Cfdt:
ROUTE

ABÉCÉDAIRE

Droit de grève

Transport de voyageurs

2022

Directeur de publication
Patrick BLAISE

Rédaction
Isabelle LE GOFF
MAXIME BATIFOULIER

Design
Maëlise LOURENÇO

ÉDITO

Patrick BLAISE
Secrétaire Général de l'Union Fédérale Route

L'abécédaire du droit de grève de **l'Union Fédérale Route FGTE-CFDT** cible le secteur du transport de voyageurs. À travers ce guide, nous souhaitons vous donner les éléments clés dans l'objectif d'apporter des informations fiables mais aussi, d'accompagner nos camarades face à une procédure stricte de déclenchement de grève. En effet, cet abécédaire représente un soutien tant aux délégués syndicaux des entreprises du secteur public que du secteur privé.

Il s'agit d'une bonne occasion pour évoquer nos perspectives pour le secteur du transport de voyageurs. Aujourd'hui, les rémunérations ne sont pas à la hauteur. C'est pourquoi, nous travaillerons en conséquence pour **obtenir des salaires adaptés à la profession avec des conditions de travail dignes.** Notre réflexion est la suivante : sur quels axes devons-nous œuvrer pour que tous les temps de travail, pleins ou partiels, soient indemnisés ?

L'Union Fédérale Route FGTE-CFDT lutte pour que chacun de ses métiers, des transports routiers et de ses activités auxiliaires, puisse évoluer en faveur des salariés.

Introduction générale

Le droit de grève est avant tout un droit constitutionnel. Il fait partie d'un des principes politiques, économiques et sociaux garantis par la Constitution de 1958 (inscrit dans le préambule de 1946, auquel renvoie la Constitution de 1958).

« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent »

Dans le cadre du secteur privé, la loi est peu intervenue sur le droit de grève. Mis à part quelques principes, c'est avant tout la jurisprudence qui a défini le cadre relativement précis et toujours évolutif du droit de grève.

Les décisions de jurisprudence **sont le résultat d'un équilibre** entre des intérêts divergents qui s'expriment à l'occasion d'un conflit collectif, un délicat équilibre entre le respect du droit de grève, de la liberté d'entreprendre de l'employeur et de la liberté de travail des salariés non-grévistes. Ce sont des droits et libertés qui sont garantis constitutionnellement.

Seuls certains principes font l'objet d'une règle :

- « *La grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié* » (**article L. 2511-1** du code du travail),
- « *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires en raison de l'exercice normal du droit de grève* » (**article L. 1132-2** du code du travail),
- L'interdiction du recours aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs intérimaires pour remplacer des salariés en grève (**articles L. 1242-6 et L. 1251-10** du code du travail),
- Les procédures conventionnelles de conciliation (**article L. 2522-1 et suivants** du code du travail).

En revanche, dans le secteur public, le droit de grève est encadré tant à son déclenchement qu'à son auteur. C'est l'exigence du préavis de grève qui « *émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé* » (**article L. 2512-2** du code du travail). Même si l'usage du droit de grève appartient au salarié, il doit être déclenché au préalable par un *préavis de grève*. Seule une organisation syndicale représentative peut déposer un préavis de grève.

Sont assimilées au secteur public, les entreprises de droit privé qui exerce une *délégation de service public*. Ce qui est le cas pour le transport terrestre régulier de personnes. Ces dernières années la loi a introduit des particularités pour le transport terrestre régulier de personnes, le secteur du transport interurbain dans son activité de lignes régulières est désormais soumis à une procédure dite de « *prévention des conflits* ».

Introduction

Avant de déposer le préavis de grève et de partir à la grève, il faut respecter cette procédure préalable : il s'agit d'une des dernières chances laissées à la négociation.

Vous trouverez dans ce guide toutes les explications à connaître sur la procédure de prévention des conflits, le déclenchement d'une grève ainsi que les courriers types à adresser à l'employeur. Ces droits et obligations de l'exercice du droit de grève sont présentés à travers **des mots clés**. Chaque renvoi à un autre mot clé sera signalé *en italique.*

Vous trouverez, également en fin de guide, différentes annexes définissant les acronymes utilisés, le kit de l'exercice du droit de grève ainsi que les dispositions du code du travail et du code des transports applicables.

Abus du droit de grève

Lorsque le mouvement auquel participe le salarié n'est pas considéré comme une *grève licite*, l'usage du droit de grève par le salarié devient abusif. On parle d'abus du droit de grève. Il peut donc être sanctionné pour le fait d'avoir participé à un tel mouvement (licenciement pour absence injustifiée, procédure disciplinaire…).

Accident de trajet

L'accident dont a été victime un gréviste rentrant chez lui après une réunion d'information du comité de grève n'est pas un accident de trajet. Si la réunion a eu lieu à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, dans ce cas l'accident peut être qualifié d'accident de trajet.

Accident de travail

Le contrat de travail étant suspendu, les accidents survenus au cours de la période de grève n'ont pas un caractère professionnel puisque le salarié gréviste n'est plus sous l'autorité de l'employeur. Il en va de même si l'accident survient sur le lieu de travail.

Accord de branche

Il est possible de négocier un accord tendant à développer le dialogue social et organisant la *procédure de prévention des conflits*. À ce jour, il n'existe pas d'accord de branche sur ce point dans le transport interurbain de voyageurs ou de personnes (CCNTR). **En revanche,** la convention collective nationale du transport public urbain de voyageurs s'est dotée d'un tel accord.

Dans les groupes où les deux conventions collectives coexistent, les modalités définies dans l'accord de branche du transport public urbain de personnes ne s'appliquent pas aux conducteurs relevant de la CCNTR. C'est l'exemple du délai qu'à l'organisation syndicale représentative pour déposer son préavis de grève lorsque la *négociation préalable* obligatoire se solde par un échec. Dans le cadre de l'accord de branche du transport public urbain, lorsqu'il y a eu une seule réunion de négociation au cours des 8 jours francs (période de négociation), le préavis doit être déposé immédiatement. S'il y a eu plusieurs réunions, les OSR disposent d'un délai de 5 jours pour décider de déposer ou non le *préavis de grève*. Au-delà de ce délai, il n'est plus possible de déposer de préavis de grève. Il faut recommencer toute la procédure.

Dans l'interurbain, ce sont les dispositions du code des transports qui s'appliquent (**articles L. 1224-2 à L. 1224-6 et R. 1324-1 à R. 1324-6**). Il n'existe pas de délai maximum pour déposer le préavis. Cependant il faut rester dans un **délai raisonnable**, qui doit rester cohérent avec les revendications à l'origine de la grève. Un délai important pourrait amener le juge à considérer le préavis de grève comme nul pour défaut de procédure de *prévention des conflits*. Le juge pourrait considérer qu'il n'y a pas eu *d'alarme sociale*.

Alarme sociale

C'est le nom qui est donné dans certaines entreprises à l'espace de « négociation » obligatoire qui est aménagé avant le départ en grève proprement dit : voir *prévention des conflits.* Désormais, le dépôt d'un préavis de grève, dans ces entreprises, ne pourra intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et la (ou les) organisation(s) syndicale(s) qui a (ont) l'intention de déposer un préavis de grève.

L'accord-cadre ou de branche - ou à défaut les dispositions du code des transports - doit définir notamment :

- **les conditions** dans lesquelles une organisation syndicale représentative procède à **la notification** à l'employeur **des motifs pour lesquels elle envisage de déposer un préavis de grève** (voir *modèle de notification en annexe 3*),
- **le délai** dans lequel **l'employeur doit réunir les organisations syndicales** qui ont procédé à cette notification : ce délai ne peut excéder **trois jours,**
- **la durée de la négociation préalable** qui ne peut excéder **huit jours francs** à compter de la notification,
- **les informations qui doivent être transmises par l'employeur aux organisations syndicales représentatives** qui ont procédé à la notification en vue de la négociation,
- **les conditions d'information des salariés de l'entreprise** des motifs du conflit, de la position de l'employeur et de celle des organisations syndicales représentatives.

Il est à noter que les délais maxima prévus dans le code des transports sont d'ordre public et par voie de conséquence impératifs. L'accord d'entreprise ou de branche ne peut allonger ces délais prévus par les textes.

Exemples :

Septembre	1er	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Délai de 3 jours francs de convocation de la première réunion							Relevé de conclusions	
	Notification	1er jour franc	2ème jour franc	3ème jour franc	4ème jour franc	5ème jour franc	6ème jour franc	7ème jour franc	8ème jour franc	Dépôt prévis de grève
		Période des **8 jours francs** laissés à la négociation								

Dans le cadre des délais maxima prévus par les **articles L. 1324-2** du code du travail, le dépôt du préavis de grève ne peut intervenir au plus tard avant le 9ème jour et le départ effectif en grève au plus tard avant le 15ème jour. C'est l'établissement du relevé de conclusions qui acte le constat du désaccord.

