

Les incidences de la grève et son règlement

Terminons notre série de fiches sur la grève par ses effets sur le fonctionnement de l'entreprise et sur les modalités de son règlement.

INCIDENCES SUR L'ENTREPRISE

Remplacement des grévistes

Un salarié en grève ne peut pas être remplacé par un CDD ou un intérimaire (*C. trav. art. L. 1242-6 et L. 1251-10*). Il a cependant été admis qu'un salarié embauché en CDD pour remplacer un salarié en arrêt maladie puisse remplacer un gréviste (*Cass. soc., 17 juin 2003, n° 01-00.332*). Ces infractions sont pénalement réprimées (*C. trav. art. L. 1248-3 et L. 1254-5*).

En revanche, l'employeur peut faire appel aux bénévoles (*Cass. soc., 11 janv. 2000, n° 97-22.025*) et aux salariés qui ne font pas grève. Les grévistes ne peuvent les empêcher d'accomplir ce travail sous peine de commettre une faute lourde. Enfin, l'employeur peut recourir à des entreprises de services ou conclure des contrats de sous-traitance pour faire réaliser une partie de l'activité de l'entreprise.

Droit au travail et aux salaires pour les non-grévistes

Pendant la grève, l'employeur doit donner les moyens aux salariés non-grévistes d'effectuer leur travail et de toucher leur rémunération. Si les salariés sont présents mais ne peuvent pas assurer leur service, ils ont droit à leur salaire, sauf si l'employeur démontre qu'il s'est heurté à des difficultés insurmontables, comme par exemple pour répondre à des impératifs de sécurité, et qu'il a tout tenté pour garantir la liberté du travail.

L'employeur peut donc fermer l'entreprise ou un service lorsque la grève d'un secteur ou de certaines catégories du personnel crée une situation contraignante rendant impossible la poursuite d'une activité normale (*Cass. soc., 31 oct. 1989, n° 88-41.229*).

Si l'employeur doit réorganiser le travail en raison de la grève, les nouvelles tâches attribuées aux salariés doivent correspondre à leur qualification. En revanche, le fait qu'elles ne correspondent pas aux tâches habituellement effectuées ne constitue pas pour autant une modification du contrat (*Cass. soc., 10 mai 1999, n° 96-45.673*). Enfin, l'employeur ne peut pas diminuer la rémunération des non-grévistes sous prétexte qu'il les affecte à un travail différent de celui qu'ils font habituellement (*Cass. soc., 4 oct. 2000, n° 98-43.475*).

Récupération des heures

Les heures perdues par suite d'une grève interne à l'entreprise ne peuvent légalement donner lieu à récupération. En revanche la grève extérieure à la société qui provoque des perturbations dans le fonctionnement de celle-ci peut justifier une récupération.

LE RÈGLEMENT DU CONFLIT

Les litiges collectifs intervenant entre les salariés et les employeurs font l'objet de négociations soit lorsque la convention ou l'accord collectif le prévoit, soit lorsque les parties l'ont décidé et en ont pris l'initiative.

Accords de fins de conflit

L'issue des négociations pour mettre un terme ●●●



••• à la grève prend souvent la forme d'un accord de fin de conflit qui a la nature soit :

- d'un accord collectif s'il est signé par une ou des organisations syndicales représentatives ;
- d'un accord atypique ayant les effets d'un engagement unilatéral, s'il est signé avec le CE.

Quelle que soit sa nature, en cas de litige sur son application, c'est le conseil de prud'hommes qui est compétent (*Cass. soc., 15 janv. 1997 n° 94-44.914*).

Il contient généralement des clauses sur la rémunération, la récupération des heures perdues en raison de la grève, les conditions de travail, la représentation du personnel, la conduite de l'entreprise ou l'absence de sanction des grévistes.

Les avantages attribués par l'accord de fin de conflit doivent s'appliquer à tous les salariés. À défaut, l'employeur peut engager sa responsabilité et se voir condamner à payer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

À NOTER

Si le CE est signataire de l'accord il peut conjointement avec les syndicats signataires, demander au juge son exécution ou l'indemnisation du préjudice résultant de son inexécution (Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 08-40.256). La Cour de cassation laisse donc entendre que le CE ne peut pas agir seul et doit intenter l'action avec un syndicat qui a signé l'accord.

Conciliation

Le litige peut être soumis à une commission de conciliation soit parce qu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit soit par accord des parties (*C. trav., art. L. 2522-1 et s.*). Elle est généralement composée de représentants des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés ainsi que de représentants des pouvoirs publics. Elle peut être saisie par les parties au conflit, le ministre du Travail, ou

le directeur régional du travail et par le préfet de région. Les parties sont tenues de comparaître, sinon la demande est rejetée.

À l'issue des réunions, il est établi un procès verbal de désaccord total ou partiel, ou un PV d'accord. Celui-ci produit les effets d'un accord collectif et doit être déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes et auprès du ministre du Travail. En cas d'échec, le conflit est soumis soit à une procédure de médiation, soit à l'arbitrage.

Médiation

La procédure de médiation peut être engagée par différents acteurs à l'issue ou non d'une conciliation, à savoir le ministre du Travail, le préfet, le président de la commission de conciliation et/ou les parties au litige (*C. trav., art. L. 2423-1 et s.*). Le médiateur a de larges pouvoirs d'information sur la situation économique de l'entreprise : il peut procéder à des enquêtes ou demander la production de tout document utile pour sa mission. Il peut, après une tentative de conciliation, faire des recommandations dans le délai d'un mois et les parties ont alors 8 jours pour réfléchir. À l'issue de ce délai, le médiateur prend acte du désaccord ou de l'accord. Ce dernier lie les parties et produit les effets d'un accord collectif. En cas d'échec, le médiateur communique son rapport au ministre du Travail.

L'arbitrage

La convention ou l'accord collectif de travail applicable dans l'entreprise peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties (*C. trav., art. L. 2524-1 et s.*). À défaut, les parties peuvent décider ensemble de mettre à l'arbitrage leur litige qui subsisterait à la conciliation ou la médiation. L'arbitre est alors choisi d'un commun accord.

Les sentences arbitrales doivent être motivées et sont susceptibles de recours devant la Cour d'arbitrage, composée de magistrats de l'ordre judiciaire et de conseillers d'État. ■