

Conflit social : Gestion de la grève

Chantal COUTAUD
ccoutaud@deloitte.fr

01.53.77.16.11.
06.60.75.65.96.

Personnel & Confidentiel

GESTION DE LA GREVE

▪ Les sujets abordés :

- ▶ Constitution de preuve
- ▶ Le contentieux de la grève
- ▶ Représentants du personnel et délégués syndicaux
- ▶ Effets de la grève sur le contrat de travail des grévistes
- ▶ Comportements fautifs pendant la grève
- ▶ La poursuite de l'activité de l'entreprise
- ▶ Gestion de la sécurité des établissements et de l'entreprise
- ▶ La séquestration
- ▶ Fin de conflit
- ▶ Annexes (journal de grève, effectif en grève, mandat express et plans d'action préventif)

La grève est un droit constitutionnel

- Qui implique une cessation totale de travail (pas de grève perlée ou d'exécution défectueuse du travail, par ex.)
- Sur la base de revendications professionnelles précises connues
- Sauf dans les services publics, aucun préavis ne doit être respecté ; il n'y a pas de service minimum exigé
- Les salariés grévistes sont protégés et ne peuvent être sanctionnés, sauf à avoir commis une faute lourde (entrave à la liberté de travail, séquestration, menaces/violences/agressions de tous types, etc.)
- En cas d'occupation des locaux, l'expulsion peut être ordonnée par le juge des référés
- La grève suspendant le contrat de travail, aucune rémunération n'est due aux salariés grévistes
- Il y a quelques interdits : le remplacement des salariés grévistes ne peut se faire avec des CDD ou des intérimaires ; la fermeture de tout ou partie de l'entreprise (lock-out) n'est possible que dans de rares cas, ayant essentiellement trait à la sécurité des personnes et des biens.



« Il n'est de richesses que d'hommes » ...

Jean Bodin

Tâche n° 1 :

- Lister les acteurs à mobiliser rapidement + leurs coordonnées (préfet, maire, commissaire/OPJ et, surtout, huissier pour toutes constatations utiles).
- Lister l'équipe projet, téléphone portable, mail personnel, mail professionnel.

Tâche n° 2 :

- Lister les points faibles de l'organisation, ceux dont le non-fonctionnement serait dommageable pour l'entreprise // voir comment les sécuriser (discrètement).

Tâche n° 3 :

- Déployer le plan de communication avec des messages contrôlés ; penser à identifier les meneurs ou les salariés ayant naturellement pris de l'ascendant sur leurs collègues = c'est avec eux qu'il faudra parler et, le cas échéant, négocier.

En fonction du degré de gravité du mouvement, organiser une cellule de crise/un local sécurisé/ prévoir les moyens de "mettre à l'abri" les salariés non-grévistes, les locaux, le matériel et les produits/ organiser un Plan B (comment continuer à travailler).

■ II. Cas d'un mouvement calme et non susceptible de dégénérer

- ▶ ne pas perdre le contact : communiquer, dialoguer, expliquer (prévoir la composition idoine du groupe de contact)
- ▶ faire recenser le nom des grévistes, normalement par la hiérarchie
- ▶ éviter la moindre provocation

■ III. Cas d'un mouvement susceptible de dégénérer

- ▶ idem II.
- ▶ prévoir la présence d'un ou de plusieurs huissiers accompagnés d'un membre du personnel (à choisir avec soin / représailles ...) capable d'identifier nominativement certains salariés.

En fonction du degré de gravité du mouvement, organiser une cellule de crise/un local sécurisé/ prévoir les moyens de "mettre à l'abri" les salariés non-grévistes, les locaux, le matériel et les produits/ organiser un Plan B (comment continuer à travailler).

- **Tâche n° 1** : lister les acteurs à mobiliser rapidement + leurs coordonnées (préfet, maire, commissaire/OPJ et, surtout, huissier pour toutes constatations utiles).
- Lister l'équipe projet, téléphone portable, mail personnel, mail professionnel
- **Tâche n° 2** : lister les points faibles de l'organisation, ceux dont le non-fonctionnement serait dommageable pour l'entreprise // voir comment les sécuriser (discrètement).
- **Tâche n° 3** : déployer le plan de communication avec des messages contrôlés ; penser à identifier les meneurs ou les salariés ayant naturellement pris de l'ascendant sur leurs collègues = c'est avec eux qu'il faudra parler et, le cas échéant, négocier.

