

// le dossier pratique

Questions-réponses
sur la grève

Les gestes barrières et la distanciation sociale pendant la crise sanitaire ne favorisent pas les mouvements sociaux. Mais de manière plus générale, contrairement aux idées reçues, les grèves sont plutôt rares dans le secteur privé. Selon les statistiques de la Dares, en 2018, seulement 1,5 % des entreprises d'au moins dix salariés du secteur marchand non agricole ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Pour autant, aucune structure n'est à l'abri d'un conflit collectif. C'est pourquoi il est important pour les employeurs de savoir comment réagir et, pour les syndicats et les salariés de connaître les limites à ne pas dépasser. Le point dans ce dossier.

À CLASSER SOUS

CONFLITS COLLECTIFS 01/21

1 Les conditions de licéité de la grève

QU'EST-CE QUE LA GRÈVE ?

La grève se définit comme une **cessation totale du travail, collective** et concertée, en vue d'appuyer des **revendications professionnelles** (Cass. soc., 2 février 2006, n° 04-12.336 PB) dont l'employeur a eu **connaissance** (Cass. soc., 22 octobre 2014, n° 13-19858 PB). Si une action n'entre pas dans cette définition, elle constitue un mouvement illicite.

QUI PEUT FAIRE GRÈVE ?

► Faut-il être syndiqué ?

La grève est un droit individuel qui s'exerce collectivement. Elle n'est pas réservée aux salariés syndiqués.

► Un seul salarié peut-il faire grève ?

En principe, non. La grève n'est licite qu'à condition que la cessation du travail soit **collective**. Pour autant, il n'est pas nécessaire que l'ensemble ou la majorité des salariés cesse le travail. La grève peut être limitée à un établissement, un service ou à **quelques salariés** (Cass. soc., 9 juin 1982, n° 80-40.899, à propos d'une grève suivie par trois salariés). Par exception, l'arrêt de travail d'un seul salarié peut constituer une grève lorsqu'il répond à un **mot d'ordre national** (Cass. soc., 29 mai 1979, n° 78-40.553) ou lorsqu'il est le seul salarié de l'entreprise (Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 93-42.247).

► Un salarié détaché peut-il faire grève dans l'entreprise d'accueil ?

Un salarié détaché dans une entreprise affectée par une grève peut y participer dès lors que les **revendications professionnelles** émises par les salariés de cette entreprise le **concernent**. Il peut par exemple s'agir des conditions de travail (Cass. soc., 17 décembre 2003, n° 01-46.251).

POUR QUELS MOTIFS ?

► Exigence de revendications professionnelles...

Pour être qualifiée de grève, la cessation du travail doit être fondée sur des **revendications professionnelles**.

Tel est le cas par exemple lorsque les revendications portent sur la **rémunération**, les **conditions de travail**, l'**hygiène** et la **sécurité**, ou encore l'exercice du **droit syndical**. De même, la contestation d'une décision de l'employeur ayant des incidences sur l'**emploi** (plan de restructuration, délocalisation, licenciements économiques) constitue une revendication professionnelle (Cass. soc., 22 novembre 1995, n° 93-44.017). Il a, par exemple, été jugé que la **défense du mode d'exploitation** du réseau des transports urbains constituait, pour les employés de la Régie des transports de Marseille (RTM), établissement public industriel et commercial, une revendication d'ordre professionnel (Cass. soc., 23 octobre 2007, n° 06-17.802 PB).

À NOTER Ne constituent pas des grèves licites des mouvements dits « d'autosatisfaction », comme la cessation collective du travail plusieurs samedis de suite par des

salariés ne voulant pas travailler ce jour-là (Cass. soc., 23 novembre 1978, n° 77-40.946), ou l'absence des salariés un jour de pont que l'employeur leur avait refusé (Cass. soc., 7 novembre 1984, n° 82-41.441). En effet, le droit pour les salariés de recourir à la grève ne les autorise pas, sous son couvert, à exécuter leur travail dans les conditions qu'ils revendiquent.

► ... dont l'employeur a eu connaissance

La présentation de revendications professionnelles est un préalable nécessaire à l'exercice du droit de grève (Cass. soc., 19 novembre 1996, n° 94-42.631). L'exercice normal du droit de grève nécessite en effet l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir **connaissance au moment de l'arrêt de travail**. A ainsi été jugé illicite un arrêt de travail dont l'employeur avait été tenu dans l'ignorance des motifs, n'en ayant été informé qu'après avoir demandé aux salariés les raisons du blocage des portes de l'entreprise (Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-11.077 P). La régularité de la grève n'est **pas conditionnée au rejet** de ces revendications par l'employeur (Cass. soc., 11 juillet 1989, n° 87-40.727). Peu importe également qu'il soit à même de les satisfaire (Cass. soc., 23 octobre 2007, n° 06-17.802 PB).

Sur les modalités de présentation à l'employeur des revendications, v. ci-après.

► Quid des grèves de solidarité ?

Il faut distinguer la grève de solidarité interne, déclenchée à l'intérieur de l'entreprise, de la grève de solidarité externe, dépassant le cadre de l'entreprise.

Cas d'une grève de solidarité interne

Des salariés peuvent se mettre en grève par solidarité avec d'autres membres du personnel de l'entreprise. Le caractère licite ou illicite de ce mouvement dépend des revendications professionnelles avancées. C'est ainsi qu'une grève visant à protester contre une sanction prononcée à l'encontre d'un salarié pour un motif strictement personnel n'est **pas légitime** (Cass. soc., 16 novembre 1993, n° 91-41.024; Cass. soc., 30 mai 1989, n° 86-16.765).

En revanche, dès lors que l'action entreprise par les grévistes pour soutenir un ou des salariés licenciés n'est pas étrangère à des **revendications professionnelles intéressant l'ensemble du personnel**, le mouvement de grève est **licite**. Ainsi jugé d'une grève de protestation contre le licenciement économique d'un salarié, dans

QUELQUES DÉFINITIONS

La **grève tournante** est celle qui affecte successivement dans l'entreprise soit des catégories professionnelles (grève tournante verticale), soit des secteurs d'activité ou des services (grève tournante horizontale).

