n° 3276, à paraître fin 1997.

Chez Hachette, aux Éditions Marabout, dans la collection « Vie professionnelle » :

- *Premiers pas dans l'entreprise*, n° 1905, mai 1993.
- *Bien gérer la rupture de son contrat de travail*, n° 1910, novembre 1993.

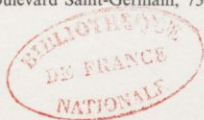
Dans la collection « Psychologie » :

- *Les dix piliers de la caractérologie*, n° 3619, mars 1994.
- *Les techniques modernes de développement personnel*, n° 3540, mars 1995.
- *Se connaître par la morphopsychologie*, en collaboration avec Brigitte Guthmann, n° 3525, juin 1995.
- *Résoudre les conflits par l'approche paradoxale*, n° 3558, avril 1996.

ISBN 2 13 048937 0

Dépôt légal — 1^{re} édition : 1998, juin

© Presses Universitaires de France, 1998
108, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris



AVANT-PROPOS

Le mot *grève* est lourd de sens. En effet, il recouvre une réalité juridique complexe mais aussi et surtout une dimension humaine souvent dramatique. A son évocation surgissent des images fortes, des impressions chaotiques. A travers les grèves sous toutes leurs formes et dans les contextes les plus divers, se profilent les difficultés inhérentes aux relations collectives de travail, mais, en outre et de manière plus large, transparaît la multiplicité des problèmes de société. Cependant, derrière la connotation quelque peu tragique, apparaît, au bout de la perspective, l'espoir d'une solution, d'une nouvelle donne, celle qui pourrait éclore à l'issue de la situation conflictuelle et de ses impressionnants soubresauts.

Il se trouve que l'origine du mot français traduit d'ailleurs assez bien cette cristallisation contrastée. En effet, il provient du nom de la place de Grève à Paris (baptisée place de l'Hôtel-de-Ville en 1806), où se réunissaient les ouvriers en quête d'embauche, c'est-à-dire en chômage (on disait d'eux « Ils sont en grève », ils cherchent du travail. Rappelons qu'à cette époque le refus de travail était appelé *sédition*. Il ne prendra le nom de *grève* qu'au milieu du XIX^e siècle). Par ailleurs, l'appellation *place de Grève* faisait référence à un terrain plat, couvert de graviers et de sable, qui descendait en pente douce vers la Seine, référence agréable et presque bucolique. Mais la place de Grève (*Gesvres* en ancien français) fut aussi, durant cinq siècles (de 1310 à 1850), le lieu officiel d'exécutions publiques particu-

lièrement brutales... Précisons, pour mémoire, que le terme correspondant en anglais, *strike*, quant à lui, ne se réfère qu'à l'aspect conflictuel puisqu'il dérive du verbe *to strike* qui recouvre plusieurs sens, mais lesquels tournent tous autour du concept de coup ou de brisure... Pour sa part, le terme allemand *streik* (phonétiquement identique au terme anglais) n'a que cette dernière signification, à l'instar de son voisin anglais...

A noter enfin que l'auteur, dans le cadre de ses responsabilités de directeur des ressources humaines, a été souvent amené à gérer, sur le terrain et donc de manière très opérationnelle, des situations de grèves au sein de différents contextes industriels. Dans cet ouvrage, il ne se contente donc pas de traiter des seuls (et complexes) aspects juridiques, mais il rend aussi compte de la dimension profondément humaine et même existentielle du phénomène.

INTRODUCTION

Nous pressentons déjà que le phénomène de la grève recouvre une exceptionnelle densité d'événements humains, eux-mêmes inextricablement liés à des conceptions économiques, politiques, et par conséquent juridiques, mais aussi à des valeurs morales voire éthiques. En outre, les manifestations propres à la grève s'expriment dans le cadre de situations perçues comme devenues insupportables, lesquelles provoquent donc d'intenses aspirations vers des changements plus ou moins profonds. Ce foisonnement et cette dynamique expliquent qu'en particulier dans le contexte français la grève présente des caractéristiques très fortes, une « personnalité » pourrait-on presque dire, qui s'articule, en première approche, autour des quatre grands traits suivants :

— Au regard de l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, maintenu en vigueur par la Constitution du 4 octobre 1958, la grève est un droit (constitutionnel, par conséquent) qui « s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ». Mais ces lois n'existent pas. Ainsi, paradoxalement, aucun texte législatif ne définit en France le droit de grève, n'en précise les conditions d'exercice et ne prévoit la répression des éventuels abus. Il a donc fallu que s'élabore, petit à petit et plutôt douloureusement, une jurisprudence très dense, complexe, pleine de subtilités et partant très vivante.