Autorité organisatrice de transport

L'institution et l'organisation des services de transport public régulier de personnes sont confiées dans les limites de leurs compétences à des AOT. Ce sont : L'Etat, les collectivités territoriales, les communes, leurs groupements, les métropoles (par exemple la métropole de Lyon), ou des syndicats mixtes de transport (par exemple IDF mobilités pour la région Île-de-France).

Arrêt de travail total

Le salarié en grève doit cesser complètement son activité salariée. Il ne peut se contenter de ne pas exécuter certaines obligations de son contrat de travail (heures d'astreintes, etc). Voir *Exécution défectueuse de travail*.

B ouchon (grève)

La grève bouchon se concentre sur un point stratégique de la production. Elle a pour conséquence de bloquer tout ou partie du fonctionnement. Par exemple : concentrer l'action de grève sur un dépôt de l'entreprise ou sur l'atelier d'entretien des bus ou des cars. Dans son principe la "grève bouchon" est licite, à moins qu'elle ne se traduise par une complète désorganisation de l'entreprise lui infligeant un préjudice excessif.

C onsultation des salariés

Lorsque le mouvement de grève **dépasse les 8 jours**, une consultation des salariés de l'entreprise sur les motifs et la poursuite de la grève, peut être organisée. Elle est organisée à la demande de l'employeur, d'une organisation syndicale ou du médiateur. Ce vote doit intervenir dans les 24 heures suivant la prise de la décision de consultation. Le vote doit être à bulletin secret. Le résultat de ce vote n'affecte pas l'exercice du droit de grève. Malgré un vote favorable des salariés de l'entreprise à la reprise du travail : les salariés grévistes peuvent continuer leur grève.

Continuité du service public

La notion de "continuité du service public" n'est pas comme on l'entend parfois **"le service minimum"**. Elle consiste à garantir un minimum de transport pour le public en fonction du niveau de perturbation attendu (ampleur de la grève). Cette obligation de continuité du service public pèse sur l'autorité organisatrice de transport (AOT).

Dans un premier temps, l'AOT va définir **les dessertes prioritaires**. À cet effet, elle **détermine différents niveaux de service** en fonction de l'importance de la perturbation. Elle fixe pour chaque niveau les fréquences et les plages horaires qui seront couvertes. Ces différents niveaux de service et de priorité seront rendus publics.

Dans un second temps, c'est l'entreprise de transport qui devra élaborer :

- un ***plan de transport*** adapté aux priorités de desserte et des niveaux de service définis par l'AOT et ce pour chaque niveau de service.
- un ***plan d'information*** des usagers (information gratuite au moins 24 heures avant la perturbation).

Ces plans font l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel puis ils sont transmis à l'AOT pour approbation. Ils sont rendus publics et intégrés aux conventions d'exploitation conclues entre les AOT et les entreprises de transport. Les collectivités territoriales sont informées préalablement et de manière directe des plans de desserte et des horaires maintenus. Le représentant de l'Etat est tenu informé par l'AOT des niveaux de service attendus.

Contrat de travail (incidences)

Pendant la durée de la grève, l'exécution du contrat de travail est suspendue. Le salarié ne travaillant pas, l'employeur n'a pas à lui verser une rémunération en contrepartie. En revanche, certaines obligations attachées au contrat de travail continuent de s'appliquer : *l'obligation de loyauté et l'obligation de non-concurrence*.

Contrat à durée déterminée (recours interdit)

Pendant la période de grève, l'employeur ne peut embaucher du personnel en CDD, en cas d'absence temporaire ou de suspension du contrat de travail résultant d'un conflit collectif (**article L. 1242-6** du code du travail).

Congés payés (incidence de la grève)

Selon une jurisprudence constante, la période de grève n'est pas assimilée par la loi à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés. La période de grève ne génère donc aucun droit à des congés payés. Ce qui implique que ce droit aux congés payés est réduit à des proportions de la durée de la suspension du contrat de travail du salarié.

Débrayage

Le débrayage est une modalité d'exercice du droit de grève, qui doit être définie dans le *préavis de grève*. Un débrayage au travail est une grève de très courte durée. Ce type de grève est légal, sauf s'il vise à désorganiser l'entreprise ou à nuire à sa situation économique.

Dans le cadre d'un débrayage, il faut faire particulièrement attention à la présentation de cette modalité de grève dans le préavis. Par exemple, écrire dans un préavis "la cessation de travail sera d'une durée d'une heure à la prise de service". Cette modalité de grève a été déclarée abusive par la jurisprudence de la Cour de cassation. Pour la Cour, quand les salariés ont une prise de service différente, on arrive très vite à une "désorganisation totale de l'entreprise » ou une « désorganisation manifeste et anormale de l'entreprise », caractérisant « un trouble manifestement illicite ». Dans ce cas, la grève devient illicite.
En revanche, écrire dans un préavis sur une période donnée « la cessation de travail sera d'une heure tous les jours à partir de 8 heures ou de 17 heures » est légal.

Déclarations préalables des salariés

Il existe **deux déclarations obligatoires**.

L'entrée dans le mouvement du salarié est conditionnée à la déclaration préalable du salarié de son intention de participer à la grève. Le salarié informe l'employeur au plus tard 48 heures avant son intention. Cette déclaration est faite selon les modalités définies dans l'entreprise. Ce n'est pas au début de la grève, mais au moment où le salarié rejoint le mouvement que cette déclaration doit être faite. Le salarié peut entrer à n'importe quel moment dans le conflit dans la mesure où ce dernier remplit son obligation de déclaration préalable. C'est ce qu'a précisé le Conseil d'Etat « *le salarié a l'obligation de déclarer son intention de participer à une grève au moins 48 heures avant d'y participer lui-même, et non pas avant l'échéance fixée par le préavis ou avant le commencement effectif de la grève. La rédaction arrêtée par le législateur a pour objet et pour effet de permettre au salarié de rejoindre un mouvement de grève déjà engagé auquel il n'avait pas initialement l'intention de participer ou auquel il aura cessé de participer, dès lors qu'il en informe l'employeur au plus tard 48 heures à l'avance.* » [CE : 19 mai 2008 : Syndicat Sud RATP].

La sortie du mouvement de grève doit faire elle aussi l'objet d'une déclaration préalable du salarié d'arrêter la grève : le salarié doit informer au plus tard 24 heures avant son intention d'arrêter la grève. Ce délai des 24 heures permet à l'employeur de lui trouver une affectation dans son *plan de transport*. Le défaut de déclaration du salarié l'expose à une sanction disciplinaire. Il est important de noter que **seul le personnel roulant est soumis à l'obligation de déclaration préalable** de son intention de participer à une action de grève, ou de sortir de l'action de grève.

Délai franc

Quand on parle d'un délai franc, tous les jours comptent y compris le samedi et le dimanche.

Exemple : le délai des 5 jours francs du préavis de grève.

Septembre	5	6	7	8	9	10	11
	Mercredi	Jeudi	Vendredi	**Samedi**	**Dimanche**	Lundi	Mardi
	Dépôt du préavis	1er jour franc	2ème jour franc	3ème jour franc	4ème jour franc	5ème jour franc	Grève

Si on dépose un préavis de grève le 5 septembre, quelle que soit l'heure de la journée, le début de la grève ne pourra intervenir qu'à compter du mardi 11 septembre à 0h00.

Délégation de service public

La délégation de service public est un contrat par lequel une personne morale de droit public confie la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité à un délégataire public ou privé, dont la rémunération est substantiellement liée au résultat de l'exploitation du service. Le délégataire peut être chargé de construire des ouvrages ou d'acquérir des biens nécessaires au service, ou d'assurer le transport public de personnes (lignes régulières).

Durée de grève

La durée d'une grève est variable. En effet, elle peut être de courte durée (1 heure ou même moins) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines). Elle peut être répétée. Exemple : un arrêt total et concerté du travail d'1/4 d'heure toutes les heures pendant 10 jours relève d'un exercice normal du droit de grève. Cette durée de grève dépend donc souvent de la revendication, de la taille et de l'importance de l'entreprise. Elle peut donc être à durée limitée ou illimitée. Elle peut être reconduite : le caractère reconductible de la grève doit apparaitre dans le préavis (exemple : la grève sera de 24 heures reconductibles). La durée de la grève fait partie des informations que doit contenir le *préavis de grève*. Il est important de respecter la durée inscrite sur le *préavis de grève*. Une grève qui dure au-delà de la durée prévue dans le préavis, devient illicite.

Discrimination (interdite)

Dans le cas d'une grève, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir fait grève, ni faire l'objet d'une discrimination (par exemple en matière d'augmentation de salaire).

