ConeXdia
Conseil, Expertise & Dialogue

« Quand on me contrarie, on éveille mon attention, non pas ma colère ; je m'avance vers celui qui me contredit, qui m'instruit » Michel de Montaigne

LE SOCIAL EN QUESTION

LA GREVE DANS TOUS SES ETATS

LÉGENDE DE L'IMAGE

Un peu d'histoire

La loi « Le Chapelier » du 14 juin 1791 interdit la formation de tout groupement professionnel. Bien qu'il soit principalement dirigé contre les corporations, de par son extension à toutes les formes de rassemblements professionnels, ce texte interdit dans les faits tout syndicat et donc également toute possibilité de faire grève.
Un texte du 12 avril 1803 rappelle ces interdictions et met aussi en place le livret ouvrier afin de contrôler le plus strictement possible chaque travailleur et de renforcer sa dépendance envers son employeur Aussi est-il obligatoire de noter sur ce livret chaque début et chaque fin de chaque emploi.
En 1864, la Loi Waldeck-Rousseau supprime le délit de coalition. La grève sera dorénavant autorisée mais les grévistes ne devront ni attenter à la liberté de travail ni engendrer de violences.
Après la libération, l'idée du droit de grève fait son chemin et le 27 octobre 1946, lors de l'avènement de la 4ème république, le droit de grève est inscrit dans le préambule de la Constitution qui dans son article 7 affirme que « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »,

Editorial

Au XIXe siècle – et jusqu'aux premières décennies du XXe siècle – la grève est pour les ouvriers un moment de rupture avec la société. Puis,malgré la référence persistante à la « grève générale » dans le syndicalisme français, la grève devient progressivement un instrument de régulation du système capitaliste qui trouve sa pleine expression dans le compromis fordien des Trente Glorieuses. Avec la reconnaissance légale des coalitions ouvrières en 1864, commence l'âge de l'intégration du monde ouvrier au sein de la société. L'après 1945 est l'âge de l'institutionnalisation de la grève, dans un système de relations professionnelles où l'acteur syndical est pleinement reconnu et où l'État joue un rôle d'arbitre. La grève dépasse ainsi peu à peu le cadre des solidarités locales et de métiers pour devenir un instrument de construction des droits sociaux, en même temps qu'elle s'appuie sur le droit et les conventions. La période actuelle n'est plus celle de la conquête par la grève de nouveaux droits sociaux mais plutôt celle de leur défense.

LA GREVE N'EST PLUS AUSSI CENTRALE QU'AUPARAVANT. ELLE S'INSCRIT DANS UN « HALO DE PRATIQUES CONFLICTUELLES » QUI SONT MAL (DEBRAYAGES) OU PAS RECENSEES PAR LA STATISTIQUE (MANIFESTATIONS, PETITIONS, REFUS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES, ETC.).

En France, les statistiques enregistrent une baisse importante des grèves depuis un quart de siècle. Ce recul reflète celui de l'emploi industriel même si les usines demeurent les principaux lieux de la grève dans le secteur concurrentiel. De nouveaux espaces sont apparus : la fonction publique et les services publics ont pris une part croissante dans la conflictualité française. Cependant, l'instrument statistique sur lequel se fonde le constat du déclin de la grève est dépassé pour rendre compte de la conflictualité sociale contemporaine. La grève n'est plus aussi « représentative » du conflit qu'auparavant : on assiste à un redéploiement des modes d'action collective.

Face à l'éclatement des collectifs de travail, à l'individualisation croissante de la relation salariale, et à la compétition économique internationale, il est plus difficile de mobiliser les salariés dans un mouvement de grève dont l'efficacité est incertaine. Par rapport aux grandes mobilisations d'hier, les grèves d'aujourd'hui se replient sur des enjeux immédiats et locaux, internes à l'entreprise voire infra entreprise. On peut ajouter à ce propos que cette évolution va de pair avec le mouvement de décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise, au détriment de la négociation de branche ou interprofessionnelle. Les objectifs des conflits actuels sont également limités : ils ne remettent pas en cause l'organisation de la société mais cherchent désormais à obtenir des compensations.