La **grève bouchon** se concentre sur un point stratégique de la production.

La **grève du zèle** consiste à appliquer très strictement les consignes de travail, ce qui aboutit à ralentir voire à paralyser un ou plusieurs services.

La **grève perlée** se traduit par un ralentissement anormal de la production.

Le **piquet de grève** est un regroupement des grévistes devant l'entreprise dans le but d'inciter les non-grévistes à cesser le travail.

la mesure où la menace sur l'emploi que faisait peser ce licenciement intéressait l'ensemble du personnel (Cass. soc., 22 novembre 1995, n° 93-44.017). Même solution s'agissant d'une grève en soutien à un délégué syndical menacé de licenciement au moment où il demandait à la direction des augmentations de salaire dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (v. Cass. soc., 5 janvier 2011, n° 10-10.685 PB; Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-12.562 PB).

Cas d'une grève de solidarité externe

Ce type de grève consiste à soutenir les salariés d'une autre entreprise. Elle est licite dès lors que les salariés cessent le travail pour participer, par exemple, à une journée nationale de protestation défendue dans l'autre entreprise, mais dont les **revendications d'ordre social ou professionnel** les intéressent (v. Cass. crim., 12 janvier 1971, n° 70-90.753). En revanche, par analogie avec les grèves de solidarité interne (v. ci-dessus), le mouvement de grève dans une entreprise, destiné à exiger la réintégration d'un salarié licencié dans une autre entreprise n'est pas selon nous licite.

► Et les grèves politiques ?

En principe, des revendications politiques ne constituent **pas des revendications professionnelles**.

Cependant, il en va autrement si les grévistes portent aussi des revendications **d'ordre social** et professionnel. Par exemple, a été jugée licite la participation d'un salarié à une grève déclenchée au plan national pour protester contre des mesures économiques et sociales, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'avait été formulée, et que l'intéressé avait été seul à faire grève dans l'entreprise (Cass. soc., 29 mai 1979, n° 78-40.553). Jugé de même de la participation à une grève nationale pour la **défense des retraites** (Cass. soc., 15 février 2006, n° 04-45.738 PB).

COMMENT EST DÉCLENCHÉE LA GRÈVE ?

► Qui déclenche la grève ?

La loi ne détermine pas qui peut déclencher une grève. Celle-ci peut donc être initiée aussi bien par un syndicat qu'un salarié, ou les représentants du personnel. En pratique, elle est généralement déclenchée par les syndicats.

► Faut-il respecter un délai de préavis ?

Hors les cas prévus par la loi (v. l'encadré page 3), dans le secteur privé, l'exercice du droit de grève n'est soumis à **aucun préavis** (Cass. soc., 22 octobre 2014, n° 13-19.858 PB). Dès lors qu'ils **informent** l'employeur de leurs **revendications**, les salariés peuvent se mettre en grève sans attendre un quelconque délai (Cass. soc., 26 février 1981, n° 79-41.359).

L'employeur peut toutefois négocier avec les organisations syndicales représentatives un **préavis conventionnel**. Mais ce préavis ne lie que les organisations syndicales signataires de l'accord le prévoyant, il est inopposable aux salariés. En effet, seule la loi peut créer un délai de préavis de grève s'imposant aux salariés (Cass. soc., 12 mars 1996, n° 93-41.670).

► À quel moment et comment présenter les revendications à l'employeur ?

L'employeur doit avoir connaissance des revendications professionnelles **au plus tard dès le commencement** du

QUAND LA LOI IMPOSE DES PRÉAVIS DE GRÈVE

• **Dans le secteur public.** Pour les personnels de l'État, des régions, des départements et des communes de plus de 10 000 habitants, ainsi que pour les personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés chargés de la gestion d'un service public, la grève doit être précédée d'un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé (C. trav., art. L. 2512-1 et L. 2512-2, al. 1 et 2). Dans les entreprises privées chargées d'un service public, cette obligation ne concerne que le personnel affecté à l'activité de service public (Cass. soc., 8 octobre 2014, n°13-13.792 PB). Le préavis doit préciser les motifs de recours à la grève, et mentionner le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée. Il doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement ou de l'entreprise, ou de l'organisme intéressé (C. trav., art. L. 2512-2, al. 3 et 4). L'envoi de préavis de grève successifs pour le même motif ne caractérise aucun trouble manifestement illicite, en l'absence de disposition légale l'interdisant et à défaut de manquement à l'obligation de négocier (Cass. soc., 25 janvier 2012, n°10-26.237 PB, à propos d'un syndicat ayant transmis successivement six préavis de grève, par télécopie et après 21 h00). Des réglementations spécifiques sont prévues pour certains corps ou secteurs de la fonction publique.

• **Dans le transport terrestre de voyageurs.** Dans les entreprises publiques ou privées chargées d'une mission de service public de transports terrestres de voyageurs, la grève est soumise à un préavis émanant d'un ou plusieurs syndicats représentatifs et dont le dépôt ne peut intervenir qu'après une négociation avec l'employeur (L. n°2007-1224 du 21 août 2007; C. transp., art. L. 1324-2 et s.; D. n°2008-82 du 24 janvier 2008; C. transp., art. R. 1324-1 et s.). Est régulier le préavis notifié par lettre recommandée portant en-tête du syndicat et mentionnant l'identité du délégué syndical, ces mentions ne laissant aucun doute quant à l'organisation syndicale dont émane le préavis, peu important l'absence de signature de son auteur (Cass. soc., 14 septembre 2017, n°16-12.215 D). Par ailleurs, les salariés doivent informer l'employeur qu'ils feront faire grève au plus tard 48 heures avant, sous peine de sanctions disciplinaires (CE, 19 mai 2008, n°312329). Cette formalité n'est soumise à aucune règle de forme (Cass. soc., 8 décembre 2016, n°15-16.999: dans cette affaire, les syndicats avaient fait parvenir à l'employeur des listes collectives intitulées « déclaration de grève » émargées par les salariés inscrits pour participer à ce mouvement de grève). Si les salariés renoncent à faire grève ou décident de reprendre leur service, ils doivent en informer l'employeur au plus tard 24 heures avant, sous peine de sanctions en cas de manquement répété (C. transp., art. L. 1324-7). S'ils n'ont pas, dans ce délai, informé l'employeur de leur décision de renoncer à faire grève, les agents déclarés grévistes ne peuvent être considérés comme disponibles au jour de la grève, y compris pendant la période entre l'expiration de leur repos journalier et l'heure théorique de prise de service (Cass. soc., 16 janvier 2019, n°17-27.124 PB).