Question 1 : Comment constituer des preuves (1/2)?

Les preuves sont toujours à la charge de l'entreprise (pour justifier une mesure disciplinaire, une plainte contre un délit... : l'absence ou l'insuffisance de preuve est synonyme d'échec devant les tribunaux.)

Tout au long du conflit, il est donc essentiel de : Conserver tous les documents relatifs à la grève (ex : tracts syndicaux, préavis de grève, courriers, articles de presse, notes de la direction...)

- Etablir un journal de grève (cf. annexe 1)
- Etablir un suivi journalier des effectifs en grève (cf. annexe 2)

Moyens de preuves

- Constats d'huissiers
- Cf. page suivante.
- Constats de gendarmerie ou de police.
- Déposer une main courante en cas de menaces verbales au commissariat.
- Témoignages écrits des différents témoins, des différents faits (témoignages valables même émanant de salariés).
- Rapports techniques, relevés divers, E-mail.
- Tracts, affiches, communiqués, journaux syndicaux relatifs au conflit, blog, informations sur internet.
- Prendre des photos ou faire des films des grévistes (notamment si piquet de grève).

Comment établir un constat d'huissier (1/2) ?

- La première chose à faire consiste à établir la preuve de l'acte délictueux comme le caractère illicite du piquet de grève ou la séquestration. Le meilleur moyen est de faire dresser un constat par un huissier de justice.
- Précisons que l'huissier de justice ne devra pas jouer un rôle actif mais devra limiter son rôle aux « **constatations matérielles** ». Ainsi, il devra éviter de communiquer personnellement avec les salariés mais se limitera à retranscrire les faits dont il est témoin.
- De ce fait, **il s'avère indispensable d'accompagner l'huissier sur le terrain** afin de le « guider » dans ses constatations, c'est-à-dire d'effectuer les démarches nécessaires pour qu'il puisse dresser un constat suffisant pour la suite.
- Les faits devront être matérialisés de façon extrêmement précise. Il faudra que :
 - ▶ **Le constat identifie les personnes qui ont une conduite répréhensible**. La personne accompagnant l'huissier devra les appeler par leur nom et prénom et devra les **sommer de libérer les lieux afin de ne pas bloquer le travail et, plus généralement, l'accès au site pour un piquet de grève**.

Comment établir un constat d'huissier (2/2) ?

Des photos pourront être prises par l'huissier

- Les « meneurs » avec les responsabilités qui sont les leurs (DS, DP, membre(s) du CE) devront être précisément identifiés, de même que leur syndicat d'appartenance. Si les intéressés refusent de donner leur nom, il faudra les faire identifier par quelqu'un de l'entreprise qui les connaît.
- **En outre, le constat devra établir les conséquences de l'infraction relevée. En matière de piquet de grève, il devra être démontré l'atteinte portée à la libre circulation des personnes et la responsabilité des personnes concernées.** Il devra indiquer, par exemple, les modalités pratiques du blocage (cadenas) et les conséquences de celui-ci (sociétés et sites de production précisément désignés, nombre de camion bloqués, personnels et/ou fournisseurs cherchant à entrer sur le site et ne le pouvant pas, arrêts des machines, etc...). Là encore des photos à l'appui du constat devront être prises ;

Il est impératif de demander à l'huissier d'établir plusieurs constats dans une même journée. Sans vous substituer à lui, ni lui dicter le contenu de son constat, il ne faudra pas hésiter, le cas échéant, à vaincre l'éventuelle "timidité" de l'huissier.

Question 2 : Contentieux en cas de grève : occupation des locaux ou piquet de grève (1/5) ?