LA GREVE, PEUT-ETRE JUSTEMENT PARCE QU'ELLE EST PLUS EXCEPTIONNELLE AUJOURD'HUI QU'HIER, DEMEURE UN MOMENT DE (RE)CONSTRUCTION DES COLLECTIFS DE TRAVAIL. LES SALARIES QUI CESSENT LE TRAVAIL PARTAGENT EN EFFET UNE EXPERIENCE FORTE, MELANT LES SENTIMENTS DE TRANSGRESSION, DE LIBERTE ET DE FIERTE. DE CE POINT DE VUE, LA GREVE EST TOUJOURS UN TEMPS PARTICULIER DE RUPTURE ET DE PRISE DE PAROLE POUR LE MONDE DU TRAVAIL.

Le droit de grève, une construction jurisprudentielle

.
Selon l'article L2511-11 du Code du travail "L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux
Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.»
Cette lecture peut laisser perplexe : en effet, alors que le droit de grève est protégé par la Constitution, ce droit n'est paradoxalement à aucun moment défini par le Code du travail.
Aussi c'est la jurisprudence, qui au fil des diverses contestations qui se sont faites jours, à fixer les contours du droit de grève.

La cessation collective du travail
Bien que le droit de grève soit un droit individuel, il s'exerce collectivement. En fait, la grève est par définition une cessation collective et concertée du travail. Son but étant de manifester un désaccord ou appuyer des revendications d'ordre professionnel.
Il en résulte qu'un salarié ne peut faire grève tout seul, par contre, la jurisprudence a reconnu que lorsqu'un salarié est le seul et unique salarié d'une entreprise, il peut se mettre en grève. [1]
Toutefois, lorsque, même seul gréviste dans une entreprise, il s'avère qu'il accompagne un mouvement national, le salarié est considéré comme un gréviste. [2]
Un mouvement de grève décidé par deux salariés a été jugé parfaitement licite. [3]. La Haute Cour a validé un mouvement de grève n'ayant comporté que trois salariés. [4]

La cessation concertée du travail
Cette cessation doit se faire collectivement mais aussi de façon concertée. En revanche, dès lors que nous sommes dans le cadre de l'entreprise privée, il n'est nul besoin d'un syndicat pour faire grève. Il suffit que les salariés se mettent d'accord entre eux pour faire grève. Ce mouvement peut être tout à fait spontané.

La cessation totale du travail
C'est la notion de cessation totale du travail qui a souvent posé problème
Pour que la grève envisagée soit licite, il faut que la cessation du travail soit complète. Toute autre forme donnée à ce mouvement risque d'en faire un mouvement illicite.
La réduction volontaire de leur rendement par des salariés ne peut constituer l'exercice du droit de grève faute d'une cessation totale du travail. [5] Ainsi le salarié qui réduit volontairement son rendement habituel et normal commet une inexécution fautive de son travail, et non une grève. [6]
La grève perlée, consistant à ralentir de manière anormale la cadence de production, ne constitue pas l'exercice du droit de grève.
Ne fait pas grève le salarié qui, en concertation avec d'autres salariés, diminue volontairement