• **Dans le transport aérien de voyageurs.** Dans ce secteur, les entreprises sont invitées à négocier des accords-cadres organisant une procédure de prévention des conflits, prévoyant notamment que la grève ne pourra être déclenchée qu'après négociation avec l'employeur. De plus, les salariés dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols doivent déclarer leur intention de faire grève au moins 48 heures à l'avance, sous peine de sanction. S'ils renoncent à faire grève ou décident de reprendre leur service, ils doivent en informer l'employeur au plus tard 24 heures avant, sous peine de sanctions en cas de manquement répété. De son côté, l'employeur ne peut pas utiliser les informations issues des déclarations individuelles des salariés pour récompenser certains équipages ou les réaménager avant le début de la grève (Cass. soc., 12 octobre 2017, n°16-12.550). La loi permet de recourir directement à un médiateur dès le début de la grève et d'organiser une consultation des salariés sur la poursuite de celle-ci au-delà de huit jours de conflit, mais son résultat n'affecte pas l'exercice du droit de grève (L. n°2012-375 du 19 mars 2012; C. transp., art. L. 1114-1 et s.).

mouvement de grève, peu important la forme de cette information (Cass. soc., 22 octobre 2014, n°13-19.858 PB; v. l'actualité n°16704 du 3 novembre 2014).

Aucun **formalisme** n'est prévu pour la présentation des revendications. Celles-ci peuvent être transmises **oralement** (Cass. soc., 22 octobre 2014, n°13-19.858 PB) ou par **écrit**, via un simple courrier ou un mail. Il a même été admis que les revendications professionnelles puissent être communiquées par des tiers et non par les salariés ou les syndicats (Cass. soc., 28 février 2007, n°06-40.944 PB; dans cette affaire, l'employeur avait été informé des revendications des grévistes par un courrier de l'inspecteur du travail et une discussion au cours d'une réunion de CHSCT).

En pratique, une grève est souvent précédée de la distribution de tracts, d'assemblées générales ou encore de réunions en amont entre la direction et les syndicats en vue d'éviter un tel conflit. Il est donc rare que l'employeur n'ait aucune connaissance des revendications des grévistes avant le déclenchement du mouvement.

À NOTER Les salariés peuvent déclencher la grève sans attendre que l'employeur ait clairement refusé de satisfaire leurs revendications (Cass. soc., 20 mai 1992, n°90-45.271).

Le salarié doit-il se déclarer gréviste ?

Étant absent de son poste, le salarié gréviste doit justifier de son absence, en l'occurrence par sa participation à la grève.

À NOTER Les salariés, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis (Cass. soc., 12 janvier 1999, n°96-45.659). Ils peuvent décider à tout moment de rejoindre le mouvement (Cass. soc., 8 décembre 2005, n°03-43.934 PB). En conséquence, un employeur ne peut, de sa propre initiative, déduire du fait que plus aucun salarié ne participe au mouvement que la grève est terminée. Cette décision ne peut en effet être prise que par le syndicat ayant déposé le préavis (Cass. soc., 4 juillet 2012, n°11-18.404 PB; v. dans le même sens: Cass. soc., 8 décembre 2016, n°15-16.078 PB). De même, l'employeur ne peut déduire de l'absence de salarié gréviste au cours des trois premiers jours de la période visée par le préavis que celui-ci était devenu sans effet (Cass. soc., 11 février 2015, n°13-14.607 PB). L'empêchement pour l'employeur, résultant des modalités de la grève définies dans un préavis régulier, d'organiser un plan de transport et d'information des usagers ne constitue pas un abus du droit de grève caractérisant un trouble manifestement illicite (Cass. soc., 30 juin 2015, n°14-10.764 PB).

QUELLES FORMES LA GRÈVE PEUT-ELLE PRENDRE ?

■ Débrayages répétés, grève tournante, grève perlée, ces formes de grève sont-elles licites ?

La grève suppose une **cessation totale** du travail.

C'est pourquoi la **grève perlée**, malgré la terminologie employée, ne constitue pas une grève, mais une inexécution défectueuse des obligations découlant du contrat de travail (Cass. soc., 16 mai 1989, n° 85-43.359). La grève ne peut **pas être limitée à une obligation particulière** du contrat de travail, telle que :

- les tâches spécifiques susceptibles d'être demandées pendant les travaux de maintenance des installations nucléaires (Cass. soc., 21 octobre 2009, n° 08-14.490 PB);
- le fait d'être à la disposition de l'employeur en dehors de l'horaire normal de travail (Cass. soc., 5 janvier 1979, n° 77-40.697);
- l'obligation d'astreinte (Cass. soc., 2 février 2006, n° 04-12.336 PB);
- l'exécution de **travaux exceptionnels** de maintenance et de sécurité (Cass. soc., 11 juillet 2016, n° 14-14.226 PB).

En revanche, tant que les débrayages répétés, les grèves tournantes et les grèves bouchons ne conduisent pas à une désorganisation de l'entreprise, ils constituent une grève licite. En effet, selon une jurisprudence constante, des **arrêts de travail courts et répétés**, bien que dommageables pour la production, ne constituent **pas un abus** du droit de grève ou un mouvement illicite dès lors qu'ils n'entraînent pas une désorganisation de l'entreprise (Cass. soc., 25 janvier 2011, n° 09-69.030 PB; Cass. soc., 10 juillet 1991, n° 89-43.147).

