



FICHE PRATIQUE

Droit de grève

Mode d'emploi

Janvier 2025

Qui peut faire grève ?

Tous les salariés du secteur privé et tous les agents de la fonction publique, quel que soit leur statut, peuvent se mettre en grève, qu'ils soient syndiqués ou non. C'est un droit fondamental, protégé par la Constitution. Bien que l'exercice du droit de grève soit collectif, il s'agit d'un droit individuel que chaque salarié peut exercer.

- **Cas particulier des salariés détachés :** Un salarié détaché dans une entreprise peut participer à une grève s'il est concerné par les revendications émises par les salariés de cette entreprise, par exemple sur les conditions de travail.

Conditions de licéité d'une grève : Pour être licite, la grève doit réunir les trois conditions :

- ✓ une mobilisation concertée et collective ;
- ✓ des revendications professionnelles ;
- ✓ un arrêt total du travail.

Exceptions dans la fonction publique : Il existe des limites au droit de grève dans la fonction publique, notamment pour garantir la continuité du service public. Il n'existe pas de droit de grève lorsque le principe de continuité du service public s'applique. Ceci s'applique notamment aux policiers, aux personnels pénitentiaires, aux agents des transmissions du ministère de l'Intérieur, aux militaires et aux magistrats. Ces agents doivent poser une journée de congé pour participer à un mouvement de grève.

Faut-il déposer un préavis ?

Le dépôt d'un préavis de grève dépend du secteur d'activité :

Secteur privé : la loi n'impose aucun préavis. Une convention collective ne peut limiter ou réglementer l'exercice du droit de grève. L'employeur doit cependant connaître les revendications des salariés au moment du déclenchement de la grève. Dans le secteur privé, une grève peut être déclenchée par les syndicats dans le cadre de conflits collectifs portant sur des conventions collectives

Fonction publique :

- ✓ **Fonctionnaires :** un préavis doit obligatoirement être déposé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, au moins cinq jours francs avant le début de la grève. Le préavis doit préciser les revendications, le lieu, la date et la durée envisagée de la grève. Durant ce délai de cinq jours, les directions et les organisations syndicales sont tenues de négocier.
- ✓ **Enseignants des écoles maternelles et élémentaires :** un préavis de grève ne peut être déposé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qu'à l'issue d'une négociation préalable entre elles et l'État. Les deux parties disposent pour cela de huit jours francs après la notification des revendications professionnelles et des personnels enseignants concernés.
- ✓ **Agents territoriaux :** le dépôt d'un préavis n'est pas obligatoire dans les communes de moins de 10 000 habitants.

Si je fais grève, est-ce que je dois avertir mon employeur ?

Il n'existe aucun délai de prévenance de l'employeur. En théorie, le salarié peut se déclarer gréviste une fois de retour au travail, à l'issue de la mobilisation.

- **Professions soumises à des restrictions ou à un service minimum (enseignants de premier degré, transports publics...) :** l'agent doit se déclarer gréviste au moins 48 heures à l'avance.

Réquision des agents en cas de grève grave : En cas de grève portant gravement atteinte à la continuité du service public ou aux besoins de la population, certains agents peuvent être réquisitionnés. La réquisition peut être décidée par les ministres, les préfets ou les directeurs des structures répondant à un besoin essentiel. Elle doit être motivée et peut faire l'objet d'un recours au tribunal administratif. Ce pouvoir de réquisition générale n'est pas limité aux seuls services publics et peut par exception concerner des grévistes d'une entreprise privée.

Réquision des grévistes du secteur privé :

En principe, le droit de grève est un droit fondamental qui s'applique à tous les salariés, y compris ceux du secteur privé. Cependant, dans certaines situations exceptionnelles, l'État peut réquisitionner des grévistes du secteur privé pour assurer la continuité des services essentiels.

Secteur sanitaire et social :

Ce pouvoir de réquisition est particulièrement important dans le secteur sanitaire, social et médico-social, où les grèves peuvent avoir des conséquences graves sur la santé et le bien-être des personnes vulnérables. En cas de grève dans un hôpital, une clinique ou un établissement médico-social, le préfet peut décider de réquisitionner des grévistes pour assurer la continuité des soins et l'encadrement des patients.