Exécution défectueuse du travail

Certaines actions de grève sont considérées comme illicites. Le salarié n'arrête pas complètement son activité mais ralentit son rythme de travail ou exécute celui-ci de façon défectueuse. Le salarié s'expose en conséquence à des sanctions disciplinaires. Pour la Cour de cassation, le droit de grève n'autorise en aucun cas les salariés à effectuer leur travail dans des conditions autres que celles prévues au contrat de travail.

La question a, aussi, été posée aux tribunaux à propos des heures d'astreintes. L'action de grève consistant au refus des salariés de réaliser les heures d'astreintes au domicile, peut-elle être qualifiée de grève ? Non dit la Cour : « *L'exercice du droit de grève ne peut être limité à une obligation particulière du contrat de travail* » [Soc. 2 février 2006 : Cie générale des eaux c/syndicat FO].

Cette position a été confirmée 3 ans après. « *Ce mouvement ne tendait qu'à permettre aux salariés de refuser d'être à la disposition de l'employeur en dehors de leur horaire normal de travail pour l'exécution d'obligations particulières, la cour d'appel a par ces seuls motifs, décidé à bon droit qu'un tel mouvement ne pouvait constituer une grève* » [Soc. : 30 octobre 2009 : Syndicat CGT centre nucléaire de production électronique de Paluel c/ EDF].

Dans ces différentes situations, l'employeur peut invoquer la mauvaise exécution du contrat de travail pour exercer son pouvoir disciplinaire et sanctionner le salarié.

Exercice du droit de grève

Depuis le 27 octobre 1946 : le droit de grève est pleinement reconnu dans la Constitution (« *le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* », alinéa 7 du Préambule). Le droit de grève en France est un droit à valeur constitutionnelle (alinéa 7 du Préambule de la Constitution de la IVe République) depuis la décision sur la *liberté d'association* rendue le 16 juillet 1971 par le Conseil constitutionnel (reconnaissance de la valeur constitutionnelle du Préambule de la Constitution de 1958). L'exercice du droit de grève appartient au salarié : c'est lui qui prend la décision de participer ou non à un mouvement de grève. C'est un droit individuel qui s'exerce collectivement (voir définition de la *grève*). De plus, dans le cadre d'une délégation de service public, l'exercice du droit de grève doit être précédé *d'un préavis de grève* déposé par une ou des organisation(s) syndicale(s) représentative(s). Ce préavis est lui-même précédé d'une procédure dite de « *prévention des conflits* » dans le transport terrestre régulier de personnes.

Expulsion des grévistes

Le droit de grève est un droit à valeur constitutionnelle. L'employeur ne peut pas expulser des salariés grévistes qui ont pour moyen d'action l'occupation de l'entreprise dès lors que cette occupation est licite. En effet, bien qu'en principe, les salariés n'ont pas le droit d'occuper arbitrairement une entreprise durant un conflit collectif, la Cour de cassation a estimé que dans certaines situations, ce moyen d'action était bien valable. Ainsi, l'occupation purement symbolique qui n'entrave pas la liberté de travailler des salariés non-grévistes, ou momentanée et limitée à certaines parties de l'entreprise est licite. Ainsi, l'employeur, pour demander l'expulsion des grévistes, doit s'assurer que l'occupation de l'entreprise est illicite.
En pratique, lorsque l'employeur veut libérer les locaux de l'entreprise, il doit saisir le tribunal judiciaire en référé d'une demande d'expulsion des salariés grévistes des locaux de l'entreprise. Si le tribunal ordonne l'évacuation des locaux, il faut que les salariés grévistes s'exécutent sinon le mouvement de grève devient alors illicite à compter de la date du jugement.

Faute lourde

Le licenciement pour faute lourde constitue la sanction disciplinaire la plus sévère que l'employeur puisse infliger à un membre de son personnel. Il ne peut être prononcé que lorsque le salarié se rend coupable d'une faute d'une exceptionnelle gravité, commise dans l'intention de nuire à son entreprise. Par conséquent, le fait de participer à un mouvement de grève illicite, le salarié commet une faute lourde, qui peut aller jusqu'au licenciement. De même s'il y a des dégradations des locaux pendant la grève, le salarié auteur de ces dégradations peut être licencié pour faute lourde.

Fin du mouvement de grève

C'est le syndicat représentatif qui a déposé le préavis de grève, **qui met un terme au mouvement**. En principe, le préavis de grève indique la fin de l'arrêt de travail, mais beaucoup de préavis sont reconductibles. Le fait qu'il n'y ait plus de salariés grévistes ne signifie pas pour autant que le mouvement de grève est terminé. C'est ce que rappelle la Cour de cassation en 2012 : « *Si, dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée sur le préavis ; qu'il en résulte que c'est à bon droit que la cour d'appel qui a décidé que l'employeur ne peut dans la période ainsi définie, déduire de la constatation de l'absence de salariés grévistes que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être que prise par le(s) syndicat(s) représentatif(s) ayant déposé le préavis de grève.* »
[Soc. 4 juillet 2012 : Société Kéolis Bordeaux c/ Syndicat CGT].

Grève

C'est la jurisprudence [Soc. 2 février 2006 n°04-12.336] qui est venue préciser ce qu'on entendait par grève. La grève se définit donc comme une *cessation totale de travail, collective et concertée, en vue d'appuyer des revendications professionnelles.*
Pour être qualifiée de grève, il faut que les trois éléments de la définition jurisprudentielle soient réunis :

1. une cessation totale du travail (voir *arrêt de travail total, exécution défectueuse du travail*).

2. une cessation collective et concertée du travail. Une “cessation concertée” implique qu’il y ait plusieurs salariés qui cessent le travail en même temps. Récemment, la Cour de cassation a admis que “la cessation de travail d’un salarié pour appuyer des revendications professionnelles formulées dans le cadre d’un préavis de grève déposé par une organisation syndicale représentative dans une entreprise gérant un service public, constitue une grève, peu important qu’un seul salarié se soit déclaré gréviste“ [Soc.21 avril 2022 n°20-18-402].
3. l’action collective s’appuie sur des revendications professionnelles et non des revendications politiques (voir *grève politique*).

Grève licite

Un mouvement collectif qui répond aux trois critères dégagés par la jurisprudence, est considéré comme une grève licite. Certaines modalités de grève comme les grèves dites bouchons, les grèves dites tournantes (...) qui sont en principe considérées comme licites peuvent de venir illicites en cours de grève.

La frontière entre un mouvement licite ou illicite dépend de l’ampleur de la désorganisation de l’entreprise résultant de l’action de grève. Si la désorganisation de l’entreprise est normale (on pourrait dire logique du fait que certains salariés ont cessé le travail), la grève est dite licite. En cas de désorganisation « manifeste ou anormale » de l’entreprise ou « désorganisation totale » de l’entreprise la grève devient illicite. Cette qualification de grève licite ou illicite dépend de l’appréciation du juge judiciaire (il tiendra compte des faits, de la modalité de grève mise en œuvre, des conséquences sur l’entreprise...).

Grève illicite

Le mouvement engagé ne correspond pas à la définition de la grève, il est considéré comme illicite. De même, le fait d’aller sur certaines formes d’actions qui sont considérées comme illicites, cela rend le mouvement de grève abusif.

Relèvent de modalités de grève illicite le fait de ralentir son activité (*grève perlée*) ou d’exécuter de façon défectueuse son travail. Ce sont des modalités où il n’y a pas de cessation totale du travail (voir *arrêt total de travail*). Une *grève bouchon* ou une *grève tournante*, qui sont en principe des modalités de *grève licite*, peuvent devenir selon les conditions de mise en œuvre illicites. Tout comme la *grève de solidarité*, qui pendant longtemps a été considérée comme une grève politique, est en principe interdite. Mais la jurisprudence de la Cour de cassation commence dans certaines conditions, à la considérer comme un mouvement de grève licite.

Dans le cadre d’un mouvement illicite, les salariés ne sont pas considérés comme grévistes. Toutes les garanties attachées à l’exercice du droit de grève ne s’appliquent donc pas. Ils peuvent être sanctionnés pour avoir participé à ce type de mouvement. Cette participation constitue une faute.

Grève politique

On appelle « grève politique », les grèves qui se donnent pour objet d’infléchir la position du gouvernement. Ces grèves s’appuient sur des *revendications politiques*.

Participer à une grève politique relève de l'inexécution du contrat de travail : le salarié peut être sanctionné. La tendance actuelle de la Cour de cassation est de reconnaître à certaines *revendications politiques* (voir ce mot), le caractère de revendications professionnelles et ainsi considérer l'action collective comme une grève.