À NOTER À notre sens, si, contrairement à la grève perlée, la grève du zèle n'est pas considérée comme une inexécution fautive du contrat de travail, elle ne peut, en revanche, constituer une grève, faute de cessation totale du travail.

■ Les grévistes peuvent-ils occuper l'entreprise ?

Oui, à condition qu'il n'y ait pas d'**abus de droit** (atteinte au droit de propriété, à la liberté du travail ou de risque pour la sécurité des personnes et des biens).

Il n'y a pas de trouble manifestement illicite lorsque l'occupation :

- est purement symbolique et **n'entrave pas la liberté du travail** (Cass. soc., 26 février 1992, n° 90-40.760);
- n'est que **momentanée** et limitée à certaines parties de l'entreprise (Cass. soc., 11 février 1960, n° 57-40.650);
- est intervenue en réaction à la fermeture brutale d'une unité de production sans information ni consultation préalables des représentants du personnel et alors qu'il ne pouvait être reproché aux salariés aucune dégradation de matériel, **aucune violence**, séquestration ou autre comportement dangereux à l'égard du personnel se trouvant sur le site (Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.588 PB).

En revanche, lorsque l'occupation constitue un trouble manifestement illicite, l'employeur peut saisir le juge des **référé**s pour obtenir une **ordonnance d'expulsion**. Il en a été jugé ainsi, dans une affaire où le fonctionnement réduit de l'usine, imposé par les salariés qui occupaient les locaux, présentait des risques de pollution et empêchait, en neutralisant le turbo-alternateur, la complémentarité des différentes fonctions de l'installation, nécessaire pour la protection de la sécurité et de la salubrité publiques (Cass. soc., 26 février 1992, n° 90-15.459).

■ La pratique des piquets de grève est-elle licite ?

La pratique du piquet de grève n'est pas **illicite** si elle n'entraîne pas la **désorganisation** de l'entreprise et n'entrave pas la **liberté du travail** (Cass. soc., 7 juin 1995, n° 93-46.448; Cass. soc., 5 décembre 2010, n° 08-42.714 D). De même, le blocage d'un camion devant l'entrée de l'entreprise, qui n'entrave pas le travail des salariés ne participant pas au mouvement de grève ou qui n'entraîne pas une désorganisation de l'entreprise, en raison de l'existence d'un autre accès aux locaux de l'entreprise, ne constitue pas une faute grave (Cass. soc., 9 mai 2012, n° 10-26.497 PB).

En revanche, si le piquet de grève entraîne le blocage des portes de l'établissement, empêchant les autres salariés d'y accéder, le mouvement est **illicite**. L'**atteinte à la liberté du travail** des non-grévistes constitue une **faute lourde** (Cass. soc., 14 septembre 2017, n° 16-16.069 D).

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UN MOUVEMENT ILLICITE ?

Lorsque le mouvement de grève est **illicite**, les salariés qui y participent ne sont **pas considérés comme grévistes**. Ils ne peuvent donc pas se prévaloir de la **protection** attachée au droit de grève (*v. ci-contre*) (Cass. soc. 30 juin 2015, n° 14-11.077 P). Par conséquent, le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne se trouve pas limité à la seule faute lourde du salarié. En clair, une **faute grave** ou **simple** suffit à justifier la rupture du contrat de travail. Dans l'arrêt du 30 juin 2015, la Cour de cassation a estimé que le salarié, en bloquant la sortie de l'entreprise afin d'empêcher les véhicules de service de se rendre sur les chantiers, puis, en heurtant volontairement avec son véhicule le directeur et le gérant, avait commis des faits rendant impossible son maintien dans l'entreprise, de sorte que son licenciement pour faute grave était justifié.

2 La marge de manœuvre de l'employeur

L'EMPLOYEUR PEUT-IL SANCTIONNER OU LICENCIER UN SALARIÉ GRÉVISTE ?

■ Pas de sanction, ni licenciement...

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié (ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire) en raison de l'**exercice normal** du droit de grève (C. trav., art. L. 1132-2). En d'autres termes, si l'arrêt de travail répond aux conditions de licéité de la grève, le salarié qui y participe ne peut être sanctionné ou licencié, hors le cas de faute lourde (*v. ci-après*). En clair, si le salarié gréviste commet une faute simple, voire une faute grave, l'employeur ne pourra lui infliger une quelconque sanction, même un avertissement ou une mise à pied, et encore moins le licencier.

L'**exercice** du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf **faute lourde** imputable au salarié. Tout **licenciement** prononcé en **l'absence de faute lourde** est nul de plein droit (C. trav., art. L. 2511-1).

Cette nullité n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir **participé à une grève**, mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un **fait commis au cours de la grève** et qui ne peut être qualifié de faute lourde (Cass. soc., 9 mai 2012, n° 10-24.307 PB; Cass. soc., 5 juillet 2018, n° 16-21.563 D).

La nullité du licenciement entraîne en principe la **réintégration** du salarié (Cass. soc., 10 octobre 1990, n° 88-41.426). Le salarié peut saisir le juge prud'homal des référés pour qu'il ordonne la poursuite du contrat sous astreinte journalière (Cass. soc., 29 juin 1994, n° 91-40.656). Lorsqu'il demande sa réintégration, le salarié a droit au paiement d'une **indemnité** égale au montant de la **rémunération** qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa **réintégration**, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou un **revenu de remplacement** pendant cette période. Il n'y a donc pas lieu de déduire ces derniers de l'indemnité (Cass. soc., 2 février 2006, n° 03-47.481; Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-20.527 PB; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 230/2015 du 22 décembre 2015).

► ... sauf faute lourde

La faute lourde suppose une **participation personnelle et active** du salarié aux faits illicites (Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-43.739 D).

Elle est le plus souvent caractérisée par des actes d'**entrave à la liberté du travail** (v. par exemple Cass. soc., 14 septembre 2017, n° 16-16.069 D, à propos d'un salarié ayant personnellement participé aux faits d'entrave en bloquant la sortie du camion de dépôt et en exerçant des pressions sur ses collègues pour les inciter à empêcher les salariés non grévistes de quitter les lieux pour exercer leur travail) ou des **violences** sur les biens ou les personnes (v. par exemple Cass. soc., 26 mai 1981, n° 79-41.623, concernant un salarié ayant frappé un autre salarié qui refusait de s'associer à un mouvement de grève).