Conditions de la réquisition :

La réquisition des grévistes du secteur privé est une mesure exceptionnelle qui ne peut être prise que si les conditions suivantes sont réunies :

- **Grève portant gravement atteinte à la continuité du service public ou aux besoins de la population :** La grève doit perturber gravement le fonctionnement d'un service essentiel ou mettre en danger la santé ou la sécurité des personnes.
- **Nécessité de maintenir un service minimum :** La réquisition doit être indispensable pour assurer un niveau minimum de service et éviter des conséquences graves pour la population.
- **Décision motivée :** La décision de réquisition doit être prise par une autorité administrative compétente (préfet, ministre) et être dûment motivée.
- **Proportionnalité :** La réquisition doit être proportionnée à la gravité de la situation et ne concerner que les personnels indispensables au maintien du service minimum.

Recours contre la réquisition :

La réquisition peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif.

Cf : Fiche pratique Droit de grève de février 2025 : Le référé liberté face à la réquisition de grévistes

Puis-je faire grève tout seul ?

- **Appel national :** un salarié peut se mettre en grève tout seul sur son lieu de travail.
- **Mobilisation limitée au périmètre de l'entreprise ou du service :** il faut être au moins deux, pour respecter le caractère nécessairement collectif de la grève, à moins que l'entreprise n'emploie qu'un seul salarié.

Un représentant du personnel peut-il exercer son mandat pendant une grève ?

Même durant une grève, un représentant du personnel peut continuer d'exercer son mandat. La liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux au sein de l'entreprise est un principe d'ordre public, qui ne peut donner lieu à restrictions qu'au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ou en cas d'abus. Elle s'exerce de la même façon en cas de mouvement de grève.

Y a-t-il des règles à respecter ?

Oui, plusieurs règles doivent être respectées pendant une grève :

- **Arrêt total du travail** : La grève perlée, qui consiste à exécuter son travail de manière partielle ou ralentie, est illicite.
- **Grève tournante** : Dans la fonction publique, la grève tournante est généralement interdite, car elle est considérée comme une forme de grève abusive qui vise à désorganiser le service public sans pour autant constituer un arrêt total du travail.

Exceptions :

- ✓ La grève tournante peut être autorisée si un accord est conclu entre l'administration et les organisations syndicales.
- ✓ Dans certaines circonstances exceptionnelles, le juge administratif peut autoriser la grève tournante si elle est justifiée par des motifs légitimes et proportionnés à l'objectif poursuivi.
- ✓ Les agents territoriaux des communes de moins de 10 000 habitants ne sont pas soumis à l'interdiction de la grève tournante.

Contrairement à la fonction publique, la grève tournante n'est pas explicitement interdite dans le secteur privé en France. Cependant, elle peut être jugée illicite si elle entraîne une désorganisation de l'entreprise. La jurisprudence considère qu'il y a abus du droit de grève lorsque l'exercice de la grève met en péril l'existence même de l'entreprise.

Critères d'appréciation :

Pour déterminer si une grève tournante est licite, les juges prennent en compte plusieurs critères, notamment :

- **L'ampleur de la désorganisation** : Une simple perturbation de la production n'est pas suffisante pour qualifier la grève d'illicite. Il faut que la désorganisation soit grave et mette en danger la survie de l'entreprise.
- **La durée de la grève** : Une grève tournante de courte durée est moins susceptible d'être jugée illicite qu'une grève longue et répétée.
- **Les motifs de la grève** : Les revendications des grévistes doivent être professionnelles et légitimes.
- **Le respect du travail des non-grévistes** : La grève tournante ne doit pas empêcher les non-grévistes de travailler.
- **Occupation des locaux** : La jurisprudence tolère certaines occupations purement symboliques ou limitées. Mais l'occupation arbitraire des locaux de l'entreprise, surtout si le but est d'entraver le travail des non-grévistes, n'est pas considérée comme légale. L'accès à l'établissement ne doit pas être bloqué. Mais il est par exemple autorisé de

bloquer l'entrée principale si une entrée secondaire reste accessible. Tout acte de violence ou de dégradation est également prohibé.

En cas de trouble manifestement illicite, l'employeur peut saisir le juge des référés pour obtenir une ordonnance d'expulsion.