Référé : si les auteurs des troubles peuvent être identifiés

- Une fois la preuve des troubles recueillie, le juge pourra être saisi en référé aux fins d'ordonner l'expulsion des occupants.
 - constat d'huissier identifiant le plus grand nombre d'occupants notamment les porte-parole et représentants de droit et de fait
 - requête du TGI pour autoriser d'assigner à très bref délai des occupants
 - citation et confrontation des occupants devant le Président
 - signification de l'ordonnance aux occupants
- Tous les grévistes qui bloquent l'accès devront être assignés, de façon à ce que la procédure leur soit contradictoire, sauf si cela n'est pas possible, auquel cas, les seuls « meneurs » pourront être assignés.
- Précisons que, plutôt que d'ordonner l'expulsion, le juge pourra préférer, le plus souvent, désigner un expert judiciaire, voire un médiateur, dont le rôle sera d'apaiser les tensions et de chercher une issue au conflit.

Question 2 : Contentieux en cas de grève : occupation des locaux ou piquet de grève (2/5) ?

Saisine du TGI éventuellement par une ordonnance sur requête (si les grévistes ne peuvent être identifiés)

- Tend à obtenir du Président du TGI une injonction ou une interdiction comme l'ordonnance de référé. Possible seulement lorsque le contradictoire ne peut être obtenu, notamment par impossibilité d'identifier les grévistes
- Peut être demandée par exemple pour obtenir du Président du TGI la nomination d'un huissier ayant mission d'interdire à des personnes étrangères de pénétrer dans l'entreprise, aux piquets de grève, de s'opposer à la sortie ou à l'entrée du matériel ou de véhicules, aux grévistes de s'opposer à l'enlèvement de barrages devant les accès...
- Peut être utilisée pour remplacer la procédure en cas de référé en cas d'occupation ou piquet de grève, lorsqu'il n'est pas possible d'identifier les auteurs du trouble.

Attention : la procédure est délicate. Cette mesure non contradictoire est rarement admise car elle nécessite de justifier un risque particulièrement grave pour les personnes ou les biens.

Question 2 : Contentieux en cas de grève : occupation des locaux ou piquet de grève (3/5) ?

L'exécution de l'ordonnance de référé par le préfet

- L'ordonnance d'expulsion obtenue, il sera possible de solliciter le concours de la force publique afin d'obtenir l'évacuation des lieux.
- Légalement, le préfet est alors tenu d'agir mais il dispose pour cela d'un délai suffisant, si bien que le concours immédiat de la force publique n'est pas garanti.

Question 2 : Contentieux en cas de grève : occupation des locaux ou piquet de grève (4/5) ?

Eventuellement demande de dommages et intérêts

- Une demande de dommages-intérêts peut être introduite devant le tribunal chaque fois qu'il y a faute d'un gréviste, ou d'un syndicat ayant causé un **préjudice matériel et/ou moral à l'entreprise**.
- Mais il faut avoir la preuve de la **faute personnelle** commise, **du préjudice chiffré subi**, du **lien de causalité** entre la faute et le préjudice.
- Cette preuve est en général difficile à rapporter pour engager la responsabilité d'un syndicat car il faut prouver l'implication personnelle des délégués syndicaux qui peuvent engager juridiquement le syndicat.
- Le délégué syndical n'a pas ce pouvoir. La faute du délégué syndical au cours d'une grève est détachable de l'action du syndicat.

Question 2 : Contentieux en cas de grève : occupation des locaux ou piquet de grève (5/5) ?

Poursuites pénales

- Prendre toutes mesures pour le faire cesser si le délit se poursuit dans le temps (constat d'huissier, référé d'heure à heure, plainte, appel aux forces de l'ordre...),

- Prendre les sanctions qui s'imposent :
 - sanction disciplinaire (le délit constitue le plus souvent une faute lourde, cf. supra)
 - plainte ou citation directe si l'auteur du délit est connu

Question 2 : Contentieux en cas de grève : occupation des locaux ou piquet de grève (5/5) ?

Poursuites pénales

- **Si l'on ne peut pas établir et prouver l'identité du coupable** : plainte contre x déposée au commissariat de police ou à la gendarmerie ou au Procureur de la République,
- **Si l'on connaît l'identité du coupable** : et que l'on peut prouver en toute certitude, plainte contre la personne désignée déposée au commissariat de police ou à la gendarmerie ou au Procureur de la République (notamment si l'on souhaite un complément d'enquête) ou mieux, citation directe avec constitution de la partie civile devant le Tribunal correctionnel (avantage de rapidité).
- **Attention** : Si vous ne pouvez rapporter la preuve de la culpabilité de la personne contre laquelle la plainte nominative ou la citation directe a été engagée, vous vous exposez à une condamnation pénale avec dommages-intérêts.
 - Demande en dommages-intérêts contre l'auteur et le cas échéant contre les instigateurs et les complices,
 - Soutien des victimes du délit : aides matérielles, aides morales qui dans certains cas peuvent conduire l'entreprise à prendre l'initiative de déclencher la procédure pénale en lieu et place des victimes.