Grève reconductible

La reconduction implique-t-elle de recommencer ou non la procédure de *prévention des conflits* et de dépôt de *préavis de grève* ? La réponse à cette question dépend de la rédaction du *préavis de grève*. Si le préavis prévoit une grève de 24 heures, de 48 heures ou d'une semaine, il est important de respecter cette durée puisqu'au-delà de ces durées le mouvement de grève devient illicite. Pour pouvoir reconduire la grève, il faut recommencer toute la procédure : alarme sociale, dépôt du préavis et respect du délai des 5 jours francs avant de partir en grève. Si le préavis prévoit une durée reconductible, 24 heures, ou 48 heures reconductibles, la grève peut se prolonger automatiquement au-delà de la durée minimum prévue jusqu'au jour où le syndicat auteur du préavis appelle à la fin du *mouvement de grève*. Dans la plupart des cas, le préavis de grève est rédigé en prévoyant une durée reconductible, voire une durée indéterminée.

Heures de délégation (incidence de la grève)

Comme le mandat n'est pas suspendu : les représentants du personnel continuent d'exercer leurs attributions et utilisent leurs heures de délégation (jurisprudence constante depuis 1985). De plus, la grève est souvent considérée comme une circonstance exceptionnelle justifiant un dépassement du crédit d'heures.

Information des revendications

L'employeur doit être au courant des motifs à l'origine du mouvement de grève. C'est un principe qui est rappelé par la jurisprudence de la Cour de cassation.

"*L'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail peu important les modalités de cette information*."
Il est évident que dans le transport régulier de personnes, de voyageurs, l'employeur est au courant des revendications des salariés grévistes par la lettre de *notification* de l'intention de déposer un préavis de grève (voir *prévention des conflits*) et par le *préavis de grève* qui est obligatoire.

Intérim (recours interdit)

Comme pour les CDD, l'employeur n'a pas le droit d'embaucher des intérimaires pour remplacer le personnel en grève. Cette interdiction d'utiliser des intérimaires en remplacement de grévistes vise également les salariés intérimaires déjà en poste dans l'entreprise.
L'employeur ne peut affecter sur les lignes assurées par des salariés grévistes les travailleurs intérimaires. En revanche dans le cadre de l'application du plan de transport prévu pour l'entreprise, il peut s'appuyer aussi sur les travailleurs intérimaires non-grévistes.

Juge

Le tribunal compétent en matière de conflits collectifs et de grève est le *tribunal judiciaire.*

Jours de RTT (incidence)

Comme le contrat de travail est suspendu, les heures de grève qui ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif ont une incidence sur le décompte des jours de réduction de temps de travail (jours en moins).

Liberté d'entreprendre

La liberté d'entreprendre est un principe général ayant une valeur constitutionnelle. Elle implique le droit de créer et d'exercer librement une activité économique dans le domaine de son choix et comme on l'entend. La liberté d'entreprendre de l'employeur relève du pouvoir de direction de l'entreprise.

Liberté de travail

Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée. Tout citoyen de l'Union à la liberté de chercher un emploi, de travailler, de s'établir ou de fournir des services dans tout Etat membre. Cette liberté s'exprime lorsque le salarié refuse de se mettre en grève.

Licenciement pour faute lourde

La faute lourde est une faute d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire du salarié à l'encontre de l'entreprise et de l'employeur. La faute lourde justifie la rupture immédiate du contrat de travail. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

Lock out

Lorsque la grève d'un secteur ou d'une certaine catégorie professionnelle crée une situation contraignante rendant impossible la poursuite d'une activité normale, l'employeur peut fermer l'entreprise ou le service.
Si l'employeur ne peut pas démontrer l'état de nécessité justifiant la fermeture de l'entreprise, l'employeur pourrait être condamné à payer aux salariés, les salaires des journées perdues. Il ne pourra pas imputer ces journées perdues sur l'ouverture des droits aux *congés payés*.

Mandat (incidence)

Il est de jurisprudence constante de la Cour de cassation que les mandats, (élus CSE, délégué syndical...) ne sont pas suspendus pendant la période de grève.

À titre d'exemple, un élu au CSE, même s'il est salarié gréviste, doit être convoqué à la réunion du comité social et économique. **Sa participation au CSE ne suspend pas sa participation à la grève.** Si l'employeur ne convoque pas le salarié, il commet une entrave à ses fonctions d'élus au CSE. De plus, les représentants du personnel restent libres, pendant la grève, de circuler dans l'établissement pour l'exercice de leur mandat.

Médiation de l'inspection du travail

Dès le début du conflit, les parties peuvent désigner un médiateur choisi d'un commun accord (**article L. 2524-2 du code du travail**). Le plus souvent c'est l'inspecteur du travail qui est choisi. Il va aider à la reprise du dialogue et faciliter la rédaction du protocole de fin de conflit.

Modalités de grève

Les modalités de grève sont obligatoirement indiquées dans le préavis de grève et plus particulièrement quand elles prennent la forme de cessation de travail spécifique à certaines périodes de la journée. Ces modalités d'exercice du droit de grève sont multiples. La grève peut être de courte durée (1 heure ou même moins) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines). Elle peut être répétée. Exemple : un arrêt total et concerté du travail d'1/4 d'heure toutes les heures pendant 10 jours relève d'un exercice normal du droit de grève. Ces modalités de grève doivent être définies dans le préavis de grève.

Mot d'ordre national

Il s'agit de mouvements de grève ou d'actions nationales orchestrées par l'Union Fédérale Route FGTE-CFDT. Dans la logique de la réglementation qui encadre le droit de grève en cas de délégation de service public, il ne peut y avoir de préavis de grève national puisque chaque employeur doit être au courant des revendications à l'origine de la grève.
Même en cas de mot d'ordre national, la procédure préalable d'alarme sociale ou de prévention des conflits doit être mise en œuvre. Lorsque les revendications sont posées nationalement, chaque délégué syndical, dans son entreprise, doit :

- enclencher la procédure dite de « *prévention des conflits* » en adressant *une notification* à l'employeur lui précisant son intention de déposer un préavis de grève pour telle et telle raison.
- Et si la *négociation préalable* n'aboutit pas, déposer un *préavis* appelant à la grève.

Le calendrier défini et adressé lors des mouvements nationaux par l'UFR, tient compte de ces différentes étapes et délais à respecter.

Négociation préalable (à la grève)

Seule(s) la ou (les) OS qui a (ont) déposé une notification, est (sont) invitée(s) à la négociation.

L'employeur a **3 jours, à compter de la *notification*** pour réunir l'organisation syndicale. Il doit communiquer sans délai **par remise en main propre contre décharge** ou par tout autre moyen permettant d'attester la date de cette remise : le lieu, les dates et heure de la première réunion préalable. L'employeur ou son représentant transmet au plus tard 24 heures avant l'ouverture de la négociation, aux représentants syndicaux « *toute information de nature à éclairer les parties à la négociation* ».

L'employeur et l'organisation syndicale **disposent de 8 jours francs à compter de la notification** pour mener à son terme la négociation préalable. Le calendrier de la négociation est fixé lors de la première réunion.

La délégation à cette négociation est composée de l'employeur qui peut se faire assister de toute personne qualifiée au sein de l'entreprise et des représentants de l'OSR (ou des OSR), auteur(s) de la *notification*. Les délégations patronales et syndicales comportent un nombre égal de personnes, sauf accord express.

L'employeur doit donner des facilités aux négociateurs désignés par les organisations syndicales pour préparer et assister à la négociation : conditions matérielles de déplacement, de préparation et de participation aux réunions. **Le temps consacré aux préparations** et à la **participation aux réunions** de négociation **est assimilé à du temps de travail effectif.** Lorsque les salariés bénéficient d'un crédit d'heures de délégation au titre de leur mandat : ce temps est assimilé à des circonstances exceptionnelles au sens dès **l'article L. 2143-13 et R.2314-1** du code du travail.

La négociation porte sur les raisons qui amènent la ou les OSR de l'entreprise à envisager une grève et non sur les modalités mêmes de la grève. L'employeur ne découvrira les modalités de grève envisagées qu'au moment du dépôt du préavis.

Notification (alarme sociale)

Il s'agit de la notification de l'intention de déposer un *préavis de grève*. L'organisation syndicale qui a l'intention de déposer un *préavis de grève* doit en notifier les motifs à l'employeur. Cette notification intervient **par une remise en main propre contre décharge** ou par tout autre moyen permettant d'attester la date de remise à la direction de l'entreprise (le plus souvent par lettre recommandée avec avis de réception). Cette notification doit préciser les revendications ainsi que le personnel et l'établissement concerné (voir en *annexe 3 - modèle de notification*). Il n'est pas prévu dans le code des transports que la notification précise déjà les modalités de la grève à venir. Elles apparaîtront dans le *préavis de grève* qui sera remis à l'employeur.

Nullité du licenciement pour fait de grève

Le motif du licenciement tiré de la participation à une grève est illicite. Ainsi un salarié ne peut être licencié pour avoir participé à une grève. Un licenciement pour fait de grève ne peut être prononcé que pour faute lourde, sous peine de nullité (la faute lourde est celle qui révèle l'intention de nuire) (**article L. 2511-1** du code du travail).