Cour de Cassation Chambre Sociale
[1] arrêt du 13 novembre 1996 N°93-42.247.
[2] arrêt du 29 mars 1995 N°93-41.863.
[4] arrêt du 9 juin 1982 N°80-40.899.
[5] arrêt du 16 mai 1989 N°85-43.359.
[6] arrêt du 22 avril 1964 N°61-40.673.
[7] arrêt du 22 avril 1964 N°61-40.673.
[8] arrêt du 8 octobre 1987 N° 83-42.593 et arrêt du 07 janvier 1988 N° 84-42.448.
[9] arrêt du 2 février 2006C n° 04-12.336.
[10] arrêt du 16 mai 1989 N°85-43.359.
[11] arrêt du 17 décembre 1996 N°95-41.858.
[12] arrêt du 26 septembre 1990 N°88-43.908.
[13] du 20 mai 1992 N°90-45.271.
[14] arrêt du 18 juin 1996 N°92-44.497.
[15] du 12 décembre 2000 N°99-40.265.
[16] arrêt du 22 novembre 1995 N°93-44.017.
[17] arrêt du 29 mai 1979 N°78-40.553.
[18] arrêt du 8 janvier 19965 N°64-40.135.
[19] arrêt du 26 janvier 2000 N°97-15.291.
[20] du 17 décembre 1996 N°95-41.858.
[21] arrêt du 11 janvier 2006 N°04-16.114.
[22] du 11 juillet 1989 N°87-40.727.
[23] arrêt du 22 octobre 2014 N°13-19.858.
[24] Cour d'Appel de Versailles, deux arrêts, 17 avril 2013, n° 12/01990 et 24 avril 2013, n° 12/01989.
[3] Cour d'Appel de Nancy, arrêt du 13 mai 2003 N°01-326.

Grève de la SNCF - Cas fortuit ou de force majeure - Constatations suffisantes

CHAMBRE SOCIALE, 11 JANVIER 2000 (BULL. N° 16)

Le droit de la grève n'intéresse pas seulement les relations entre employeurs et salariés. L'interruption du travail qui affecte une entreprise a pour effet de perturber l'exécution des contrats qui la lient à ses clients. Souvent, pour échapper à la responsabilité contractuelle résultant de l'inexécution des obligations souscrites, les entreprises invoquent la grève qui a affecté le fonctionnement de leur service.

La jurisprudence n'est pas très favorable à cette thèse (cf. Civ. 1, 7 mars 1966, Bull. n° 166 ; Civ. 2, 10 mars 1966, Bull. n° 333 ; Com. 12 novembre 1969, Bull. n° 327. Voir cependant Com. 28 février 1966, Bull. n° 123). On le conçoit bien puisque la grève étant l'exercice d'un droit, elle peut difficilement être qualifiée d'événement imprévisible. De plus la grève est, en général, un mouvement de protestation contre le comportement de l'employeur et elle est fondée sur une ou plusieurs revendications que, théoriquement au moins, l'employeur peut satisfaire en tout ou en partie. La cause étrangère est, a priori, écartée pour cette raison.

Cependant, statuant à propos des conséquences de la grève nationale qui a affecté de nombreux services publics, et en particulier la SNCF en novembre et décembre 1995, la Chambre sociale a admis l'existence d'un cas de force majeure. Elle l'a fait en motivant très longuement son arrêt. Elle a souligné, d'abord, que la grève reposait sur des revendications générales qu'il n'était pas au pouvoir de la SNCF de satisfaire en sorte que la grève consistait pour elle un fait extérieur qui ne lui était pas imputable.

Soulignant ensuite que l'arrêt de travail avait, aussi bien par son ampleur que par sa durée, paralysé la vie économique du pays, la Chambre sociale a retenu que la grève, telle qu'elle s'est déroulée, présentait un caractère imprévisible.

Enfin, elle a montré que la SNCF ne disposant d'aucun moyen légal ou matériel de remédier aux effets de l'arrêt de travail, la grève était bien pour elle un événement irrésistible.

Cette motivation, très approfondie démontre que la grève ne peut être retenue comme un cas de force majeure que dans des circonstances exceptionnelles.