Question 3 : Rôle des Représentants du personnel et délégués syndicaux (1/3)

- **Le mandat pendant la grève** : leur mandat n'est pas suspendu durant le conflit. S'ils sont grévistes, il leur est donc possible de circuler dans l'entreprise pour effectuer leur mission.

- **Indemnisation des heures de délégation prise dans l'exercice de leur mandat** :
 - En cas de convocation par l'employeur à une réunion de négociation pendant la grève, le temps passé est indemnisé et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.
 - Concernant l'utilisation du crédit d'heure de délégation pendant un conflit collectif, la licéité dépend du mandat détenu par le représentant du personnel.
 - En tout état de cause, les heures de délégations doivent être payées à échéance normale avant d'être, le cas échéant, contestées devant le conseil des prud'hommes en cas de doute sur la licéité de leur utilisation.

Question 3 : Rôle des Représentants du personnel et délégués syndicaux (2/3)

Délégués syndicaux :

- Sont qualifiés pour présenter des revendications syndicales,
- Sont qualifiés pour diffuser les mots d'ordre syndicaux, y compris un ordre de grève,
- Ont compétence pour mener les négociations et souscrire les accords de fin de grève.

Le Comité de grève, n'a pas de caractère légal, pas de représentation légale du personnel, pas d'engagement souscrit en son nom : à exclure en principe des discussions.

Comité d'entreprise

Le Comité d'entreprise, n'a pas de compétence dans les problèmes revendicatifs.

■ Participent de droit aux réunions du CE :

- Le chef d'entreprise ou son représentant ;
- Deux collaborateurs au maximum de l'employeur qui ont voix consultatives (ils doivent être salariés de l'entreprise) ;
- Les élus titulaires avec voix délibératives ;
- Les élus suppléants avec voix consultatives ;
- Les représentants syndicaux avec voix consultatives ;
- L'expert-comptable du comité d'entreprise lors de la réunion de présentation de son rapport (2ème réunion livre III) voire lors de la réunion préparatoire
- Les élus (titulaires comme suppléants) des autres comités d'établissement ne participent pas de plein droit aux réunions. Il en est de même pour les délégués syndicaux.

Question 3 : Rôle des Représentants du personnel et délégués syndicaux (3/3)

■ Est-il possible d'inviter des tiers aux réunions du Comité d'entreprise ?

- La présence de personne étrangère au comité nécessite l'accord préalable entre le chef d'entreprise et la majorité des représentants du personnel ayant voix consultatives.
- **L'employeur ne peut décider unilatéralement de faire venir un huissier** (il est interdit de demander à un huissier d'assister à une réunion du comité d'entreprise) ou son avocat.
- Les représentants du personnel ne peuvent inviter un avocat ou encore un membre de leur syndicat (Union locale ou fédération).

■ Peut-on délocaliser une réunion du Comité d'entreprise ?

- Le lieu des réunions du comité d'entreprise est déterminé dans le règlement intérieur du comité.
- En principe, le lieu des réunions doit rester le même, il est néanmoins admis que l'employeur peut modifier le lieu de la réunion sans avoir à respecter un préavis particulier (Cass. soc. 17 novembre 1977, n° 75-14.751). Ainsi, il peut être envisagé à titre illustratif de tenir des réunions de CE dans les locaux de la Préfecture, de l'administration du travail ou des Chambres de commerce et d'industrie.
- Les frais de déplacement des élus devront être pris en charge par l'employeur et le temps de déplacement s'impute sur le crédit d'heure, ce qui peut donner lieu à dépassement du crédit d'heure.