La **séquestration** constitue une faute lourde justifiant un licenciement, même si elle ne s'est accompagnée d'aucune violence ou dégradation ou n'a duré que quelques heures (v. par exemple Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-12.562 PB; Cass. soc., 18 décembre 2002, n° 00-44.259 D). Elle caractérise aussi un délit passible d'une sanction pénale (v. encadré ci-contre).

En revanche, ne constitue **pas une faute lourde** :

- le **blocage d'un camion** par un gréviste qui n'entrave pas le travail des salariés ne participant pas au mouvement de grève et qui n'entraîne pas une désorganisation de l'entreprise (Cass. soc., 9 mai 2012, n° 11-15.578 D);
- le seul fait pour un gréviste de **refuser de remettre à l'employeur le véhicule servant à livrer les clients** (Cass. soc., 8 février 2012, n° 10-14.083 PB).

À NOTER L'employeur doit viser expressément la faute lourde dans la lettre de licenciement, car si celle-ci ne vise qu'une faute grave, le juge, en cas de contentieux, ne sera pas autorisé à retenir la qualification de faute lourde, quand bien même les faits commis pourraient revêtir une telle nature. Le licenciement notifié pour faute grave, à raison de faits commis à l'occasion de l'exercice du droit de grève, sera donc obligatoirement déclaré nul (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 11-27.413 PB).

► Individualisation des sanctions

À la condition de ne pratiquer aucune **discrimination**, notamment sur le plan syndical, il est permis à l'employeur, dans l'intérêt de l'entreprise, de sanctionner différemment des salariés qui ont participé, lors de la grève, à une même faute (Cass. soc., 15 mai 1991, n° 89-42.270).

RESPONSABILITÉ PÉNALE DES GRÉVISTES

Séquestration : le fait de séquestrer un chef d'entreprise/cadre supérieur est puni de 20 ans de réclusion criminelle. Toutefois, si la personne est libérée volontairement avant le 7^e jour accompli depuis celui de son appréhension, la peine est de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende (C. pén., art. 224-1 à 224-5 ; à propos de salariés ayant retenu le directeur d'établissement et le directeur des ressources humaines dans les locaux administratifs d'une usine pendant deux jours : v. Cass. crim., 24 janvier 2018, n° 17-80.940).

Atteintes aux biens : la destruction, la dégradation ou la détérioration d'un bien appartenant à l'entreprise (ou à autrui) est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende, sauf s'il n'en est résulté qu'un dommage léger. Le fait de tracer des inscriptions, des signes ou des dessins, sans autorisation préalable, sur les façades et les véhicules est puni de 3 750 € d'amende et d'une peine de travail d'intérêt général lorsqu'il n'en est résulté qu'un dommage léger (C. pén., art. 322-1).

Entrave à la liberté de travail : le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de cette liberté est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. Le fait de le commettre à l'aide de coups, violences, voies de fait, destructions ou dégradations est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (C. pén., art. 431-1).

Vol : il est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (C. pén., art. 311-3).

COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL POURSUIVRE L'ACTIVITÉ PENDANT LA GRÈVE ?

Sous réserve des prohibitions prévues en matière de CDD et de contrats de travail temporaire (v. ci-après), il n'est pas interdit à l'employeur, en cas de grève, d'**organiser l'entreprise** pour assurer la continuité de son activité (Cass. soc., 11 janvier 2000, n° 97-22.025). Il s'agit même d'une **obligation** contractuelle vis-à-vis des salariés **non grévistes**, dans la mesure où il reste tenu de leur fournir du travail. Faute de quoi, il devra leur verser une indemnité correspondant au montant des salaires perdus. Cependant, la grève étant un droit à valeur constitutionnelle auquel l'employeur ne saurait porter atteinte, les moyens d'action pour assurer la poursuite de l'activité sont limités. Ainsi, des mesures de **changement d'horaires** appliquées à des salariés identifiés comme grévistes, même si elles sont en conformité avec les accords collectifs applicables, sont considérées comme ayant pour objet de limiter l'exercice de leur droit de grève si l'employeur ne démontre pas en quoi elles seraient de nature à favoriser la continuité de l'activité (T. jud. Bobigny, ch. 1, sect. V, 12 mars 2021, n° 21/00416, référé).

► L'employeur peut-il remplacer les grévistes ?

Dans quels cas est-ce interdit ?

Il est **interdit** de faire appel à des **intérimaires** ou d'embaucher des salariés en CDD pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail (C. trav., art. L. 1242-6 et L. 1251-10). L'employeur ne peut pas non plus augmenter le temps de travail d'intérimaires embauchés avant la grève, dans le but de leur faire prendre en charge les tâches laissées vacantes par les grévistes (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-13.634 PBR). Cette solution a été posée par la Cour de cassation pour les intérimaires, mais vaut également pour le recours au CDD, puisque

le régime applicable comporte exactement la même interdiction que celle visée par l'arrêt en matière de travail temporaire.

Outre le risque de **requalification** des contrats de mission ou des CDD en CDI (C. trav., art. L. 1245-1 et L. 1251-40), l'employeur qui méconnaît cette interdiction encourt une **amende de 3 750 €** et, en cas de récidive, une peine d'emprisonnement de six mois et une amende de **7 500 €** (C. trav., art. L. 1248-3 et L. 1255-5). Précisons que les poursuites pénales peuvent être engagées à l'encontre de l'entreprise **personne morale** mais aussi à l'encontre de la **personne physique** qui, agissant pour le compte de celle-ci, a donné les instructions nécessaires à la conclusion des contrats de travail temporaire (C. pén., art. 121-2; Cass. crim., 1^{er} mars 2016, n° 14-86.601 D).