la cadence de sa production et ceci bien que cela soit une action collective et concertée afin d'appuyer des revendications professionnelles. [7] En pareil cas, l'employeur peut réduire le salaire du salarié payé au rendement, qui a volontairement restreint le rythme normal et habituel de son travail. [8]
La grève ne peut pas non plus être limitée à une obligation particulière du contrat de travail ; par conséquent, les salariés ne peuvent pas faire la grève des astreintes [9]. Il appartient à l'employeur de sanctionner le salarié exécutant son travail sans respecter les dispositions de son contrat de travail, ou applicables dans la profession. [10]
A défaut de revendications professionnelles, le mouvement sera illicite. [11] C'est le juge qui, à la faveur de ses saisines, va apprécier, au cas par cas le caractère professionnel des revendications à l'appui d'une grève.
Constituent une revendication professionnelle qui justifie l'exercice du droit de grève :
La protestation des salariés contre les conditions de chauffage et leur crainte pour la stabilité de leur emploi [12]
Les contestations des salariés concernant un plan de restructuration de l'entreprise. [13]
Les demandes des salariés tendant à obtenir un moyen de transport ou des indemnités de grand déplacement [14]
La revendication tendant au remboursement des heures perdues en raison d'intempéries. [15]
La protestation contre un projet de licenciement économique d'un salarié [16]
La protestation contre des mesures nationales de blocage des salaires et pour soutenir une politique de réduction du temps de travail, ces revendications étant liées aux préoccupations des salariés dans la l'entreprise. [17]
Par contre, n'a pas été jugé licite l
le fait de demander la réintégration d'un salarié régulièrement licencié [18]
de désorganiser l'entreprise malgré les ordonnances de référé [19]
Dès lors que l'arrêt de travail ne correspond à aucune revendication professionnelle, ce mouvement, qui ne peut pas être qualifié de grève, est illicite. [20]
L'appel à barrage lancé par des associations professionnelles de transporteurs ne constitue pas une grève au sens de l'article L. 521-1 du Code du travail. [21]

Les revendications doivent être connues par l'employeur
Aucun formalisme n'est exigé à ce titre et sauf cas particulier, une grève peut être déclenchée à tout moment et elle n'est pas subordonnée à des négociations préalables avec l'employeur ou au rejet préalable, par l'employeur, des revendications. [22]
L'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information. [23 et 24]

> « Le succès de ces grandes grèves dépend de la force tranquille d'organisation, de la cohésion des prolétaires, de l'ensemble avec lequel ils se meuvent. Les violences individuelles contre les personnes et les biens ne peuvent que compromettre la victoire, et fausser le sens du combat. La révolution sociale ne se propose point de brutaliser les personnes, mais au contraire d'assurer la vie et la dignité de tous, et de ceux-là mêmes qui sont aujourd'hui des privilégiés, sous la loi commune du travail souverain. »
>
> Jean Jaurès

JUSTICE SOCIALE
TRAVAIL DÉCENT

Principe fondamental

Dès sa deuxième réunion, en 1952, le Comité de la liberté syndicale reconnaît le droit de grève et en définit le principe fondamental, dont dérivent plus ou moins tous les autres : le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations, un moyen légitime, pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux (*Recueil*, paragr. 473-475). Regardant la grève comme un droit et non pas simplement comme un fait social, le comité précisera au fil des ans une série de points :

1. Le droit de grève est un droit dont doivent jouir les organisations de travailleurs (syndicats, fédérations, confédérations)[4].
2. Les catégories de travailleurs susceptibles d'être privées de ce droit et les restrictions susceptibles d'être mises à son exercice par la loi ne peuvent être que limitées.
3. La grève doit avoir pour but de promouvoir et de défendre les intérêts économiques et sociaux des travailleurs. Cette règle exclut les grèves purement politiques du champ de la protection internationale devant l'OIT sans donner d'indications directes sur la légitimité des grèves de solidarité, lesquelles ne sauraient cependant faire l'objet d'une interdiction absolue (nous reviendrons sur cette question plus loin).
4. L'exercice légitime du droit de grève ne saurait entraîner de sanctions d'aucune sorte, lesquelles seraient assimilables à des actes de discrimination antisyndicale.