Question 4 : Principaux effets de la grève sur le contrat de travail des grévistes (1/3)

- La suspension du contrat de travail du fait de la grève entraîne les conséquences suivantes :
 - Le règlement intérieur ne peut plus être invoqué, mais le chef d'entreprise conserve son pouvoir disciplinaire en tant que responsable de l'ordre, de la sécurité, de la discipline et peut, à ce titre, prendre toute mesure nécessaire, notamment prendre des sanctions en cas de faute lourde.
 - L'accident qui survient au gréviste, même sur le lieu de travail, n'est pas un accident du travail (sauf pour le représentant du personnel en heure de délégation pendant la grève et qui a eu un accident à cette occasion).
 - La déclaration doit néanmoins être faite mais avec contestation formelle du caractère d'accident de travail
 - De même, il n'y a en principe pas d'accident de trajet au sens de la législation.

Question 4 : Principaux effets de la grève sur le contrat de travail des grévistes (2/3)

- Si un salarié tombe malade avant la grève et est malade pendant tout ou partie de celle-ci, il doit être considéré comme malade et percevoir les indemnités conventionnelles jusqu'à la fin de sa maladie, calculées sur la base de l'horaire pratiqué par les non-grévistes (donc non dues si les non-grévistes sont empêchés de travailler).
- Les jours fériés tombant pendant la grève ne sont pas indemnisables.
- Les jours de congés familial conventionnels (congés de naissance, décès, mariage...) tombant pendant la grève, ne sont ni indemnisables ni reportables après la grève.
- La période d'essai est suspendue par la grève. Elle peut être prolongée d'une durée égale.
- Le préavis n'est pas interrompu par la grève, le contrat prenant fin à la date prévue.
- Le contrat à durée déterminée n'est pas prolongé par la grève.
- La période de grève n'est pas à être prise en compte pour le calcul des congés payés.

Question 4 : Principaux effets de la grève sur le contrat de travail des grévistes (3/3)

- Concernant la prise des congés payés :
 - Le salarié est en congé au moment où la grève est engagée : à l'issue de ses CP, il travaillera ou s'associera au mouvement,
 - Le salarié est en CP et interrompt ses CP pour s'associer au mouvement : les dates de CP initialement prévues restent fixées.
 - Les dates de CP initialement fixées se situent au cours de la grève : les dates sont modifiées et les congés seront payés que le salarié les prenne ou s'associe au mouvement.
- La voiture de fonction mise à la disposition des salariés dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail constitue un accessoire au contrat de travail et ne peut être utilisée qu'à des fins professionnelles. Le contrat de travail des salariés grévistes étant suspendu lors de la grève, les accessoires à ce contrat mis à la disposition des salariés pour l'exécution de ce dernier n'ont pas à être utilisés en dehors de son exécution. Les salariés agissant à contrario commettent une faute sanctionnable. La nature de faute est à apprécier au cas par cas.

Question 5 : Quels faits commis pendant l'exercice de la grève peuvent être reprochés aux salariés grévistes (1/5) ?

- L'exercice normal du droit de grève confère aux salariés un statut protecteur.
- Toutefois, la faute lourde commise pendant la grève met fin au statut protecteur du salarié gréviste.
- Ainsi, conformément à l'article L.2511-1 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 (...)* ».
- La faute lourde justifie un licenciement immédiat sans indemnité de licenciement, préavis et congés payés.
- L'employeur devra, toutefois, respecter la procédure de licenciement.

Question 5 : Quels faits commis pendant l'exercice de la grève peuvent être reprochés aux salariés grévistes (2/5)?

Quels sont les faits constitutifs d'une faute lourde ?

■ *Entrave à la liberté de travail et de circulation*

- Constitue une faute lourde permettant le licenciement d'un salarié gréviste toute entrave à la liberté du travail, même de courte durée.
- Ainsi, le fait pour un salarié conducteur de bus d'empêcher pendant moins d'une heure des salariés non-grévistes de circuler constitue une faute lourde (Cass, Soc, 10 février 2009).
- Constitue également une faute lourde le fait pour un salarié de participer personnellement et activement au blocage de l'entrée d'un golf, empêchant pendant plusieurs heures l'entrée et la sortie du personnel y travaillant ainsi que des clients (Cass, Soc, 27 novembre 2007)

Question 5 : Quels faits commis pendant l'exercice de la grève peuvent être reprochés aux salariés grévistes (2/5)?

Quels sont les faits constitutifs d'une faute lourde ?