Occupation des locaux

Il est important tout d'abord de savoir si l'occupation des locaux est licite ou illicite. En principe, l'occupation des locaux est illicite puisqu'elle entrave la liberté d'entreprendre de l'employeur, le droit de propriété de l'employeur et la liberté de travail des salariés non-grévistes (voir *expulsion des grévistes*). Lorsque l'occupation des locaux n'empêche pas le travail des salariés non-grévistes, elle peut être licite (tolérée).
Il est conseillé en cas d'occupation des locaux (qui peut être assimilée à une entrave à la liberté de travail), de respecter l'ordonnance du juge qui ordonne la libération des locaux. Une fois l'ordonnance rendue, le mouvement de grève, qui était initialement licite, devient illicite en raison de l'occupation des locaux.

Obligation de loyauté

La jurisprudence de la Cour de cassation considère que même en période de suspension du contrat de travail : le salarié ne peut se livrer à des actes de dénigrement de l'employeur ou à des agissements qui pourraient engendrer un licenciement pour faute lourde et engager sa responsabilité pénale (acte de vol, de dégradation des locaux, de séquestration…).

Obligation de non-concurrence

L'obligation de non-concurrence va de pair avec *l'obligation de loyauté*. Pendant la suspension du contrat de travail, le salarié gréviste ne peut profiter de cette période pour travailler chez un concurrent ou pour son propre compte.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit fournir du travail au salarié non-gréviste et le rémunérer, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de faire fonctionner l'entreprise (*lock out*). En cas de piquet de grève ou d'occupation des locaux par exemple, le salarié non-gréviste peut se trouver dans l'impossibilité de travailler.
Lorsque la cessation totale du travail n'est prévue que sur certaines plages horaires de la journée ou de la semaine, l'employeur doit fournir du travail aux salariés grévistes hors de ces plages horaires. Il appartient à l'employeur de s'organiser et de s'adapter.

Perlée (grève)

La grève perlée se traduit par un ralentissement anormal de la production.
Pour la Cour de cassation, c'est une inexécution des obligations découlant du contrat de travail qui engage la responsabilité contractuelle du salarié et autorise l'employeur à mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire. La grève perlée est une modalité illicite de grève [Soc. : 5 mai 1979 n°77-40.697].

Piquet de grève

Le piquet de grève est un regroupement des grévistes devant l'entreprise dans le but d'inciter des non-grévistes à cesser le travail.

Plan d'information des usagers

Dans le cadre de la mise en œuvre de la *continuité du service public*, une information des plages horaires et des dessertes assurées doit être transmise aux usagers au moins 24 heures avant le début du conflit. Ce plan d'information est élaboré en même temps que le plan de transport.
Avant d'être transmis à l'AOT pour approbation, il fait l'objet d'une information et consultation des instances représentatives du personnel. Ce plan d'information des usagers est rendu public.

Plan de prévisibilité des transports

Les employeurs et les organisations syndicales représentatives des entreprises de transport doivent négocier un **plan de prévisibilité** du service applicable en cas de perturbation prévisible ou de grève afin de mettre en œuvre le plan de transport adapté. À défaut d'accord, c'est l'employeur qui établit le plan de prévisibilité.
Ce plan de prévisibilité fixe :

- les catégories d'agents nécessaires ainsi que leur effectif, par métier, fonction et niveau de compétence ou de qualification, ainsi que les moyens matériels,
- les conditions dans lesquelles l'organisation du travail est révisée et les personnels disponibles (« non-grévistes ») affectés selon les niveaux de perturbation.

En fait, en fonction du taux de grévistes, plusieurs niveaux de transport sont établis. S'il y a 100% de conducteurs grévistes : aucune ligne n'est assurée. Cet accord ou ce plan de prévisibilité est notifié à *l'AOT* et au représentant de l'Etat.

Plan de transport

C'est le plan que doit élaborer unilatéralement l'employeur afin de répondre aux exigences de dessertes fixées par ***l'Autorité Organisatrice de Transport (AOT)***. Ce plan fait l'objet d'une information et consultation des instances représentatives du personnel. Ce plan sera rendu public. Il est ensuite transmis à l'AOT pour approbation.

L'impossibilité pour l'employeur d'établir un plan de transport (et par la même occasion un plan d'information des usagers) en raison des modalités de grève définies dans le préavis, n'entraîne pas la suspension du préavis, et par voie de conséquence de la grève. Par exemple, un préavis de grève prévoit des arrêts de travail quotidien de 55 minutes pour l'ensemble du personnel. L'employeur se trouvait dans l'impossibilité de définir quels seraient les arrêts maintenus, où garer ses bus, etc. La Cour de cassation a donc considéré « *l'empêchement pour l'employeur, résultant des modalités de grève définies dans un préavis de grève régulier, d'organiser un plan de transport d'information des usagers ne constitue pas un abus de droit de grève,* ***caractérisant un trouble manifestement illicite.*** » [Soc 30 juin 2015 n°14-10.764 : Syndicat CGT De la CTPO c/ La Cie de transport de la porte océane].

Préavis de grève

Les modalités du dépôt de préavis de grève sont définies à **l'article L. 2512-2** du code du travail (voir *annexe 3 - modèles de préavis*). Il émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise. En effet, même si la CFDT n'est pas représentative dans l'entreprise, le syndicat peut déposer un préavis puisque la CFDT est nationalement représentative. Le préavis précise les motifs du recours à la grève, les revendications professionnelles à l'origine de la grève. Le préavis doit mentionner : le champ géographique de la grève, l'heure de début de la grève ainsi que la durée limitée ou illimitée de la grève. Le préavis de grève doit être transmis, *cinq jours francs* avant le déclenchement de la grève à l'employeur (ou le directeur de l'établissement concerné par la grève). Le préavis de grève est une dernière chance laissée à la négociation avant le déclenchement de la grève.
Lorsqu'un préavis de grève a été déposé, un nouveau préavis ne peut être déposé par la ou les mêmes organisations et pour les mêmes motifs : qu'à l'issue du préavis en cours, avant que la procédure de prévention des conflits ne soit déclenchée.
Attention : **l'employeur n'est pas juge de la validité du préavis de grève.** Il ne peut refuser le préavis. S'il veut contester le préavis de grève ou s'il a un doute sur sa validité, il doit saisir le tribunal judiciaire afin que ce dernier l'invalide ou pas.

Prévention des conflits

C'est l'accord de branche – ou quand il existe l'accord d'entreprise – qui détermine le cadre du déroulement de la « prévention des conflits ». À défaut d'accord collectif, ce sont les dispositions du code des transports qui s'appliquent à savoir les articles **L. 1324-2 à 6 et R. 1324-1 à 6.** Il est à noter que les délais fixés par le code des transports sont d'ordre public : il ne peuvent aucunement être allongés par la négociation.

La prévention des conflits doit se dérouler ainsi :

1. L'organisation syndicale représentative procède à la *notification* à l'employeur de son intention de déposer un préavis de grève (voir *modèle en annexe 3*).

2. L'employeur dispose d'un **délai de 3 jours francs** à compter de la *notification* pour inviter les organisations syndicales à une première réunion de négociation au cours de laquelle le calendrier de la négociation sera fixé.

3. L'employeur remet au moins 24 heures avant cette première réunion d'ouverture de la négociation à la délégation syndicale « *toute information de nature à éclairer les parties à la négociation* ».

4. L'employeur et les organisations syndicales disposent d'un délai de 8 jours francs (à compter de la *notification*) pour mener à terme la négociation préalable.

5. Au bout des 8 jours francs, *un relevé de conclusions* est élaboré et signé conjointement par l'employeur et par les représentants de l'organisation syndicale ayant participé à la première réunion.

6. L'organisation syndicale informe le personnel des motifs pour lesquels elle envisage toujours de déposer un préavis de grève. L'employeur fait connaître sa position au personnel de l'entreprise.

7. C'est à partir de ce moment, que l'organisation syndicale retrouve son droit de déposer le préavis de grève conformément à **l'article L. 2512-2** du code du travail, soit cinq jours francs avant le début du conflit (voir *modèle en annexe 3*).

Exemple : remise de la lettre de notification en main propre contre récépissé le 1er septembre.

Septembre	1er	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Délai de 3 jours de convocation de la première réunion								
	Lettre de notification	1er jour franc	2ème jour franc	3ème jour franc	4ème jour franc	5ème jour franc	6ème jour franc	7ème jour franc	8ème jour franc	Dépôt préavis de grève
		Période des **8 jours francs** laissés à la négociation								

Dans le cadre des délais maxima prévus par les **articles L. 1324-2** du code du travail, le dépôt du préavis de grève ne peut intervenir au plus tard avant le 9ème jour et le départ effectif en grève au plus tard avant le 15ème jour. C'est l'établissement du relevé de conclusions qui acte le constat du désaccord.