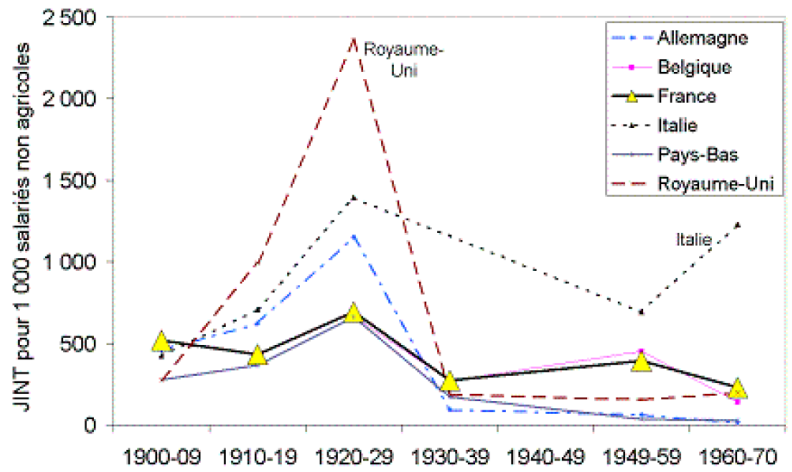
Sur ces points, la position de la commission d'experts est fondamentalement la même que celle du Comité de la liberté syndicale.

MOT-CLÉ

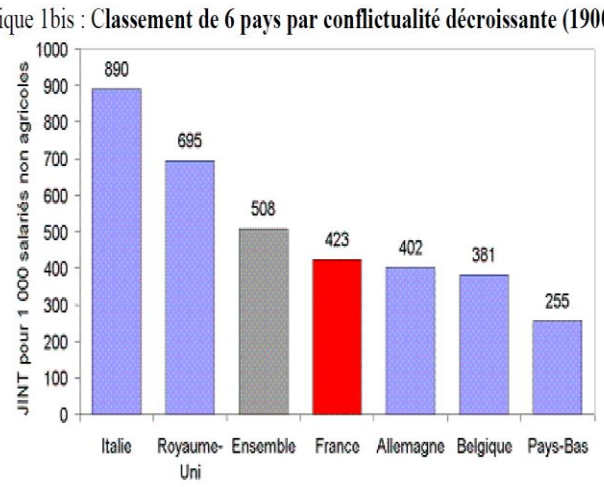
La France, pays de la grève ?

Le signalement des conflits du travail n'est, en France, accompagnéd'aucunacte administratif obligatoire. En ce qui concerne les conflits généralisés, les données de base sont collectées et consignées au niveau départemental puis transmises au Ministère via l'échelon régional.
La statistique des conflits du travail porte sur l'ensemble des activités économiques à l'exclusion de l'agriculture et de la Fonction publique. Sont inclus, outre les établissements du secteur privé, les entreprises nationalisées du secteur concurrentiel et les établissements publics à caractère industriel et commercial (dont notamment les entreprises publiques à statut telles la SNCF, la RATP, Air France, EDF-GDF, la Banque de France, etc.).

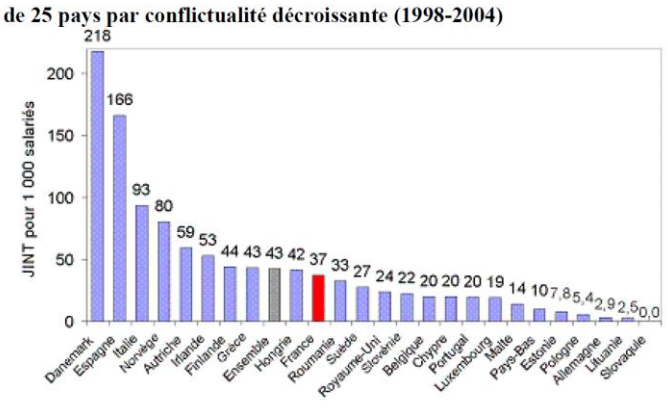
Graphique 1 : **Nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés (190 1970)**



Graphique 1bis : **Classement de 6 pays par conflictualité décroissante (1900-1970)**



Graphique 3
Classement de 25 pays par conflictualité décroissante (1998-2004)



Il lui donne le nom d'« indice général de conflictualité ». Selon cet indice, la France se retrouve en queue de peloton (au 16e rang sur 18), parmi les « pays à très faible conflictualité », aux côtés du Portugal, de la Suisse et du Luxembourg.