— Les revendications sont très révélatrices non seulement du climat social des entreprises concernées,

mais aussi de celui de l'ensemble du pays. De même, la manière d'y répondre est tout à fait caractéristique de l'aptitude des équipes de direction au dialogue et à la négociation sociale et, en définitive, de leurs capacités managériales, au sens plein du terme.

— Par ailleurs, la grève donne souvent lieu à des épreuves de force plus ou moins spectaculaires au sein de l'entreprise mais aussi, et de plus en plus, à l'extérieur. De ce fait, elle peut revêtir une dimension politique. Cette ambiguïté est particulièrement révélatrice des dysfonctionnements relationnels du monde du travail. Curieusement, le progrès technique et le développement des institutions démocratiques ne semblent pas aller de pair avec l'apaisement ou en tout cas avec une certaine sécurité des relations sociales en entreprise.

— Enfin, ces convulsions collectives sont l'occasion d'âpres négociations entre ce qu'il est convenu d'appeler les « partenaires sociaux », c'est-à-dire le patronat et les syndicats de salariés, auxquels se joint de plus en plus souvent le gouvernement, ce qui ne favorise pas forcément la qualité des débats. Ces tractations quelque peu embrouillées débouchent alors sur plusieurs voies possibles :

- une trêve provisoire, qui n'est que partie remise ;
- des avantages supplémentaires ou tout au moins le maintien des « acquis sociaux » pour le personnel ;
- des accords originaux et innovants, lesquels peuvent alors prendre valeur d'exemple sur le plan national.

Chapitre I

DÉFINITION GÉNÉRALE DE LA GRÈVE ET DE SES DIFFÉRENTES FORMES

I. — Les conditions générales d'exercice du droit de grève

Nous avons noté précédemment que la grève est en France un droit fondamental, un droit constitutionnel. Ainsi, le préambule de la Constitution de 1946, repris par celle de 1958, dispose que « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui la réglementent ».

L'exercice « normal » du droit de grève (au sens de la jurisprudence) n'entraîne donc pas de responsabilité (ni pénale, ni civile) pour le salarié. Par ailleurs, selon la loi du 11 février 1950, la grève ne rompt pas le contrat de travail. Elle ne fait que le suspendre, sauf en cas de « faute lourde imputable au salarié », ce qui peut alors justifier un licenciement pour ce motif.

Cependant, comme tout autre droit constitutionnel, le droit de grève doit avoir ses limites dans le nécessaire respect des autres droits constitutionnels, notamment :

— Le droit au travail. Toute entrave à la liberté individuelle du travail, quelle qu'en soit la forme, est donc illégale. Par conséquent, face au droit de grève qui, dans son esprit, est celui d'un groupe, le droit de l'individu est d'opter librement pour l'attitude qui

lui paraît la plus conforme à sa conviction et à ses intérêts.

— Le droit d'aller et venir librement. Et donc, toute séquestration ou prise d'otage est illégale.

— Le droit de propriété. Ce qui implique que toute occupation de locaux et, *a fortiori*, toute destruction de matériel ou tout sabotage sont des initiatives illégales.

Mais une première difficulté surgit car si, selon la Constitution, « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui la réglementent », cette législation annoncée n'a jamais vu le jour, sauf sur quelques cas particuliers : notamment, la loi de 1963 qui réglemente le droit de grève des fonctionnaires.

Face à cette situation originale, le Conseil d'État et la Cour de cassation ont posé comme principe que « la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour conséquence d'exclure les limitations qui doivent être apportées à ce droit comme à tout autre, en vue d'en éviter un usage abusif ». En pratique, ils ont reconnu aux tribunaux le pouvoir de définir le droit de grève, d'en fixer les conditions d'exercice et d'en réprimer les abus. Et donc, en l'absence de lois, c'est la jurisprudence qui réglemente le droit de grève.