À NOTER Pour établir que des intérimaires ont été recrutés en vue du remplacement des grévistes, les juges du fond peuvent prendre en compte trois éléments (Cass. crim., 1^{er} mars 2016, n° 14-86.601 D) : la date à laquelle a été donné l'ordre de procéder au recrutement des intérimaires; le nombre d'intérimaires recrutés en comparaison du nombre de salariés grévistes; les postes d'affectation des intérimaires.

Dans quels cas est-ce autorisé ?

En revanche, l'employeur peut :

- procéder à des **mutations internes**, dès lors que le travail demandé entre dans la catégorie et la spécialité du salarié. Dans ce cas, le salarié concerné doit percevoir l'intégralité de sa rémunération. L'employeur ne peut la diminuer sous prétexte qu'il l'a affecté à un travail différent (Cass. soc., 4 octobre 2000, n° 98-43.475 P);
- recourir à des entreprises de services ou sous-traiter une partie de sa production pour la durée du conflit sous forme de **contrats commerciaux** (Cass. soc., 15 février 1979, n° 76-14.527 P);
- remplacer les grévistes par des **bénévoles** (Cass. soc., 11 janvier 2000, n° 97-22.025). Dans ce cas, l'employeur doit être vigilant quant au risque de requalification en travail dissimulé, la relation de bénévolat ne devant pas dissimuler une relation de travail.

► Peut-il augmenter la durée du travail des non-grévistes ?

Selon nous, rien n'interdit à l'employeur de recourir aux heures supplémentaires durant un conflit.

► Peut-il réquisitionner les grévistes ?

Sauf dispositions législatives contraires, l'employeur ne peut **en aucun cas** s'arroger le pouvoir de réquisitionner des salariés grévistes (Cass. soc., 15 décembre 2009, n° 08-43.603 PB). Seul le **préfet** a le pouvoir de réquisitionner les grévistes, et seulement 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 il dispose ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police (CGCT, art. L. 2215-1, 4°).

► Peut-il accorder une prime aux non-grévistes ou selon le degré d'implication dans la grève ?

L'employeur ne peut pas accorder une prime aux non-grévistes du fait de leur non-participation à la grève (Cass. soc., 1^{er} juin 2010, n° 09-40.144 PB), les salariés grévistes ne pouvant faire l'objet de mesures **discriminatoires**, notamment en matière de rémunération ou d'avantages sociaux (C. trav., art. L. 1132-2 et L. 2511-1). De même, est **illicite** la prime accordée en contrepartie d'un engagement de ne pas faire grève (Cass. soc., 16 février 2011, n° 09-43.532 D).

En revanche, l'employeur peut accorder une prime aux non-grévistes en raison du **surcroît de travail occasionné** et auquel ils ont dû faire face du fait de la grève (Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-68.297 D; Cass. soc., 8 juin 1981, n° 79-41.253).

Il ne peut pas non plus en principe effectuer de différence de traitement selon le degré de participation à la grève : un accord de fin de grève ne peut accorder une indemnité spéciale selon ce critère, sauf s'il était justifié que cette faveur exclusive reposait sur des raisons objectives et pertinentes et si les conditions d'attribution de l'avantage avaient été préalablement définies et étaient contrôlables (Cass. soc., 13 décembre 2017, n° 16-12.397 PB).

► Peut-il faire récupérer les heures de travail perdues du fait de la grève ?

Non, la grève ne constitue **pas un événement permettant de récupérer** les heures perdues collectivement (C. trav., art. L. 3121-50). Les heures de travail effectuées après le conflit collectif au-delà de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires.

PEUT-IL OBTENIR L'EXPULSION DES GRÉVISTES ?

Ce n'est que si l'occupation des locaux constitue un **trouble manifestement illicite** que l'employeur peut obtenir, en **référé**, l'expulsion des grévistes.

L'employeur peut faire appel à un huissier pour prouver l'occupation comme le blocage de l'entreprise ou de l'établissement. L'**huissier** peut procéder à des constatations purement matérielles, exclusives de tout avis sur les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter. Il ne peut donc pas procéder à des auditions, sauf si elles ont pour seule fin d'éclaircir ses constatations (Cass. soc., 28 avril 2006, n° 04-13.932 P). Si le juge ordonne l'expulsion des grévistes, ceux qui **refusent** de libérer l'entreprise commettent une **faute lourde** (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-40.395), a fortiori s'ils participent personnellement à la poursuite des opérations de blocage (Cass. soc., 3 mai 2016, n° 14-28.353 PB). Pour faire exécuter cette décision, l'employeur peut demander le **concours de la force publique**. Le préfet peut refuser d'intervenir si l'évacuation des locaux risque de créer un trouble plus grand pour l'ordre et la sécurité (CE, 8 décembre 1989, n° 68586).

PEUT-IL FERMER L'ENTREPRISE ?

L'employeur ne peut répondre à une grève ou à une menace de grève de ses salariés par la fermeture

QUID DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES MENÉES PENDANT LA GRÈVE ?

Dès lors que le mouvement de grève ne touche pas l'ensemble des salariés et que ces derniers sont largement présents dans les locaux de l'entreprise, les élections professionnelles menées dans le contexte d'un conflit social sont régulières (Cass. soc., 28 janvier 2015, n° 14-14.345 F-PB; v. le dossier jurisprudence thème -IRP, élect.-n° 40/2015 du 3 mars 2015).

temporaire de l'entreprise. Une telle fermeture, dite «lock-out», constitue :

– d'une part, une violation de son obligation contractuelle de **fournir du travail aux non-grévistes**, ouvrant droit pour ces derniers à des dommages-intérêts (correspondant au montant des salaires perdus) ;

– d'autre part, une **entrave à l'exercice du droit de grève** justifiant le versement de dommages-intérêts à l'égard des grévistes.

La fermeture de l'entreprise n'est admise que de **manière exceptionnelle**, lorsque l'employeur n'a pas d'autre choix. Si tel est le cas, il peut suspendre l'exécution de tous les contrats de travail et être exonéré de l'ensemble de ses obligations contractuelles, notamment salariales. Il peut aussi placer les salariés en **activité partielle**, sur autorisation ministérielle, lorsque l'entreprise ou un service est fermé pendant **plus de trois jours** pour faire face à une grève (C. trav., art. R. 5122-8).