■ *Occupation des locaux*

- Le droit de grève ne donne pas le droit de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise. Une telle occupation est illicite et donne le droit à l'employeur de solliciter l'expulsion des salariés grévistes. (Cass, Soc, 21 juin 1984).
- L'employeur pourra alors demander en référé l'expulsion des salariés grévistes. (Cf supra)
- Toutefois, l'occupation des locaux ne sera considérée comme un acte abusif, constitutif d'une faute lourde (Cf supra), dès lors qu'elle portera atteinte à la liberté de travail des salariés non grévistes ou dès lors qu'elle représentera un danger pour la sécurité.
- Ainsi, les grévistes qui interdisent l'entrée à l'usine au personnel non gréviste ou au directeur de l'établissement provoquent un trouble manifestement illicite. (Cass, Soc, 21 juin 1984)

Question 5 : Quels faits commis pendant l'exercice de la grève peuvent être reprochés aux salariés grévistes (3/5) ?

Quels sont les faits constitutifs d'une faute lourde : Occupation des locaux (suite)

- En revanche, dès lors que l'occupation des locaux s'est déroulée sans entrave à la liberté de travail, aucune faute lourde ne peut être retenue.
- En conséquence, à titre illustratif, il se déduit de la jurisprudence que l'installation d'une tente, sur la propriété de l'entreprise, sans entrave à la liberté de travail, ne semble pas de nature à constituer un trouble manifestement illicite, ni même une faute lourde de grève pouvant conduire au licenciement des salariés grévistes.
- Par ailleurs, si l'occupation des locaux est de nature à constituer un risque pour la protection de la sécurité et de la salubrité publiques, il existe un trouble manifestement illicite justifiant l'expulsion des grévistes.
- Ainsi, dès lors que l'occupation des locaux présente un risque de sécurité ou de pollution de nature à compromettre la protection de la sécurité et de la salubrité publiques (feu ou menace par un produit toxique), la Chambre sociale de la Cour de cassation considère qu'il existe un trouble manifestement illicite justifiant l'expulsion des grévistes.

Question 5 : Quels faits commis pendant l'exercice de la grève peuvent être reprochés aux salariés grévistes (3/5) ?

Quels sont les faits constitutifs d'une faute lourde : Occupation des locaux (suite)

■ Mesures à prendre en cas de risque d'occupation :

- avertir les diverses autorités (commissariat, RG, Siège Social , Inspection du travail)
- mettre à l'abri les documents confidentiels
- notifier au personnel gréviste en présence d'huissier les risques que certaines formes d'actions menées par les grévistes peuvent entraîner pour les installations, les grévistes eux-mêmes et les tiers en soulignant que leur responsabilité pénale et civile sera engagée en cas d'accident.

■ Situation des non-grévistes en cas d'occupation

- Ceux-ci constituent presque toujours la majorité du personnel. Dès lors l'employeur fait tout ce qu'il faut pour leur assurer la liberté du travail et la sécurité, il est dégagé des obligations juridiques à leurs égards (pas d'obligation de payer les salaires perdus).
- Il est utile que les non-grévistes exercent de leur côté toutes actions de droit pour assurer la défense de leurs intérêts et spécialement de leur liberté du travail et de leur sécurité (pétition, action en justice, référé, actions en responsabilités, démarche auprès des autorités...)
- Leur unité et leur cohésion est la condition de leur efficacité, leur intervention en parallèle de celle menée par la Direction ne peut que renforcer leur propre position et celle de l'entreprise dans la protection de leurs intérêts communs.

Question 5 : Quels faits commis pendant l'exercice de la grève peuvent être reprochés aux salariés grévistes (4/5)?

Quels sont les faits constitutifs d'une faute lourde (suite)

■ **Violences**

- Constitue une faute lourde les bourrades ou bousculades et autres manifestations dont le salarié est l'auteur au cours d'une grève. (Cass, Soc, 19 novembre 1987).
- En cas de violences commises pendant l'exercice de la grève, il convient d'appeler un huissier qui constatera les faits et surtout le commissariat afin qu'un officier de police judiciaire appréhende l'intéressé.