Primes (incidences)

En cas de réduction de prime d'un salarié, il faut regarder si cette réduction n'est pas motivée par une participation à la grève. Pour la Cour de cassation, si l'employeur peut tenir compte des absences même motivées par la grève pour réduire le montant d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences entraînent les mêmes conséquences, sinon on tombe sous le coup de la *discrimination*.
La suppression d'une prime à des salariés grévistes n'est pas discriminatoire quand bien même une telle prime serait versée dans d'autres cas d'absence, à condition que ces absences soient légalement assimilées à du temps de travail effectif.

Protocole de fin de conflit

Une fois le conflit terminé, les deux parties signent alors un protocole de fin de conflit ayant notamment pour vocation de régler les conséquences de la grève. Ce protocole prévoit :

- les modalités de retenue de salaire (équivalentes à la durée des jours de grève) ainsi qu'éventuellement l'échelonnement de ces retenues sur plusieurs mois,
- le paiement éventuel des jours de grève (à savoir offrir la possibilité de mettre en partie des jours de congés ou des jours de RTT pour compenser les jours de grève),
- l'abandon des sanctions,
- la renonciation aux poursuites judiciaires,
- les avancées obtenues par le mouvement de grève,
- etc.

Qui peut faire grève ?

Ce sont les salariés qui sont titulaires du droit de grève. Même si la grève, dans le cadre des missions de service public, est déclenchée par une ou des organisations(s) syndicale(s) représentative(s) : le droit de grève est un droit individuel qui s'exerce collectivement.

En principe un salarié seul dans une entreprise ne peut faire grève (cessation concertée et collective du travail). Éventuellement dans le cadre d'une grève répondant à un *mot d'ordre national.* Mais quoiqu'il arrive, pour le transport régulier de personnes, que le mouvement de grève soit national ou pas : il faut au préalable passer par la procédure de *prévention des conflits* ainsi que le dépôt du *préavis de grève* : il faut donc en plus des revendications nationales, inscrire des revendications propres à l'entreprise auxquelles l'employeur pourrait éventuellement répondre.

Dans le secteur du transport terrestre régulier de voyageurs, le salarié qui veut faire grève doit être couvert par un *préavis de grève.*

Réintégration du salarié

Le salarié réintégré après annulation de son licenciement doit percevoir une indemnité égale aux salaires qu'il a cessé de percevoir, sans que l'employeur puisse déduire les salaires ou les revenus de remplacement perçus pendant la même période.

Relevé de conclusions

Dans le cadre de la *prévention des conflits*, au terme de la négociation préalable (soit au maximum 8 jours après la notification), un relevé de conclusions est élaboré et signé conjointement par l'employeur et par les représentants des organisations syndicales ayant participé à la première réunion.

Il contient au minimum :

- les motifs ayant conduit à envisager le dépôt du préavis de grève, les revendications afférentes et les informations (personnel concerné…),
- les conditions d'organisation et de déroulement de la procédure,
- la nature des informations et des réponses apportées par l'employeur,
- les positions finales respectives des parties à la négociation ainsi que la liste des points d'accord ou de désaccord éventuels constatés au terme de la négociation préalable.

Il est diffusé dans les meilleurs délais par la partie diligente au personnel de l'entreprise (ou de l'établissement concerné). Un exemplaire du relevé de conclusions est transmis au représentant de l'Etat dans la région, au représentant de l'Autorité Organisatrice de Transport et à l'inspection du travail.

Réquisition des grévistes (non)

L'employeur ne peut **en aucun cas s'arroger le pouvoir de réquisitionner des salariés grévistes.** En effet, il n'y a que le préfet qui dispose d'un pouvoir de réquisition des salariés grévistes, qu'il peut utiliser seulement en cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publique l'exige.

Responsabilité civile

Deux actions à l'encontre des salariés grévistes sont possibles :

- l'action en réparation du préjudice subi par l'employeur.
- l'action en réparation du préjudice subi par les salariés non-grévistes : en raison des salaires non perçus à la suite du *lock-out* de l'employeur.

Pour que la responsabilité individuelle des grévistes soit engagée, il faut que les grévistes aient commis une faute personnelle et que cette faute ait causé un préjudice identifiable. Le gréviste doit avoir eu un comportement qui n'entre pas dans le cadre de l'exercice normal du droit de grève. Il faut établir le lien de causalité directe entre la faute des salariés grévistes et le dommage subi.

En cas d'agissements fautifs du salarié, dans le cadre d'une action en réparation du préjudice subi par l'employeur, le conseil des Prud'hommes est compétent.

Responsabilité pénale

Le salarié gréviste peut voir sa responsabilité pénale engagée en cas de séquestration de personne (même sans violence), destruction, dégradation et détérioration de biens, de violences et en cas d'entrave à la liberté de travail. Outre la condamnation pénale, certains de ces faits sont constitutifs de fautes lourdes pouvant justifier le licenciement. D'ailleurs en cas d'occupation des locaux, qui peut être assimilée à une entrave à la liberté de travail, il est conseillé de respecter l'ordonnance du juge qui ordonne la libération des locaux. Une fois l'ordonnance rendue, le mouvement de grève, qui était jusque-là licite, devient illicite.

Revendications professionnelles

Ce sont des revendications portant sur les conditions de travail (par exemple, l'amélioration des conditions de travail, le salaire, la sécurité sur les lieux de travail, etc) ou la défense de l'emploi.

Revendications politiques (ou grève politique)

Ce sont des revendications auxquelles l'employeur ne peut pas répondre et qui visent plus à protester contre le gouvernement.
Il est parfois difficile de distinguer entre la grève politique et la grève « *professionnelle* » lorsque la grève se situe sur le plan national, quand elle répond à un *mot d'ordre national.* La Cour de cassation a admis que certains mots d'ordre de grève, plutôt politiques, soient considérés comme des revendications professionnelles quand « les revendications sont étroitement liées aux préoccupations quotidiennes des salariés dans l'entreprise » (blocage des salaires, défense de l'emploi). Dans un arrêt de 2006, la Cour de cassation a considéré que constituait une revendication professionnelle, une cessation concertée et collective du travail en vue de soutenir un *mot d'ordre national* pour la défense des retraites [Soc 15 fev 2006 n°04-45.738].

Sanctions (interdites)

Un salarié gréviste ne peut être sanctionné pour avoir participé à une grève (**article L. 1132-2** du code du travail).

Quelques exemples de jurisprudence :
L'exercice du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en violation de ce texte est nul de plein droit.
Les salariés dont les licenciements ont été annulés ont droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'ils auraient dû percevoir entre leur éviction de l'entreprise et leur réintégration, peu important qu'ils aient ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période [Soc. 2 février 2006 : Sté Colas Ile de France Normandie SA c/ Bitat et a].

Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de l'exercice normal de ce droit ; « *qu'ayant constaté que M. X, commandant de bord, était chargé d'assurer une rotation d'équipage, comprenant deux services distincts de vol Paris - Pointe-à-Pitre et retour séparé par un temps de repos et qu'il avait cessé son service après le premier vol, la cour d'appel, sans méconnaître ni la mission spécifique du commandant de bord et la nécessité d'assurer la continuité des vols résultant du code de l'aviation civile ni les dispositions du code du travail a pu en déduire que les sanctions prises contre M. X étaient constitutives d'un trouble manifestement illicite* » [Soc. Ass Plen : 23 juin 2006 n°04-17.116 : Air France c/ Michel X. et a].

Salarié détaché

Un salarié détaché peut participer à un mouvement de grève dans l'entreprise d'accueil dès lors que les revendications professionnelles émises par les syndicats auteurs du préavis de grève le concernent. Cela peut être par exemple des revendications autour des conditions de travail.

Secret professionnel

Les déclarations d'intention de participation à la grève des salariés sont couvertes par le secret professionnel : l'employeur qui les utiliserait à d'autres fins ou les communiquerait, serait passible des peines prévues à **l'article L. 226 –13** du code pénal (1 an d'emprisonnement, 15 000€ d'amendes).

Salaires (retenues)

L'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail, l'employeur est délié de son obligation de payer le salaire. La réduction de salaire est proportionnelle à la durée de l'arrêt. Elle est identique à toute retenue pratiquée par toute autre absence de la même durée. L'employeur n'a pas le droit de prendre des mesures discriminatoires en matière de rémunération : octroyer un avantage supplémentaire aux salariés non-grévistes, etc.

Syndicats représentatifs

En raison des *délégations de services publics*, dans le transport interurbain de voyageurs, un salarié ne peut se mettre en grève s'il n'est pas couvert par un *préavis de grève.* La loi donne compétence aux organisations syndicales représentatives de déclencher le mouvement de grève et ce même si le droit de grève est avant tout un droit individuel. C'est l'organisation syndicale qui est à l'origine du déclenchement de la procédure de *prévention des conflits*.
En cas d'échec de la *négociation préalable*, il appartient à l'organisation syndicale représentative de déposer le *préavis de grève* conformément à **l'article L. 2512-2** du code du travail. C'est l'organisation syndicale représentative, auteure du préavis, qui met fin au mouvement de grève.