La fermeture de l'entreprise est ainsi justifiée en cas de **situation contraignante** résultant de la grève l'empêchant de **fournir du travail** au personnel non gréviste. Tel est le cas lorsque la grève totale du secteur de production a progressivement entraîné la **paralysie des autres secteurs d'activité** de l'entreprise, l'employeur ayant attendu que le fonctionnement de l'entreprise soit bloqué pour recourir à la mise en chômage technique (Cass. soc., 4 juillet 2000, n° 98-20.537 PB). Idem lorsque l'employeur est dans l'impossibilité d'exercer son pouvoir de direction, d'**accéder aux locaux**, ainsi qu'aux outils comptables de l'entreprise (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-26.600 PB).

Constituent aussi des situations contraignantes les **risques pour l'ordre et la sécurité** des personnes ou des biens. Seules des circonstances particulières, d'une **extrême gravité**, peuvent justifier la fermeture de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur a non seulement le droit, mais le devoir de fermer l'entreprise.

C'est ainsi que sur un site de production de substances chimiques, **classé à haut risque** (Seveso « seuil haut »), la décision de fermer provisoirement l'intégralité des installations et ateliers et de suspendre les contrats de travail en raison des contraintes générées par les débrayages a été jugée pleinement justifiée. En l'occurrence, les dysfonctionnements liés à la grève ne relevaient pas de phénomènes habituels dans le cadre du fonctionnement normal des ateliers et étaient d'une **particulière dangerosité** amplifiant de manière conséquente les risques pour les salariés et les installations (Cass. soc., 18 janvier 2017, n° 15-23.986 D). Même solution dans un contexte de **graves actes de violence** et de **dégradation** commis par les grévistes (v. par exemple Cass. soc., 8 décembre 1977, n° 76-40.594).

Dans ces hypothèses, l'employeur doit démontrer qu'il ne pouvait pas fournir aux non-grévistes des **tâches supplémentives**, en toute sécurité, en rapport avec leur contrat de travail (Cass. soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.193 PB). En revanche, il ne peut, au moindre écart de la part des grévistes, se retrancher derrière son obligation générale de sécurité de résultat afin de tenir en échec le droit de grève. Si **aucune voie de fait** n'est constituée et qu'**aucune situation d'insécurité** ou d'atteinte aux personnes ou aux biens n'est établie, la fermeture sera considérée comme illicite (Cass. soc., 17 décembre 2013, n° 12-23.006 PB ; Cass. soc., 14 octobre 2015, n° 14-10.145 D ; dans cette affaire, la résiliation judiciaire des contrats de travail aux torts de l'employeur a été prononcée).

3 Les conséquences de la grève

INCIDENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

► L'exécution du contrat est-elle suspendue ?

Pendant la durée de la grève, le salarié ne travaillant pas, l'exécution du contrat de travail est suspendue (Cass. soc., 24 juin 1998, n° 96-44.234). Cependant, à notre sens, le salarié gréviste reste tenu par certaines obligations découlant de son contrat de travail, notamment celle de **loyauté** ou de **non-concurrence**.

► Quelles sont les conséquences financières pour le salarié ?

Comment s'effectue la retenue sur salaire ?

Dans les entreprises du secteur privé, l'exercice du droit de grève entraîne une réduction de la rémunération **strictement proportionnelle** à la durée de la grève. Une retenue plus importante constitue une sanction pécuniaire interdite (C. trav., art. L. 1331-2 ; v. Cass. soc., 8 juillet 1992, n° 89-42.563).

Lorsque le salaire est établi d'après le nombre d'heures de travail accomplies, la retenue doit être calculée suivant le **nombre d'heures** qui n'ont pas été effectuées, compte tenu de l'horaire appliqué dans l'entreprise (Cass. soc., 27 janvier 2000, n° 98-46.211).

En cas de **contestation** du montant de la retenue sur salaire, c'est au salarié gréviste de démontrer qu'il entendait reprendre le travail avant la fin du conflit (Cass. soc., 15 janvier 2003, n° 00-46.858).

Aucune retenue sur salaire consécutive à l'exercice du droit de grève ne peut être mentionnée sur le **bulletin de paie** (C. trav., art. R. 3243-4). En pratique, le non-paiement des heures de grève est retracé par l'intitulé « absence non rémunérée ».

À NOTER Il n'est pas possible de réduire le salaire des non-grévistes en invoquant une diminution de la production consécutive au conflit (Cass. soc., 23 avril 1985, n° 82-41.861).

Quid des salariés en forfait annuel en jours ?

Selon la Cour de cassation, si l'absence pour grève n'est pas comptabilisable en journée ou demi-journée, la retenue salariale doit être **proportionnelle** à la **durée de l'absence** et **identique** à celle pratiquée pour toute autre absence de même durée. Plus précisément, en l'absence de stipulation de l'accord collectif sur ce point, la retenue doit tenir compte de la **durée de l'absence** et être calculée à partir du salaire mensuel ou annuel, d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux cadres soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces cadres si elle est supérieure à la durée légale (Cass. soc., 13 novembre 2008, n° 06-44.608 PBRJ). En pratique, si l'on applique la formule de calcul définie par la Cour de cassation, il faut en premier lieu déterminer un nombre d'heures fictif. Par exemple, pour un cadre gagnant 55 000 € par an pour un forfait de 204 jours dans une entreprise aux 35 heures, le calcul est le suivant : $204 \div 217 \times 151,67 \times 12 = 1711$ heures annuelles. Le salaire horaire est donc de $55\,000 \div 1711$ soit 32,14 € de l'heure. Il ne reste plus qu'à multiplier ce salaire horaire fictif par le nombre d'heures d'arrêt de travail.

À NOTER Lorsque l'accord collectif exclut, pour les forfait-jours, toute retenue en cas de suspension du contrat de travail inférieure à la journée ou à la demi-journée, cette règle doit être appliquée, y compris en cas de grève (Cass. soc., 4 mars 2009, n° 07-45.291 PB).

