

compréhension du chapitre le droit de grève

Par **Fersi**, le **07/05/2023** à **14:04**

Bonjour,

A sa relecture, je me pose certaines questions de compréhension de mon cours en droit des relations collectives du Travail. Dont les voici :

- 1) Comment distingue-t-on le pouvoir de sanction par l'employeur entre la faute personnelle de la faute grave ? Le pouvoir disciplinaire de l'employeur peut-il s'exercer de manière à individualiser les sanctions en fonction de motif comme l'ancienneté en entreprise par l'application d'une convention collective d'entreprise dérogatoire ?
- 2) Comment définit-on la mutation de la rétrogradation d'activité professionnelle ?
- 3) En quoi consiste l'abus du droit de grève par la désorganisation de l'entreprise ?
- 4) La prime d'assiduité et la prime au résultat font-elles parties de la catégorie des rémunérations variables ? En quoi consiste ensuite la prime de pénibilité ? Pourquoi le fait de ne pas les verser aux salariés grévistes entraîne-t-il en principe une discrimination indirecte dans l'exercice de leur droit de grève ?
- 5) Comment la règle du trentième indivisible du régime du traitement statutaire des fonctionnaires s'applique-t-elle pour le bénéfice du bon fonctionnement et de la bonne marche des services publics dans le but de préserver l'intérêt général ?
- 6) Comment peut-on engager la responsabilité civile des salariés grévistes en cas d'atteinte à la liberté de travail des salariés non-grévistes alors même que l'exercice du droit de grève constitue en principe un cas de suspension de leur contrat de travail qui leur donne une certaine immunité ?
- 7) Est-ce que l'employeur est tenu de verser des dommages et intérêts pour inexécution contractuelle pour atteinte à la liberté de travail des salariés non-grévistes en cas de «lock-out» ? Dans quels cas celui-ci caractérise également aussi une entrave à l'exercice du droit de grève ? Pourquoi alors dans la pratique de l'exercice du droit de grève le lock-out à posteriori est autorisé à la différence des lock-out préventifs ? N'est-il pas titulaire d'un droit à la liberté d'entreprendre ? Comment cette dernière peut-elle d'ailleurs se définir concrètement pour donner un ou deux exemples précis ?
- 8) Comment distingue-t-on une atteinte à l'environnement pour cause de sécurité publique ou pour cause de salubrité publique ?

9) Dans quels cas pour faits de grèves illicites peut-on engager la responsabilité civile pour faute personnelle d'un syndicat ?

En vous remerciant beaucoup pour vos réponses à mes questions de compréhension.

Bien cordialement à vous.

Par **Lorella**, le **07/05/2023** à **21:24**

Bonsoir,

C est énorme toutes les questions que vous vous posez ? Ce n est pas possible de répondre à toutes ces questions dans un même post. Ici, on ouvre un post par question. Imaginez le temps que je vais mettre à répondre à toutes vos questions.

En fait, j ai plutôt l impression que ce sont des questions d un devoir à faire et que vous avez la flemme de réfléchir et de rédiger. Vous préférez profiter de votre long week-end pour vous balader, faire la fête. Alors vous vous êtes dit : et si je passais par le drive de juristudiant. Eh bien, non, cela ne marche pas comme cela. On n est pas des esclaves.

Par **Fersi**, le **08/05/2023** à **11:28**

Bonjour Lorella,

il doit y avoir un malentendu entre nous dans cette échange.

Car je suis en plein projet de reprise d'études supérieures, à l'entrée en master, l'année prochaine.

Et je cherche à me remettre à niveau à travers toutes ces questions là de compréhension de mon chapitre sur le droit de grève.

Bien respectueusement à vous.

Mehdi Fersi

Par **Lorella**, le **08/05/2023** à **12:18**

Tres bien, Fersi. Je regarderai vos questions.

Bon week end.

Par **Lorella**, le **09/05/2023** à **19:07**

merci de préciser si vos questions concernent le droit de grève dans le secteur public ou le secteur privé.

Par **Fersi**, le **12/05/2023** à **12:04**

Bonjour,

Il s'agit en fait du chapitre sur le droit de grève, de façon générale.

Je vous remercie par avance de prendre le temps de répondre à mes questions.

Bien cordialement à vous.

Par **Lorella**, le **12/05/2023** à **19:07**

Bonsoir,

Considérez toutes mes réponses uniquement pour le secteur privé, car je ne connais pas le droit du travail dans le secteur public. Il peut y avoir des convergences comme des divergences.

Je réponds sans tenir l'ordre des questions, en fonction de ma disponibilité du moment.

Par **Lorella**, le **12/05/2023** à **19:26**

3) En quoi consiste l'abus du droit de grève par la désorganisation de l'entreprise ?

Il ne faut pas confondre désorganisation de l'entreprise et désorganisation de la production. L'abus de droit de grève est caractérisé seulement s'il y a désorganisation de l'entreprise, avec une mise ou un risque de mise en péril de l'entreprise, que les actions soient de nature à compromettre l'existence de l'entreprise (ex : perte de clients). A ce moment-là, la grève devient illicite. Les salariés qui demeurent grévistes peuvent être sanctionnés, voire licenciés.