■ **Sabotages, dégradation de matériel et rétention de matériel de l'entreprise**

- En cas de dégradation de matériel, il convient de faire constater par huissier, d'une part, l'auteur des faits mais, d'autre part, les conséquences dommageables afin que la Société puisse demander ultérieurement réparation du préjudice subi à l'auteur des faits. A cet égard, le recours à un expert pour évaluer les dommages pourra être utile.
- En outre, le fait de dégrader ou de retenir le matériel de la Société constitue une faute lourde de grève qui pourra être sanctionnée par l'employeur.
- Mais, il convient d'être vigilant sur la notion de dégradation. Ainsi, le fait de peindre sur les vitres des slogans non injurieux indiquant que l'entreprise est en grève avec du blanc d'Espagne effaçable ne constitue pas une faute lourde de grève. (CA Paris, 3 février 1994)
- En outre, l'atteinte aux biens est une infraction pénale qui pourra être sanctionnée par une peine d'amende et d'emprisonnement.

■ **Injures**

- Ne constitue pas une faute lourde le fait pour un salarié d'avoir proféré des menaces en dehors de toute violence (Cass, Soc, 10 mai 2001).
- En conséquence, vous ne pourrez pas sanctionner un salarié qui profère des injures pendant l'exercice de la grève.

Question 5 : Quels faits commis pendant l'exercice de la grève peuvent être reprochés aux salariés grévistes (5/5) ?

Quelles sont les précautions à prendre ?

- Etre en mesure de rapporter la preuve de la faute individuelle sanctionnée. Le nom de la personne sanctionnée doit pouvoir être retrouvé facilement dans les éléments de preuves décrivant les faits fautifs et les lui imputant à elle et aux autres,
- Apprécier différemment les sanctions de salariés qui ont commis une même faute collective (séquestration, refus d'obtempérer à une décision de justice) en fonction du comportement personnel de chaque salarié (meneur, ancienneté...)
- Ne pas prendre des sanctions qui pussent être discriminatoires, c'est-à-dire fondées sur d'autres considérations que le seul degré d'extrême gravité de la faute individuelle commise, notamment en ne visant que les représentants du personnel ou les délégués syndicaux (soit mesures prises contre tous les coupables, soit preuve du rôle déterminant des représentants du personnel ou de délégués syndicaux),

Remplacement des salariés grévistes

- **Embauchage du personnel intérimaire :**
 - L'embauche d'intérimaire pour remplacer du personnel en grève est **interdite**.
 - De la même façon, muter un intérimaire déjà présent avant le conflit sur un poste d'un gréviste est une fraude à la loi.

- **Embauchage de personnel en contrat à durée déterminée :**
 - L'embauche de CDD pour remplacer du personnel gréviste est prohibée dans les mêmes conditions que l'embauche d'intérimaires.

- **Mutations internes de non-grévistes à des postes de grévistes :**
 - Juridiquement, toujours possible (sous réserve compétence des remplaçants).
 - Le remplaçant ne peut refuser, mais il est en droit de faire grève.
 - En aucun cas, un salarié gréviste ne peut s'opposer à ce qu'un autre salarié effectue son travail (délict d'entrave à la liberté du travail).

Remplacement des salariés grévistes

■ Recours à la sous-traitance :

- L'employeur peut faire appel à une autre entreprise extérieure pour faire exécuter les travaux dont elle a la charge, mais qu'elle ne peut assumer parce que ses salariés sont en grève.
- Toutefois, si la sous-traitance s'effectue sur les mêmes lieux de l'entreprise, il convient d'agir avec prudence car il doit s'agir d'une véritable sous-traitance et non d'un prêt de main d'œuvre illicite.
- Or l'intervention directe des salariés de l'entreprise sous-traitante dans les locaux, mais aussi certainement utilisation du matériel de l'entreprise dont les salariés sont en grève est risquée, car caractérise le délit de prêt de main d'œuvre illicite voire le délit de marchandage.
- Pour éviter tout risque de requalification en salariat, l'opération en cause doit emprunter un certain nombre de caractéristiques pour exécuter la tâche qui lui est confiée. (*être en mesure de démontrer que le prestataire a des compétences qui n'existe pas en interne*)

Question 7 : Gestion de la sécurité des établissements et de l'entreprise

Est-il possible d'interdire l'accès à l'entreprise à des personnes extérieur ?