Une troisième (graphique 3) compile les données de deux sources (Lecou, 2003 et Carley, 2005). Il concerne la période la plus récente (1998-2004). Pour la première fois, de nombreux pays de l'Europe de l'Est ont été étudiés : la Hongrie, la Roumanie, la Slovénie, l'Estonie, la Pologne, la
Lituanie et la Slovaquie. Ce sont des pays dans lesquels la conflictualité est particulièrement faible.
Cela explique que la France remonte dans le classement : elle est en 10e position sur 25 (donc dans la moitié qui fait le plus grève). Elle conserve malgré tout une conflictualité inférieure à la moyenne européenne (37 JINT pour 1 000 salariés contre 43).

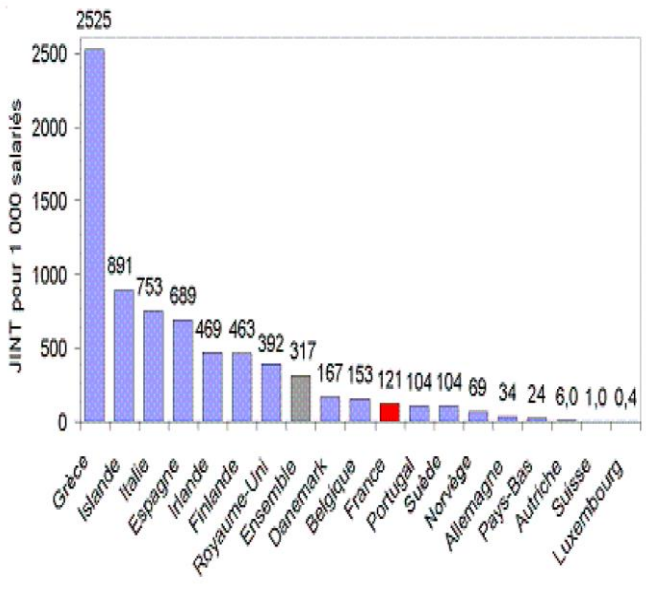
Une perspective historique et internationale

Pour mieux contextualiser le phénomène des grèves dans notre pays il convient de le mettre en perspective avec d'autres pays mais aussi dans le temps. Des études, réparties sur trois périodes, vont nous permettre d'examiner sur plus d'un siècle l'évolutions de la conflictualité en France la comparant à d'autres pays Européens et industrialisés.

Les travaux de Sirot, (1998) porte sur 6 pays européens entre 1900 et 1970. Le graphique 1 met en évidence que, durant cette longue période, la France ne s'est jamais distinguée par une activité conflictuelle particulièrement élevée. Selon ces données, seul le Royaume-Uni aurait pu se voir attribuer le titre de « champion de la grève » pour la période 1910-1930, et l'Italie pour les décennies 1950 et 1960.

Une autre étude menée par Maximos Aligisakis14 (1997). Elle porte sur la période 1970-1993 (graphique 2). Selon le classement, la France est en 10e position sur 18. Son nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés est de 121 contre 317 pour l'ensemble des pays. Signalons qu'Aligisakis construit un indicateur plus complexe combinant le « taux de grévistes », le « taux de journées perdues », la « mobilisation des grévistes » et la « détermination des grévistes ».

Graphique 2
Classement de 18 pays par conflictualité décroissante (1970-1993)



La grève en France aujourd'hui

Les dernières études de la DARES font apparaître d'une part un très faible taux d'entreprises ayant connu au moins une grève dans l'entreprise durant l'année civile : ce taux est depuis dix ans inférieur à 2% et d'autre part l'impact majeur des contextes nationaux interprofessionnels dans l'évolution du nombre de jours non travaillés pour fait de grève : le pic de l'année 2010 et la progression observée en 2016 en témoignent.

Dans les secteurs de l'industrie et des services, la fréquence des grèves est plus importante que dans le commerce et la construction. Les arrêts collectifs de travail sont plus intenses dans l'industrie et dans le secteur « transports et entreposage ».