Par **Lorella**, le **14/05/2023** à **20:22**

6) Comment peut-on engager la responsabilité civile des salariés grévistes en cas d'atteinte à la liberté de travail des salariés non-grévistes alors même que l'exercice du droit de grève constitue en principe un cas de suspension de leur contrat de travail qui

leur donne une certaine immunité?

L'exercice du droit de grève à ses limites. Il est illégal de porter atteinte à la liberté de travailler en bloquant l'accès au site ou en occupant les locaux pour empêcher les non grévistes de travailler. Ces comportements constituent un trouble illicite au droit de grève. Les salariés grévistes participant à cette entrave perdent alors leur protection. L'employeur peut procéder à un licenciement pour faute lourde.

PS : le fait de ralentir l'entrée des salariés dans l'entreprise ne constitue pas une faute lourde

Par Lorella, le 18/05/2023 à 11:59

9) Dans quels cas pour faits de grèves illicites peut-on engager la responsabilité civile pour faute personnelle d'un syndicat ?

Il faut distinguer grève licite ou grève illicite et faits licites ou faits illicites.

Si la grève est licite et que des faits illicites ont été commis par des grévistes, mais non encouragés par le syndicat, la responsabilité du syndicat ne peut être engagée. Le syndicat n'est pas responsable des fautes commises personnellement par les grévistes. Dans le cas contraire, oui si des consignes ont été données par le syndicat pour commettre des faits illicites.

Par Lorella, le 21/05/2023 à 12:48

7) Est-ce que l'employeur est tenu de verser des dommages et intérêts pour inexécution contractuelle pour atteinte à la liberté de travail des salariés non-grévistes en cas de «lock-out» ? Dans quels cas celui-ci caractérise également aussi une entrave à l'exercice du droit de grève ? Pourquoi alors dans la pratique de l'exercice du droit de grève le lock-out à posteriori est autorisé à la différence des lock-out préventifs ? N'est-il pas titulaire d'un droit à la liberté d'entreprendre ? Comment cette dernière peut-elle d'ailleurs se définir concrètement pour donner un ou deux exemples précis?

Plusieurs questions à la suite ! ?? Un gros casse-croûte.

Le lock-out (la grève du patron), c'est-à-dire la fermeture temporaire d'une partie ou de tous les locaux ou l'interdiction d'y accéder, en réponse à une grève ou à une menace de grève de son personnel, est une pratique illicite.

L'employeur a l'obligation de fournir du travail à ses salariés non-grévistes. En leur privant de

travail, il les prive aussi de rémunération. C est une faute contractuelle.

Le lock-out constitue également une entrave à l'exercice du droit de grève (droit constitutionnel).

Le lock-out peut être contesté par les non-grévistes, les grévistes, par le CSE et par les syndicats.

Si jugement de la fermeture illicite, l'employeur devra indemniser les salariés non-grévistes, mais aussi les salariés grévistes à hauteur des salaires perdus.

Le lock-out ne doit pas être utilisé pour exercer une pression sur les salariés en grève ou de dresser les salariés grévistes contre les non-grévistes.

Une fermeture peut être considérée légitime :

- en cas de situation contraignante qui empêche l'employeur de fournir du travail aux salariés non-grévistes
- si problème de sécurité (l'employeur a une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés)

Si cette fermeture est justifiée, cela entraîne la suspension des contrats de travail des salariés non grévistes. Aucun salaire ne leur sera dû.

ici des décisions de Cour de cassation sur le lock-out

<https://www.doctrine.fr/t/lock-out>

Par **Fersi**, le **24/05/2023** à **12:09**

Bonjour Lorella,

Je tiens vraiment à beaucoup vous remercier pour toutes vos réponses éclairantes à mes questions sur ce chapitre de mon cours.

Très respectueusement à vous.

Par **Lorella**, le **24/05/2023** à **12:20**

Bonjour Fersi, merci pour votre retour.

Je suis contente que mes réponses vous soient utiles.

La suite aux prochains épisodes.

Par **Lorella**, le **27/05/2023** à **12:41**

5) Comment la règle du trentième indivisible du régime du traitement statutaire des fonctionnaires s'applique-t-elle pour le bénéfice du bon fonctionnement et de la bonne marche des services publics dans le but de préserver l'intérêt général ?

En cas de grève, il n'y a pas de maintien de salaire pour les grévistes. La retenue est proportionnelle à la durée de l'absence. C'est la logique en droit du travail.

Le mécanisme dans la fonction publique est tout autre. Il est plus sévère. Peu importe la durée d'absence dans la journée, il est retenu une journée sur le traitement. La journée est indivisible en heures, elle n'est pas fractionnée. Ce n'est pas tout. Si la grève se poursuit sur plusieurs jours, le décompte s'opère du 1er jour au dernier jour d'absence pour fait de grève, peu importe si dans cette période on compte des jours habituellement non travaillés (jour férié, week-end, congés).