II. — Définition de la grève

En définitive, d'après les éléments dégagés par une jurisprudence constante, la grève peut être définie comme étant « la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles » (déjà déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction, en règle générale).

Ainsi, une telle définition permet de dissocier la grève — dont l'exercice normal est protégé par la loi — de certaines formes d'action individuelles ou collectives

qui ne sont pas permises par la loi. Pour qu'il y ait grève, trois éléments doivent être rassemblés :

- une cessation du travail ;
- une concertation des volontés ;
- des revendications professionnelles.

1. La cessation du travail. — La Cour de cassation exige une cessation totale du travail, même si elle est brève ou répétée. Par ailleurs, elle considère qu'il y a exécution fautive du contrat de travail (et non pas grève) en cas de grève perlée ou de grève du zèle.

— La grève perlée est un ralentissement du travail, c'est-à-dire une réduction de l'efficacité par la diminution concertée de la cadence de production. Elle constitue une faute disciplinaire. Dans l'état actuel de la jurisprudence, les salariés qui se livrent à une grève perlée ne peuvent se voir réduire leur rémunération. Par contre, leur comportement fautif peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Or, s'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, le salarié ne sera pas payé (à condition que la faute soit qualifiée de grave), les conséquences financières seront donc plus lourdes que s'il n'y avait qu'une diminution de la rémunération proportionnelle à la baisse de production. Cependant, l'employeur devra respecter les procédures relatives aux sanctions disciplinaires, dans le cadre de la loi Auroux du 14 août 1982. Ainsi, apparaissent déjà toutes les difficultés juridiques et pratiques liées au statut ambigu, évolutif et controversé de la grève.

— A l'inverse, la grève du zèle consiste à ralentir le travail sous prétexte du respect scrupuleux du règlement. Mais alors, il est difficile de considérer la grève du zèle comme une exécution fautive du contrat de travail. Cela dit, aucun tribunal n'a, semble-t-il, eu jusqu'ici l'occasion de se prononcer sur le caractère licite ou illicite de ce type de grève.

— Signalons que les débrayages répétés de courte durée constituent en principe une grève. En effet, à partir du moment où il y a cessation totale du travail, la durée de la grève importe peu : elle peut être courte, longue, voire répétée.

2. L'action collective et concertée. — Bien que le droit de grève soit un droit individuel, il doit être exercé collectivement, ce qui implique une décision préalable concertée des travailleurs. La grève étant par essence un phénomène collectif, elle suppose donc au moins deux salariés. Ainsi, le mouvement d'un salarié n'est pas qualifié de grève mais d'acte d'indiscipline ou d'abandon de poste. Il y a cependant deux exceptions à ce principe : lorsque l'arrêt de travail d'un seul salarié se rattache à une grève générale lancée au plan national (Cass. soc., 29 mai 1979) et dans le cas où l'entreprise concernée ne comporte qu'un seul salarié (Cass. soc., 13 novembre 1996).

Par ailleurs, le mouvement suivi par seulement quelques salariés, même très minoritaires, est bien une grève. De même, la reprise du travail par la majorité du personnel n'enlève pas le droit de continuer la grève aux salariés qui le désirent. De plus, la notion de « cessation concertée » du travail suppose un mouvement collectif qui tende vers un même but : assurer le succès de revendications, en l'occurrence.

A ce propos, signalons qu'il n'est pas nécessaire que la grève soit déclenchée à l'appel d'un syndicat. Enfin et compte tenu de la position jurisprudentielle la plus récente, les préavis et autres délais conventionnels d'attente avant grève sont désormais inopposables aux grévistes (du secteur privé). « Une convention collective ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève constitutionnellement reconnu : seule la loi peut créer un délai de préavis

s'imposant à eux » (Cass. soc., 12 mars 1996). Or, nous savons que le législateur se garde bien d'intervenir pour tout ce qui concerne les modalités pratiques d'exercice du droit de grève. En définitive, la grève est donc analysée maintenant par la Cour de cassation comme une liberté publique essentielle.

Cependant, la jurisprudence étant sujette à revirement, nous examinons ci-après, dans le paragraphe III.1, les principes qui étaient appliqués jusqu'à ce dernier arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation.