- En vertu du droit de propriété il est permis d'interdire l'accès à l'entreprise et/ou à l'établissement à des personnes qui n'en sont pas membres et tout particulièrement :
 - Aux médias
 - Aux personnalités syndicales (membres de l'union locale ou de la fédération)
 - A des personnalités politiques extérieures.
 - **Exception**, l'article L.2325-13 du Code du travail autorise sans restriction le comité d'entreprise à inviter des personnalités extérieures syndicales ou non. Ainsi, il est tout à fait possible qu'un délégué syndical de l'union locale, un journaliste ou encore un homme politique soit invité à se rendre sur le site dans les locaux du comité d'établissement s'il est invité.

Est-il possible de recourir à une société de gardiennage pour sécuriser les sites ?

- Il est permis d'avoir recours à une ou plusieurs sociétés de gardiennage pour protéger ou restreindre l'accès aux locaux de l'entreprise.

Qu'est-ce qu'une séquestration ?

- Les mouvements de grève peuvent s'accompagner de la séquestration du chef d'entreprise ou des cadres.
- Il s'agit du fait, sans ordre des autorités constituées et hors les cas prévus par la loi, d'arrêter, d'enlever, de détenir ou de séquestrer une personne.
- Il s'agit d'un délit ou d'un crime selon la durée de la séquestration.
- Le délit est constitué dès lors que la personne a été privée de liberté contre son gré, même si elle n'a pas mis véritablement à l'épreuve le barrage des portes donnant accès au couloir, préférant attendre l'intervention de la police (Cass, Crim, 13 mars 1980).

Quelles sont les sanctions encourues en cas de séquestration ?

■ Sanctions pénales

- Conformément à l'article 224-1 du Code pénal : 20 ans de réclusion
- Conformément à l'article 224-1 du Code pénal : 5 ans et 75 000 euros d'amende si la personne est libérée volontairement avant le septième jour accompli de son appréhension.

■ Sanctions disciplinaires

- Constitue une faute lourde le fait de séquestrer un cadre commercial dans les locaux administratifs de la Société de 10 heures à 20h30 en s'opposant physiquement à sa sortie de l'entreprise (Cass, Soc, 1^{er} avril 1997)
- Constitue une faute lourde, la participation personnelle à la séquestration d'un dirigeant de la Société, aux fins de forcer l'employeur à la reprise des négociations et à accepter la revendication des grévistes, peu important que la présence du salarié ait été intermittente ou momentanée et non pas permanente durant toute la journée (CA Grenoble ; 14 avril 2003)

Qui appeler en cas de séquestration ?

- Appeler un huissier de justice afin que ce dernier constate les faits et les personnes impliquées.
- A cet égard, il convient, à titre probatoire, d'essayer d'obtenir l'identité des participants.(Cf. supra constat d'huissier)
- Appeler le commissariat de police afin qu'un officier de police judiciaire se rende sur les lieux, pour, d'une part, libérer les personnes séquestrées et, d'autre part, pour interpellier les auteurs.

La fin de conflit se solde dans certains cas par un **protocole de fin de conflit** qui matérialise les décisions qui peuvent être prises.

- Les signataires de ce type de protocole sont en pratique très divers et il n'y a pas de formalisme à respecter (pas de dépôt à la DIRECCTE ni aux conseils des prud'hommes) sauf si le protocole prenait la forme d'un véritable accord collectif signé par des organisations syndicales sur une des matières relevant de la négociation collective.
- **Heures supplémentaires** : afin de rattraper la production il est possible de faire des heures supplémentaires à l'issue de la fin du conflit.
- L'utilisation des heures supplémentaire doit s'effectuer en respectant les formalités habituelles (pour les heures du contingent : information de l'inspection du travail et du CE)
- Récupération : la récupération (heures considérées comme déplacées à la suite d'une interruption collective de travail) n'est pas possible à l'issue d'une grève.

JOURNAL DE GREVE

- Direction Régionale
- Date

Renseignements généraux :

Date de dépôt du préavis/heure/dépositaire
local/régional/national
Syndicats signataires
Revendications

Date	Heure	Evènement Détail- observation*commentaires

Evènement au jour le jour

Mentionner les suivis de négociation, les tracts, les Assemblées Générales du Personnel, les articles de presse, les informations aux autorités locales.