Solidarité (grève de)

Il faut distinguer la grève de solidarité interne (1), déclenchée à l'intérieur de l'entreprise, de la grève de solidarité externe (2), dépassant le cadre de l'entreprise.

1. Solidarité interne

Des salariés peuvent se mettre en grève par solidarité avec d'autres membres du personnel de l'entreprise. Le caractère licite ou illicite de ce mouvement dépend des revendications professionnelles avancées. Pour le personnel roulant, la grève de solidarité implique le respect au préalable des règles relatives à l'alarme sociale et au dépôt du préavis de grève.

2. Solidarité externe

Ce type de grève consiste à soutenir les salariés d'une autre entreprise. Elle est licite dès lors que les salariés cessent le travail pour participer, par exemple, à une journée nationale de protestation défendue dans l'autre entreprise, mais dont les revendications d'ordre socioprofessionnelles, les intéressent.

Tournantes (grèves)

La grève tournante est celle qui affecte successivement dans l'entreprise soit des catégories professionnelles (*grève tournante verticale*), soit des secteurs d'activité ou des services (*grève tournante horizontale*). Elle prend souvent la forme d'arrêts de travail de durée variable.

C'est une modalité de grève en principe licite tant qu'elle n'aboutit pas à une totale désorganisation de l'entreprise. Elle est en principe interdite dans les entreprises de transport, dans sa modalité "cessation de travail de X minutes à la prise de service".

Tribunal judiciaire

Le tribunal judiciaire est compétent en matière de **légalité du préavis de grève, d'expulsion des grévistes** des locaux de l'entreprise, sur **l'occupation des locaux** et en matière de **difficultés d'application du protocole de fin de conflit.** Il est saisi le plus souvent dans sa formation de référé. Ce sont souvent les situations d'urgence qu'il a à gérer.

Sur la légalité du préavis, il n'appartient pas à l'employeur de décider si le préavis est valable ou non. Si l'employeur a le moindre doute, il doit saisir au préalable le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation du préavis de grève. Il en va de même pour l'occupation des locaux, si l'employeur estime que l'occupation des locaux par les grévistes empêche les salariés non-grévistes de travailler, ou le départ des bus, il doit saisir le tribunal judiciaire, d'une demande de libération des locaux il ne peut le faire de lui-même.

Le juge intervient en principe en essayant de concilier les différents droits et libertés ou valeurs constitutionnelles : le droit de propriété et la liberté d'entreprendre de l'employeur, la liberté de travail des salariés non-grévistes et le droit de grève.

Zèle (grève du)

La grève du zèle consiste à appliquer très strictement les consignes de travail ce qui aboutit à ralentir voire à paralyser un ou plusieurs services.
La grève du zèle n'est pas considérée en principe comme une exécution fautive du contrat de travail. Ce sont les conditions dans laquelle est organisée cette modalité de grève, qui implique ou non la qualification de « grève illicite ».

ANNEXES

.1
Acronymes
page 31

.2
Schéma du déclenchement de la grève dans le transport de voyageurs
page 32

.3
Modèles de courrier à envoyer à l'employeur
pages 33 à 40

.4
Disposition code du travail et code des transports
pages 41 à 45

Annexe 1
Acronymes

AOT : Autorité Organisatrice de Transport

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CCN : Convention Collective Nationale

CCNTR : Convention Collective Nationale des Transports Routiers

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CGT : Confédération Général du Travail

CSE : Comité Social et Économique

FGTE : Fédération Générale des Transports et de l'Environnement

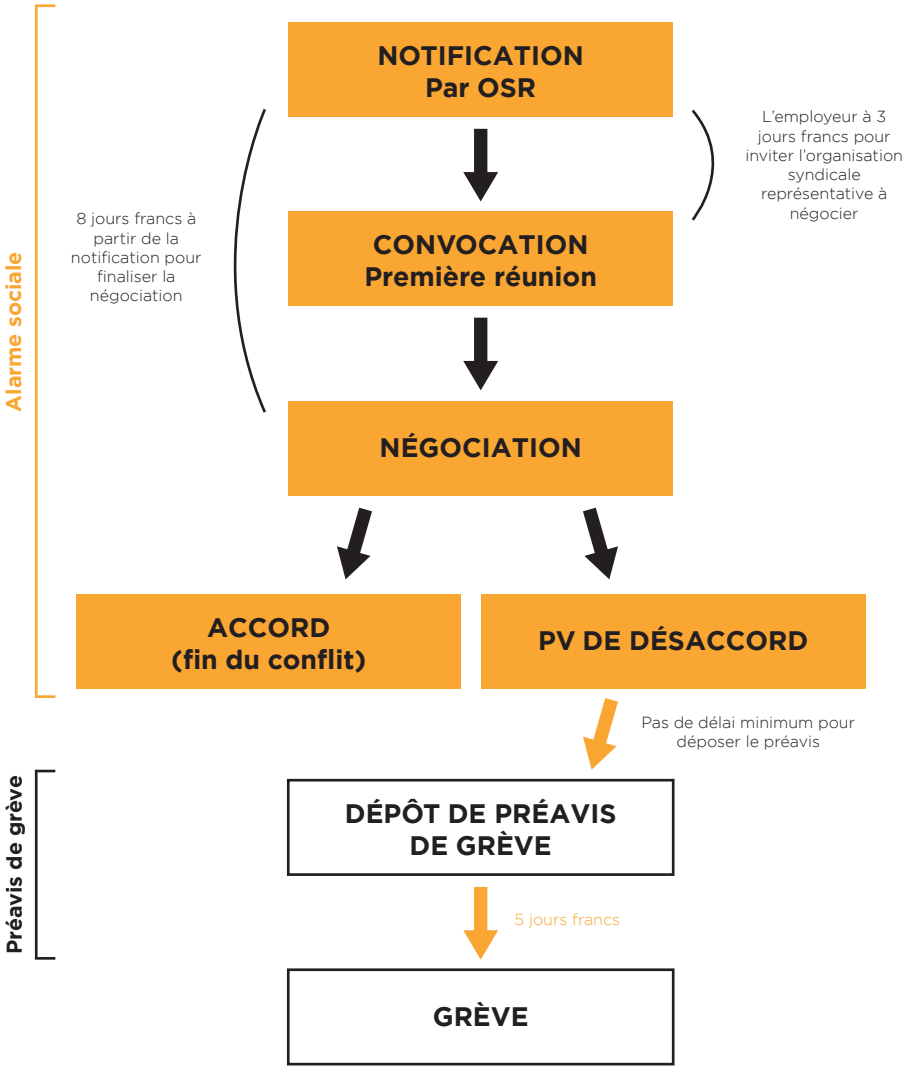
FO : Force Ouvrière

OSR : Organisation Syndicale Représentative

UFR : Union Fédérale Route

Annexe 2

Schéma du déclenchement de la grève dans le transport de voyageurs



Annexe 3

Modèles de courrier à envoyer à l'employeur

1. Déclenchement procédure de *l'alarme sociale* ou *prévention des conflits*

Cfdt: FGTE TRANSPORTS ENVIRONNEMENT
ROUTE

Section syndicale CFDT
Le .....

Nom + Adresse Entreprise

Madame/Monsieur
Directeur de
.....
.....
.....

Exigence de l'article R. 1324-2

Lettre remise en main propre contre décharge
Ou Lettre recommandée avec AR n°

L'article R. 1324-2 parle de « tout autre moyen permettant d'attester date certaine de la remise »

Objet : Notification de l'émergence d'une situation conflictuelle

Monsieur le Directeur,

Conformément **aux articles L. 1324 – 5 et R 1324-2 du code des transports** *relatifs au dialogue social, à la prévention des conflits dans les transports terrestres réguliers de voyageurs*, qui imposent la mise en œuvre d'un processus de négociation préalable à tout dépôt de préavis de grève, la section syndicale CFDT de ..... vous notifie qu'elle envisage le dépôt d'un préavis de grève pour les motifs suivants :

- Motifs

.....
.....
.....

Souhaitant vous rencontrez dans les trois jours à compter de la réception de cette notification afin de définir les modalités du processus de négociation préalable,

Dans l'attente veuillez accepter, monsieur le directeur, mes respectueuses salutations.

Le délégué syndical CFDT
Nom/Prénom
Signature

Remis le .....
Cachet de l'entreprise
Signature

Mentions obligatoires dans le cadre de la lettre remise en main propre

Déclenchement procédure de l'alarme sociale ou prévention des conflits, *dans le cadre d'un mot d'ordre national*

Cfdt: FGTE TRANSPORTS ENVIRONNEMENT
ROUTE

Section syndicale CFDT
Le .....