3. Les revendications professionnelles. — Entrent bien entendu dans cette catégorie les revendications relatives aux salaires, aux conditions de travail, à la défense des droits collectifs et à la protection de l'emploi. La notion de revendication professionnelle est donc entendue dans un sens large par la jurisprudence.

III. — Les limitations du droit de grève

Le droit de grève n'est pas un droit absolu. Au fil du temps et en l'absence de toute législation spécifique (tout au moins dans le secteur privé), la jurisprudence s'est efforcée, tant bien que mal, de tracer des limites au droit de grève. Elle a constamment cherché à réaliser un équilibre (toujours précaire, compte tenu de l'évolution des pratiques et des mentalités) entre, d'une part, la défense des intérêts professionnels (dont la grève est un moyen) et, d'autre part, la sauvegarde de l'intérêt général (auquel la grève peut être de nature à porter atteinte). Dans cet esprit, est apparue la notion de grève illicite ou encore qualifiée d'abusive. Bien entendu, l'enjeu juridique, social et même politique de cette délicate distinction est considérable.

En simplifiant un sujet particulièrement sensible et complexe, on peut distinguer trois grands types de

Que sais-je ?

COLLECTION ENCYCLOPÉDIQUE

fondée par Paul Angoulvent

dirigée par Anne-Laure Angoulvent-Michel

La grève est une cristallisation des tensions qui structurent les relations de travail au sein de l'entreprise. Elle est aussi au carrefour d'un droit essentiellement jurisprudentiel et d'un management de crise. En outre, elle exprime les aspirations et les doutes de toute une société. Cet ouvrage présente les caractéristiques juridiques originales et les multiples implications psychosociologiques du phénomène collectif de la grève en France. Il est d'actualité alors que les grèves à forte charge symbolique se multiplient en France.

Jean-Paul Juès (HEC) est professeur de gestion à l'ESG Paris ainsi que consultant en ressources humaines.

Derniers titres parus

- 3307 La neutronique
P. REUSS
- 3308 Les philosophies scandinaves
O. CAULY
- 3309 Les violences sexuelles
sur les enfants
G. LOPEZ
- 3310 Le jeu pathologique
M. VALLEUR et C. BUCHER
- 3311 Les défaillances d'entreprises
J. COMBIER et R. BLAZY
- 3312 Le génie industriel
Y. GOUSTY
- 3313 La question nationale
au Québec
F. ÉPINETTE
- 3314 La transmission sexuelle
du SIDA
L. BÉLEC
- 3315 Le procureur de la République
L. LEMESLE et F.-J. PANSIER
- 3316 La bioastronomie
F. RAULIN, F. RAULIN-CERCEAU
et J. SCHNEIDER
- 3317 L'Afrique de la colonisation
à l'indépendance
A. STAMM
- 3318 Taylor et le taylorisme
M. POUGET
- 3319 Le droit international
des télécommunications
B. TCHIKAYA



9 782130 489375

BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE FRANCE



3 7502 01908691 9

Participant d'une démarche de transmission de fictions ou de savoirs rendus difficiles d'accès par le temps, cette édition numérique redonne vie à une œuvre existant jusqu'alors uniquement sur un support imprimé, conformément à la loi n° 2012-287 du 1^{er} mars 2012 relative à l'exploitation des Livres Indisponibles du XX^e siècle.

Cette édition numérique a été réalisée à partir d'un support physique parfois ancien conservé au sein des collections de la Bibliothèque nationale de France, notamment au titre du dépôt légal. Elle peut donc reproduire, au-delà du texte lui-même, des éléments propres à l'exemplaire qui a servi à la numérisation.

Cette édition numérique a été fabriquée par la société FeniXX au format PDF.

Couverture :

Conception graphique — Coraline Mas-Prévost
Programme de génération — Louis Eveillard
Typographie — Linux Libertine, Licence OFL

*

La société FeniXX diffuse cette édition numérique en accord avec l'éditeur du livre original, qui dispose d'une licence exclusive confiée par la Sofia — Société Française des Intérêts des Auteurs de l'Écrit — dans le cadre de la loi n° 2012-287 du 1^{er} mars 2012.