Des différences si FPE, FPT et FPH

Voir détails ici :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F499/personnalisation/resultat?lang=&quest=>

Si le droit de grève est reconnu dans la fonction publique (à part certains corps) il n'est pas non plus encouragé. Cette méthode de calcul freine la révolte.

Par **Lorella**, le **30/05/2023** à **20:43**

4) La prime d'assiduité et la prime au résultat font-elles parties de la catégorie des rémunérations variables ? En quoi consiste ensuite la prime de pénibilité ? Pourquoi le fait de ne pas les verser aux salariés grévistes entraîne-t-il en principe une discrimination indirecte dans l'exercice de leur droit de grève ?

La **prime d'assiduité** est destinée à encourager les salariés à venir travailler, donc de les

inciter à ne pas s'absenter. Elle est mise en place par la convention collective de la branche professionnelle, ou un accord d'entreprise, ou de manière unilatérale par l'employeur. Elle peut être minorée ou supprimée en cas d'absence, même justifiée. Elle est calculée au prorata du temps de présence. L'employeur peut donc minorer ou supprimer cette prime en cas d'absence pour grève, à condition que toute absence, quelle qu'en soit la cause (sauf celles légalement assimilées à du temps de travail effectif) entraîne les mêmes conséquences. La retenue sur une prime en raison d'une absence pour grève est jugée discriminatoire. Jurisprudence constante.

La **prime de pénibilité** est liée aux conditions de travail. Exemple : travailler à la chaîne, à des températures extrêmes, en station debout prolongée. Idem elle est prévue par une convention ou un accord conclu au niveau de la branche ou de l'entreprise.

La **prime de résultat** est liée à la performance, à la productivité collective, voire individuelle et versée en fonction du résultat obtenu. Elle est mise en place par un accord collectif d'entreprise ou de manière unilatérale par l'employeur. On l'appelle aussi prime d'objectif. Les composantes doivent être communiquées aux salariés.

nb : je dirais que la prime de résultat est une rémunération variable et que les primes d'assiduité et de pénibilité sont des compléments de salaire.

Par Lorella, le 01/06/2023 à 23:02

2) Comment définit-on la mutation de la rétrogradation d'activité professionnelle ?

Dans les 2 cas, il s'agit d'une sanction disciplinaire suite à une faute importante commise par un salarié.

- la **mutation disciplinaire** se définit comme le changement du lieu de travail (dans un autre atelier, dans un autre établissement)

- la **rétrogradation disciplinaire** est une baisse des responsabilités, de la position hiérarchique du salarié

Plus en détail ici :

<https://www.editions-tissot.fr/guide/mutation-retrogradation-disciplinaire>

Par Lorella, le 12/06/2023 à 20:47

1) Comment distingue-t-on le pouvoir de sanction par l'employeur entre la faute personnelle de la faute grave ? Le pouvoir disciplinaire de l'employeur peut-il s'exercer de manière à individualiser les sanctions en fonction de motif comme l'ancienneté en entreprise par l'application d'une convention collective d'entreprise dérogatoire ?

On peut distinguer 3 niveaux de faute et des conséquences différentes :

- **la faute simple ou faute sérieuse**, caractérisée par un manquement par le salarié à ses obligations contractuelles,

- **la faute grave**, si elle cause des troubles sérieux et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise,

- **la faute lourde**, si par son comportement le salarié a eu l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Des facteurs peuvent atténuer la gravité de la faute, voire la supprimer, ce sont l'ancienneté et le caractère isolé de l'incident. D'autres facteurs peuvent au contraire aggraver la qualification (ex : niveau hiérarchique, passif disciplinaire du salarié fautif). La faute n'est donc pas le seul élément à prendre en compte. En conclusion 2 salariés qui commettent la même faute peuvent se voir notifier une sanction différente. Cette différence de traitement ne doit pas pour autant reposer sur un motif discriminatoire.

L'employeur doit consulter la convention collective (parfois dispositions plus favorables pour le salarié), le Code du travail (certaines sanctions sont interdites) et le règlement intérieur (obligatoire pour les entreprises d'au moins 20 salariés) pour suivre la procédure disciplinaire.

Exemple sanction interdite : en raison de l'exercice normal du droit de grève

La mesure disciplinaire est de nature à affecter ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

- avertissement ou blâme

- mise à pied

- mutation

- rétrogradation

- licenciement pour faute simple, grave ou lourde

C est l employeur qui qualifie la faute et en cas de contestation, c est le juge prudhomal qui l apprécie.

Par **Lorella**, le **12/06/2023** à **20:52**

8) Comment distingue-t-on une atteinte à l'environnement pour cause de sécurité publique ou pour cause de salubrité publique ?

Cette question ne concerne pas le droit du travail, le droit de grève

Par **Lorella**, le **12/06/2023** à **20:54**

Voilà, je pense avoir répondu à toutes les questions.

Bonne soirée.

Par **Isidore Beautrelet**, le **13/06/2023** à **07:29**

Il serait bien que Fersi viennent à nouveau remercier Lorella et lui dire si ses réponses lui ont permis de mieux comprendre.