En revanche sauf disposition spéciale, le juge judiciaire n'a pas compétence pour faire respecter l'ordre sur la voie publique et prévoir dans ce cadre des mesures d'interdiction ou le recours à la force publique. (Par exemple le juge judiciaire ne peut pas interdire à des manifestants d'utiliser des instruments sonores sur la voie publique ni fixer un périmètre au sein duquel il est interdit de manifester). Un tel pouvoir est uniquement du ressort d'une autorité administrative.

- **Grèves politiques** : Les grèves fondées uniquement sur des motifs politiques sont également interdites.
- **Ultima ratio** : Le principe d'ultima ratio signifie que la grève doit être le dernier recours pour résoudre un conflit, après que toutes les autres voies de négociation ont été épuisées.

Il est important de distinguer le droit de grève d'autres formes d'actions collectives. Bien que d'autres formes de protestation, comme les manifestations ou les pétitions, soient légales, elles ne bénéficient pas nécessairement des mêmes protections juridiques que la grève.

L'employeur peut-il me faire remplacer si je suis en grève ?

Il est interdit de faire appel à des intérimaires ou d'embaucher en CDD pour remplacer un salarié en grève. De même il est interdit d'augmenter le temps de travail des salariés intérimaires ou en CDD recrutés avant la grève afin qu'ils exécutent les tâches des grévistes. L'employeur qui brave cette interdiction s'expose à des sanctions pénales. Cette interdiction est un élément crucial de la protection du droit de grève, car elle vise à garantir l'efficacité de l'action collective.

En revanche, l'employeur peut :

- Demander aux salariés permanents non-grévistes de faire des heures supplémentaires.
- Procéder à des mutations internes.
- Avoir recours à des bénévoles ou à la sous-traitance.

Quand la grève s'arrête-t-elle ?

Dans le cadre d'un préavis de grève à durée illimitée déposé au niveau national et interprofessionnel, même s'il n'y a pas eu de grévistes certains jours dans l'entreprise, l'employeur ne peut pas décréter la fin d'un mouvement de grève. Tant que le préavis de grève est en vigueur, il continue de couvrir les salariés grévistes. Et pour être considérés comme grévistes, les salariés ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée du préavis déposé par les syndicats. La décision de la fin d'un mouvement ne peut être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève.

Conséquences de la grève pour le salarié

Durant la grève, le contrat de travail est suspendu. La retenue sur salaire doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. Toute retenue supérieure est interdite.

- **Exception dans la fonction publique d'État :** Toute action de grève, même inférieure à une journée, donne lieu à une retenue forfaitaire d'1/30e de la rémunération mensuelle.

L'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie. Le non-paiement de ces heures est généralement spécifié par une absence non rémunérée.

Cas où l'employeur doit payer le salaire des grévistes : Dans certains cas, l'employeur est tenu de payer le salaire des grévistes. Cela peut arriver si la grève est la conséquence d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations. Un accord de fin de grève peut également prévoir le paiement des salaires des grévistes.

Est-ce que je peux être sanctionné pour avoir fait grève ?

Non, aucun travailleur ne peut subir de sanction ou de discrimination pour avoir fait grève dans les conditions légales. Tout licenciement motivé sur ce fondement est nul. Il existe toutefois une limite à cette protection en cas de faute lourde commise par le salarié.

Faute lourde justifiant un licenciement : En revanche, l'atteinte à la liberté de travail des non-grévistes, une séquestration ou un acte de violence constituent une faute lourde justifiant un licenciement, même pendant la grève.

Un bref historique du droit de grève en France

Le droit de grève n'a pas toujours été reconnu en France. Initialement, il était interdit par la loi Le Chapelier de 1791, qui visait à supprimer les corporations et à promouvoir la liberté d'entreprise. Ce n'est qu'en 1864, avec la loi Ollivier, que le droit de grève a été légalisé. Par la suite, le Front populaire de 1936 a instauré d'importants droits sociaux, dont le droit de grève, la semaine de 40 heures et les congés payés. Les accords de Grenelle, signés en mai 1968, ont encore amélioré les conditions de travail et ont reconnu le droit de grève dans les entreprises.

Document réalisé par FNASFO