

## Les conflits collectifs

### Objectifs :

- Définir la grève
- Connaître les effets et les limites du droit de grève
- Distinguer les procédures de règlements des conflits collectifs

Le conflit collectif de travail émane de groupements organisés ou non, et met en jeu des intérêts collectifs, c'est à dire communs à un ensemble de salariés (ex : la liberté syndicale, la révision des salaires, la durée du travail, l'hygiène et la sécurité).

Le conflit collectif du travail se traduit par la grève, l'occupation des locaux de la part du personnel et peut avoir pour riposte patronale le lock-out.

### I. La grève

#### A) Définition

La grève est la cessation collective et concertée du travail pour la défense d'intérêts professionnels. La grève doit répondre à quatre conditions :

- une décision prise en concertation par les salariés, ce qui ne signifie pas une décision unanime seule une partie des salariés peut décider la grève ;
- appuyer une revendication professionnelle ce qui met hors champ les revendications strictement politiques et les grèves de solidarité ;
- un arrêt de travail c'est-à-dire un arrêt total, quelle que soit la durée de l'arrêt ;
- un arrêt collectif du travail.

#### B) Effets sur le contrat de travail

La grève a pour effet de suspendre le contrat de travail c'est-à-dire que l'employeur ne verse pas le salaire puisque le travail n'est pas fourni. Les salariés non-grévistes qui restent à la disposition de l'employeur doivent percevoir leur salaire même s'ils n'ont pas pu exercer leur travail.

Le chef d'entreprise doit respecter le droit de grève : il ne peut prendre de sanctions pour seuls faits de grève et ne peut embaucher des salariés sous contrat à durée déterminée ou en intérim pour remplacer les grévistes car cela porterait atteinte au droit de grève.

La grève entraîne la suspension du contrat de travail ce qui ne signifie pas sa rupture, en conséquence les salariés grévistes sont responsables de leurs actes. Ils peuvent dans certains cas se voir reprocher des actes fautifs entraînant une procédure de licenciement. Par exemple un acte de violence à l'égard d'une personne ou d'un bien lors d'une grève peut être reproché, ou bien la participation à une grève illicite.

#### C) Les limites au droit de grève

Le droit de grève n'est cependant pas un droit absolu il est encadré par des lois. Certaines grèves sont considérées comme illégales :

- La grève perlée c'est-à-dire un ralentissement du travail afin de réduire volontairement l'efficacité du travail.

- La grève strictement politique sans aucun lien avec des motifs professionnels.
- Dans certains cas la grève de solidarité peut être reconnue comme illégale.

## **II. Le règlement des conflits collectifs**

### **A) La conciliation**

Le différend entre l'employeur et les salariés est soumis à une commission ad hoc. Le recours peut être prévu par la convention collective ou bien être demandé par les parties.

Lorsque les parties se sont rencontrées, le président de la commission établira un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation.

### **B) La médiation**

L'ensemble des conflits est susceptible d'être soumis à un médiateur. Lorsque le conflit porte sur l'interprétation ou la violation de mesures légales, le médiateur doit conseiller les parties de soumettre le conflit à une juridiction compétente ou à une procédure d'arbitrage.

### **C) L'arbitrage**

Les parties peuvent choisir d'un commun accord de soumettre leur litige à un arbitre lorsqu'il y a déjà eu conciliation ou médiation. C'est une procédure facultative.

L'arbitre statuera en droit lorsqu'il y a nécessité d'interpréter les textes légaux, et en équité sur les autres points.

## **III. Le lock out**

C'est la fermeture de l'entreprise à l'initiative de l'employeur en réponse à un conflit collectif. Le lock out sera jugé légal dans des cas précis définis par la jurisprudence. Il faut que l'employeur puisse justifier d'un cas de force majeure (irrésistible et imprévisible) pour déclencher le lock out (ex : dégradation des locaux).

Les conséquences des mesures patronales entraînent la suspension du contrat de travail c'est-à-dire le non versement des salaires. Les salariés ont toujours la possibilité de contester la licéité du lock out devant les tribunaux afin d'obtenir le versement des salaires qu'ils estiment injustement retenus.