Un lien fort entre conflictualité, présence de délégué syndical et ouverture de négociations

La présence et les moyens d'action des institutions de représentation du personnel conditionnent en grande partie la négociation collective et les arrêts collectifs de travail dans les entreprises, qui sont les principaux moyens d'interaction formalisés avec la direction des entreprises. Les grèves sont un moyen de peser sur la négociation et, inversement, une négociation peut être la conséquence d'un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Les entreprises qui disposent d'au moins un délégué syndical ont une probabilité plus grande de connaître une grève. Il en va de même de celles qui ont entrepris de négocier au-delà des thèmes obligatoires ou faisant l'objet d'incitations à négocier.

En 2017, 78 % des entreprises ayant connu une grève comptent un délégué syndical (avec ou sans représentants élus). C'est le cas de seulement 10 % des entreprises non concernées par une grève. Parmi les entreprises concernées par une grève en 2017, 78 % ont ouvert une négociation collective. C'est le cas de seulement 14 % de celles n'ayant pas connu de grève.

Derrière la grève, les grévistes…

Pour terminer, il nous a semblé intéressant de nous attarder sur le profil des grévistes et à son évolution qui suit celle des caractéristiques socio-démographiques des salariés.

Un gréviste de plus en plus recruté dans l'encadrement…

En 1982, Jean-Daniel Reynaud se demandait quels salariés participaient le plus aux grèves. « Aucune statistique ne permet de répondre, disait-il, mais d'études monographiques on peut tirer quelques réponses vraisemblables : le gréviste est plutôt un exécutant qu'un cadre, plus un ouvrier qu'un employé » Près de 40 ans plus tard, comment le profil-type du gréviste a-t-il évolué ? Il est souvent évoqué la désindustrialisation (et donc la « désouvriérisation ») et le fait que les grévistes sont de plus en plus souvent des fonctionnaires.

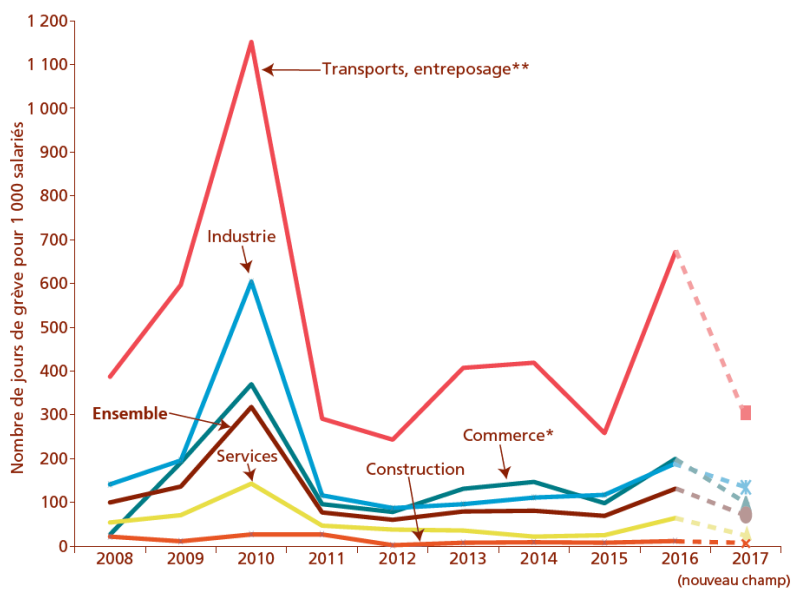
Peut-on en déduire que le gréviste s'est embourgeoisé ? A cette question, Stéphane Sirot semble répondre par l'affirmative : « L'un des traits majeurs de l'histoire de la grève réside dans sa diffusion, qui suit pour l'essentiel le processus de construction des sociétés industrielles et salariales. Longtemps limités pour l'essentiel au secteur privé et au monde ouvrier, les conflits du travail s'immiscent dans celui des employés, des fonctionnaires et de l'encadrement ». Lors de la vague de grèves de mai-juin 1936, Fridenson rapporte que seuls « quelques cadres » avaient participé au mouvement. Une trentaine d'années plus tard, l'augmentation de leur participation est sensible : « Mai 1968 voit des acteurs nouveaux, tels les ingénieurs et les cadres, entrer pour la première fois en lutte de manière aussi massive ». Et le mouvement se poursuit : « Depuis le début des années 1990, on assiste [...] à leur participation accrue aux conflits du travail. »

