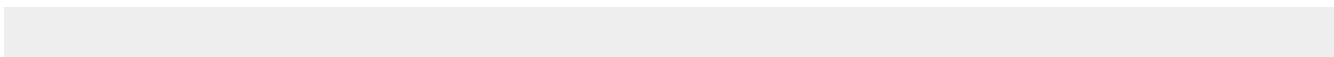


Droit social : relations collectives

Leçon 201 : La grève des salariés – la notion : Cas pratique

Josépha DIRRINGER

Table des matières



Enoncé du cas :

En août 2021, les salariés de l'ancienne entreprise Protector, spécialisée dans la sécurité privée, découvrent que, contrairement aux anciens salariés de l'entreprise Gardian's, ils ne bénéficieront ni de la prime mensuelle de risque de 100 euros ni du jour de congé supplémentaire. Mécontents, cinq salariés, dont M. Edgar Daie, décident de s'octroyer une journée supplémentaire de vacances et ne reprennent leur poste de travail que le mardi 2 septembre 2021.

Le mouvement est-il licite ?

En savoir plus : Corrigé

Il ressort de la jurisprudence (Cass. soc., 16 mai 1989) que la grève n'est caractérisée légalement que par un arrêt de travail concerté en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Trois conditions cumulatives sont donc requises : un arrêt de travail franc ; un arrêt de travail collectif et concerté, l'existence de revendications professionnelles. Concernant l'arrêt de travail, celui-ci doit avoir lieu pendant le temps de travail et non pendant les périodes où les salariés peuvent vaquer librement à leurs occupations (Cass. soc., 18 décembre 2001). Par ailleurs, concernant le caractère collectif et concerté, la Cour de cassation exige que l'arrêt de travail soit le fait d'une pluralité de salariés qui aient décidé ensemble de ne pas travailler (Cass. soc., 29 mars 1995). Mais cela ne signifie pas qu'ils doivent être majoritaires dans l'entreprise. Enfin, les revendications professionnelles doivent avoir été présentées à l'employeur au plus tard concomitamment à l'arrêt de travail (Cass. soc., 22 octobre 2014). De plus, les grèves d'autosatisfaction sont disqualifiées en mouvement illicite : il ne saurait y avoir une parfaite correspondance entre l'arrêt de travail et les revendications professionnelles en vue desquelles les salariés cessent le travail (Cass. soc., 25 juin 1991).

En l'espèce, cinq salariés décident de ne pas reprendre le travail et de s'octroyer ainsi une journée supplémentaire pour obtenir une journée de congé supplémentaire ainsi qu'une prime de 100 euros. En premier lieu, il ressort des faits que les salariés auraient dû reprendre leur travail ce qui signifie que leur contrat de travail n'était plus suspendu. L'arrêt de travail a donc bien été franc et intervenu pendant une période de travail effectif. En deuxième lieu, le caractère collectif et concerté du mouvement semble être satisfait. Tel n'est pas de la dernière condition. Si l'on ne peut constater une exacte correspondance entre l'arrêt de travail et les revendications professionnelles en vue desquelles l'arrêt de travail a été décidé, il ne ressort pas des faits que les salariés aient informé l'employeur de la teneur des revendications au plus tard au moment de l'arrêt de travail.

En conclusion, faute d'avoir informé l'employeur des revendications professionnelles, les salariés n'ont fait que participer à un mouvement illicite et ne peuvent prétendre à l'application du régime protecteur bénéficiant aux salariés grévistes.