Dans quel cas le paiement des jours de grève peut-il être prévu ?

Il s'agit très souvent de l'un des points négociés dans l'accord de fin de conflit. S'il décide de payer les jours de grève, l'employeur ne doit pas créer une situation de **discrimination** entre les grévistes. Il ne peut pas, par exemple, tenir compte du degré de mobilisation selon les services et ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc., 9 juillet 2015, n° 14-12.779 PB : sanction d'une entreprise de presse ayant rémunéré à 50 % les jours de grève pour les grévistes dont les parutions avaient malgré tout été bouclées en temps et en heure, et retenu à 100 % le salaire des grévistes dont les titres avaient été livrés en retard aux abonnés).

À NOTER L'employeur peut être tenu de verser aux grévistes une indemnité compensant leur perte de salaire lorsque la grève est motivée par un manquement grave et délibéré à ses obligations, ce manquement ayant contraint les salariés à cesser le travail pour faire respecter leurs droits. Tel est le cas du non-paiement des heures supplémentaires (Cass. soc., 3 mai 2007, n° 05-44.776 PB) ou du refus de supprimer une prime illégale (Cass. soc., 21 mai 1997, n° 95-42.542). Tel n'est pas le cas en revanche du non-paiement des salaires en raison des difficultés économiques de l'entreprise placée en redressement judiciaire (Cass. soc., 26 janvier 2000, n° 98-44.177) ou encore de l'inexécution partielle de l'obligation de négocier annuellement les salaires (Cass. soc., 2 mars 1994, n° 92-41.134).

Quid des jours fériés et/ou chômés compris dans la période de grève ?

Lorsqu'une période de grève comprend un jour férié chômé et payé pour les salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail, le salarié gréviste ne peut pas prétendre au paiement de ce jour férié (Cass. soc., 24 juin 1998, n° 96-44.234). Le salarié, qui s'est associé au mouvement de grève, doit être légalement considéré, sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste pour toute la durée du mouvement. Il ne peut donc prétendre au paiement de sa rémunération pendant cette période, peu important qu'elle comprenne un ou plusieurs jours fériés chômés et payés aux salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail (v. Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-44.286).

Quelle est l'incidence d'une grève sur les primes annuelles (13^e mois) et d'assiduité ?

Ces primes peuvent être réduites ou supprimées du fait de la grève, à condition que toutes les absences, autorisées ou non, entraînent les mêmes conséquences (Cass. soc., 16 février 1994, n° 90-45.916). Sinon, il s'agit d'une mesure **discriminatoire** interdite (C. trav., art. L. 1132-2 et L. 2511-1; Cass. soc., 23 juin 2009, n° 07-42.677, n° 08-42.154 PB et Cass. soc., 7 novembre 2018, n° 17-15.833 PB, concernant des primes d'ancienneté et d'assiduité).

Quels sont les effets sur les congés payés ?

Les jours de grève ne sont pas assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés (Cass. soc., 16 décembre 1981, n° 79-42.472). Ils ne génèrent donc aucun droit à congés payés.

Sur les jours de RTT ?

À notre sens, comme toute absence, la grève entraîne une réduction du nombre de jours de RTT, sauf accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables. À condition, cependant, que toutes les absences soient traitées de la même manière, sans quoi il s'agit d'une mesure **discriminatoire** interdite (C. trav., art. L. 1132-2 et L. 2511-1).

Quid du congé supplémentaire récompensant l'assiduité ?

L'employeur peut tenir compte de l'absence motivée par la grève pour réduire ou supprimer un congé supplémentaire rémunéré lié à l'assiduité du salarié, lorsque toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur l'attribution de cet avantage (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-18.125 PB; Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-72.206 D). À défaut, la mesure risque d'être jugée **discriminatoire**.

Quelles sont les incidences sur le préavis ?

En cas de grève pendant l'exécution du préavis, ce dernier n'est pas prolongé de la durée de la grève (Cass. soc., 3 octobre 1968, n° 76-40.226). En revanche, le préavis signifié au cours d'une grève ne commence à courir qu'à compter de la reprise du travail (Rép. min., n° 7992, 28 novembre 1957, JOANQ, p. 5015).

INCIDENCE DE LA GRÈVE SUR LE MANDAT DES IRP

Le mandat est-il suspendu ?

Non, la grève ne suspend pas le mandat de représentation. Les représentants du personnel sont donc libres, pendant la grève, de circuler dans l'établissement pour l'exercice de leurs missions (Cass. soc., 27 février 1985, n° 82-40.173), sauf en cas d'abus ou de gêne apportée à l'accomplissement du travail des non-grévistes (Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-14.021 PI). Les heures de délégation leur sont payées, même lorsqu'elles sont prises pendant le mouvement de grève auquel les représentants du personnel se sont associés (Cass. soc., 13 décembre 2017, n° 16-19.042 D).

Les réunions obligatoires du CSE doivent aussi, selon nous, être tenues, la grève ne constituant pas un cas de force majeure qui justifierait leur report.

Quid du crédit d'heures ?

Le mandat des représentants du personnel n'étant pas suspendu, ils peuvent exercer leurs attributions et utiliser leurs crédits d'heures (Cass. soc., 27 février 1985, n° 82-40.173). La grève est souvent considérée comme une circonstance **exceptionnelle** justifiant un dépassement de ce crédit (v. Cass. soc., 8 juillet 1998, n° 97-42.743). Les juges apprécient le caractère justifié ou non des circonstances exceptionnelles au cas par cas. C'est au représentant du personnel d'établir les circonstances exceptionnelles et de prouver la conformité de l'utilisation de ces heures à son mandat (Cass. soc., 10 juin 1997, n° 94-42.546 P).

VOIR AUSSI

Encadrement du droit de grève dans les transports aériens : v. le dossier juridique - Conflits coll. - n° 85/2012 du 30 avril 2012
Loi sur la continuité du service public dans les transports : v. Légis. soc. - Conflits coll. - n° 211/2007 du 6 septembre 2007