« SEULS 3,2 % DES OUVRIERS NON QUALIFIES ET 3,6 % DES OUVRIERS QUALIFIES ADHERENT A UN SYNDICAT (CONTRE 9,3 % DES CADRES SUPERIEURS ET PROFESSIONS INTERMEDIAIRES ET 7 % DES EMPLOYES) » (GROUX)

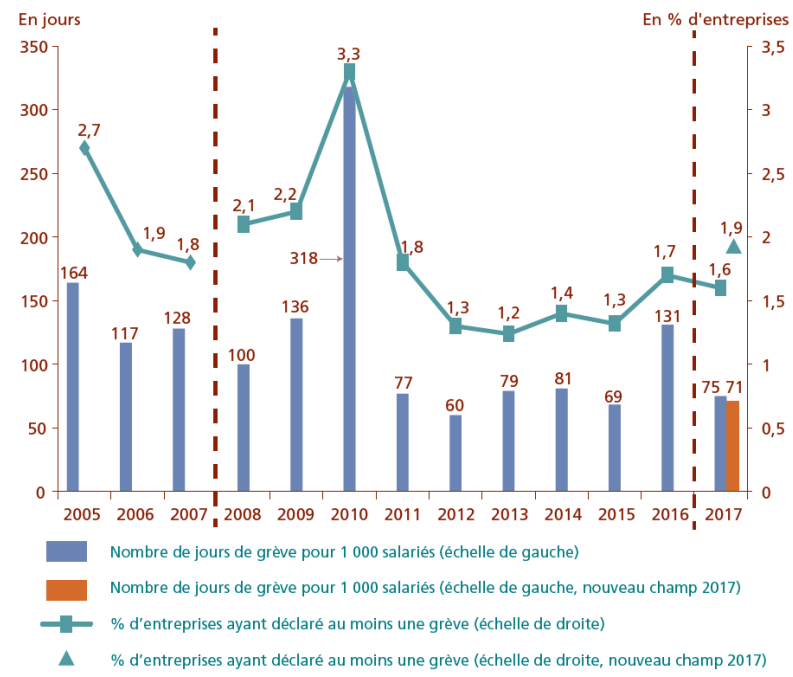
Alors que les cadres supérieurs représentaient 12% de la population syndiquée en 1981, ils seraient aujourd'hui autour de 20%. A l'inverse, pour les ouvriers, on est passé de 25% à environ 10%.

Le taux de syndicalisation des classes supérieures est aussi plus élevé que celui des classes populaires. C'était déjà vrai en 1981, où 38% des cadres supérieurs étaient syndiqués contre 28% des professions intermédiaires et employés et 25% des ouvriers. A la fin des années 1990, les taux de syndicalisation ont fortement chuté dans toutes les catégories socioprofessionnelles, mais les classes supérieures restent beaucoup plus syndiquées que les classes populaires.

Évolution du nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité



Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2017*



Pour rédiger ces articles nous avons notamment emprunté à Cathy Neubauer(le droit de grève), Guy Groux, Jean-Marie Pernot (La grève), Stéphane Sirot,(la grève en France) Alexander Carlier (Dares), les études et analyses de la Dares.

Nous vous accompagnons sur toutes les problématiques liées au dialogue social et à la mise en place du CSE : formations personnalisées, assistance opérationnelle à la négociation d'accords collectifs ,audit de climat social et de qualité de vie au travail, expertises économiques et sociales.

N'hésitez pas à nous contacter :

philippe.adami@conexdia.com
06 62 34 19 15