Nom + Adresse Entreprise

Madame/Monsieur
Directeur de
.....
.....
.....

Exigence de l'article R. 1324-2

Lettre remise en main propre contre décharge
Ou Lettre recommandée avec AR n°

L'article R. 1324-2 parle de « tout autre moyen permettant d'attester date certaine de la remise »

Objet : Notification de l'émergence d'une situation conflictuelle

Monsieur le Directeur,

Conformément **aux articles L. 1324 – 5 et R 1324-2 du code des transports** *relatifs au dialogue social, à la prévention des conflits dans les transports terrestres réguliers de voyageurs*, qui imposent la mise en œuvre d'un processus de négociation préalable à tout dépôt de préavis de grève, la section syndicale CFDT de ..... vous notifie qu'elle envisage le dépôt d'un préavis de grève pour les motifs suivants :

- Motifs

Reprise des motifs du préavis national

.....
.....
.....

Souhaitant vous rencontrez dans les trois jours à compter de la réception de cette notification afin de définir les modalités du processus de négociation préalable,

Dans l'attente veuillez accepter, monsieur le directeur, mes respectueuses salutations.

Le délégué syndical CFDT
Nom/Prénom
Signature

Remis le .....
Cachet de l'entreprise
Signature

Mentions obligatoires dans le cadre de la lettre remise en main propre

2. Modèles de préavis de grève

Modèle de « préavis 24 heures »

Cfdt: FGTE TRANSPORTS ENVIRONNEMENT
ROUTE

Section syndicale CFDT
Le .....

Nom + Adresse Entreprise

Madame/Monsieur
Directeur de
.....
.....
.....

Lettre remise en main propre contre décharge
Ou Lettre recommandée avec AR n°

Le code du travail ne précise pas de mode particulier d'envoi pour le préavis. Il est préférable de choisir une modalité permettant d'attester date certaine de la remise.

Objet : Préavis de grève

Monsieur le Directeur,

Conformément aux dispositions des **articles L.2512-2 et L. 2512-3** du code du travail la section syndicale CFDT de ..... , à l'issue du processus de négociation préalable, vous informe que tous les salariés : observeront un arrêt de travail de 24 heures le :

- *Mardi 13 septembre 2022 à partir de 0h00*
- Sur tous les lieux de travail de l'entreprise

Ou préciser l'établissement, le service concernés par le préavis de grève

Les motifs de cette grève sont les suivants :

.....
.....
.....

Conformément aux dispositions du code du travail, vous êtes tenu de nous recevoir dans le cadre de ce préavis.

Nous vous prions de croire, monsieur le directeur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le délégué syndical CFDT
Nom/Prénom
Signature

Remis le .....
Cachet de l'entreprise
Signature

Mentions obligatoires dans le cadre de la lettre remise en main propre

Modèles de préavis de grève

Modèle de « préavis partiel »

Cfdt: FGTE TRANSPORTS ENVIRONNEMENT
ROUTE

Section syndicale CFDT
Le .....

Nom + Adresse Entreprise

Madame/Monsieur
Directeur de
.....
.....
.....

Lettre remise en main propre contre décharge
Ou Lettre recommandée avec AR n°

Le code du travail ne précise pas de mode particulier d'envoi pour le préavis. Il est préférable de choisir une modalité permettant d'attester date certaine de la remise.

Objet : Préavis de grève

Monsieur le Directeur,

Conformément aux dispositions des **articles L. 2512-2 et L. 2512-3** du code du travail la section syndicale CFDT de ..... , à l'issue du processus de négociation préalable, vous informe que tous les salariés : observeront un arrêt de travail le :

- *Mardi 13 septembre 2022 de 13 heures à 20 heures*
- Sur tous les lieux de travail de l'entreprise

Ou préciser l'établissement, le service concernés par le préavis de grève

Les motifs de cette grève sont les suivants :

.....
.....
.....

Conformément aux dispositions du code du travail, vous êtes tenu de nous recevoir dans le cadre de ce préavis.

Nous vous prions de croire, monsieur le directeur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le délégué syndical CFDT
Nom/Prénom
Signature

Remis le .....
Cachet de l'entreprise
Signature

Mentions obligatoires dans le cadre de la lettre remise en main propre

Modèles de préavis de grève

Modèle de « préavis à durée indéterminée »

Cfdt: FGTE TRANSPORTS ENVIRONNEMENT
ROUTE

Section syndicale CFDT
Le .....

Nom + Adresse Entreprise

Madame/Monsieur
Directeur de
.....
.....
.....

Lettre remise en main propre contre décharge
Ou Lettre recommandée avec AR n°

Le code du travail ne précise pas de mode particulier d'envoi pour le préavis. Il est préférable de choisir une modalité permettant d'attester date certaine de la remise.

Objet : Préavis de grève

Monsieur le Directeur,

Conformément aux dispositions des **articles L. 2512-2 et L. 2512-3** du code du travail la section syndicale CFDT de ..... , à l'issue du processus de négociation préalable, vous informe que tous les salariés observeront un arrêt de travail pour une durée indéterminée (ou de 24 heures reconductibles) :

- *À partir du Mardi 13 septembre 2022 à partir de 0h00*
- Sur tous les lieux de travail de l'entreprise

Ou préciser l'établissement, le service concernés par le préavis de grève

Les motifs de cette grève sont les suivants :
.....
.....
.....

Conformément aux dispositions du code du travail, vous êtes tenu de nous recevoir dans le cadre de ce préavis.

Nous vous prions de croire, monsieur le directeur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le délégué syndical CFDT
Nom/Prénom
Signature

Remis le .....
Cachet de l'entreprise
Signature

Mentions obligatoires dans le cadre de la lettre remise en main propre

Modèles de préavis de grève

Modèle de « préavis de date à date »

Cfdt: FGTE TRANSPORTS ENVIRONNEMENT
ROUTE

Section syndicale CFDT
Le .....

Nom + Adresse Entreprise

Madame/Monsieur
Directeur de
.....
.....
.....

Lettre remise en main propre contre décharge
Ou Lettre recommandée avec AR n°

Le code du travail ne précise pas de mode particulier d'envoi pour le préavis. Il est préférable de choisir une modalité permettant d'attester date certaine de la remise.

Objet : Préavis de grève

Monsieur le Directeur,

Conformément aux dispositions des **articles L.2512-2 et L. 2512-3** du code du travail la section syndicale CFDT de ..... , à l'issue du processus de négociation préalable, vous informe que tous les salariés observeront un arrêt de travail commençant le 13 septembre 2022 à 03h00 et se terminant le 31 septembre à 24h00.

- Sur tous les lieux de travail de l'entreprise

Ou préciser l'établissement, le service concernés par le préavis de grève

Les motifs de cette grève sont les suivants :

.....
.....
.....

Conformément aux dispositions du code du travail, vous êtes tenu de nous recevoir dans le cadre de ce préavis.

Nous vous prions de croire, monsieur le directeur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le délégué syndical CFDT
Nom/Prénom
Signature

Remis le .....
Cachet de l'entreprise
Signature

Mentions obligatoires dans le cadre de la lettre remise en main propre

Modèles de préavis de grève

Modèle de « préavis avec créneaux horaires »

Cfdt: FGTE TRANSPORTS ENVIRONNEMENT
ROUTE

Section syndicale CFDT
Le .....

Nom + Adresse Entreprise

Madame/Monsieur
Directeur de
.....
.....
.....

Lettre remise en main propre contre décharge
Ou Lettre recommandée avec AR n°

Le code du travail ne précise pas de mode particulier d'envoi pour le préavis. Il est préférable de choisir une modalité permettant d'attester date certaine de la remise.

Objet : Préavis de grève

Monsieur le Directeur,

Conformément aux dispositions des **articles L.2512-2 et L. 2512-3** du code du travail la section syndicale CFDT de ..... , à l'issue du processus de négociation préalable, vous informe que tous les salariés observeront un arrêt de travail :

- Le 13 septembre 2022 de 7h00 à 7h59 et 17h00 à 17h59
- Le 14 septembre 2022 de 7h00 à 7h59 et 17h00 à 17h59
- Le 15 septembre 2022 de 7h00 à 7h59 et 17h00 à 17h59
- Sur tous les lieux de travail de l'entreprise

Ou préciser l'établissement, le service concernés par le préavis de grève

Les motifs de cette grève sont les suivants :
.....
.....
.....

Conformément aux dispositions du code du travail, vous êtes tenu de nous recevoir dans le cadre de ce préavis.

Nous vous prions de croire, monsieur le directeur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le délégué syndical CFDT
Nom/Prénom
Signature

Remis le .....
Cachet de l'entreprise
Signature

Mentions obligatoires dans le cadre de la lettre remise en main propre

Modèle de préavis dans le cadre d'un *mot d'ordre national*

Cfdt: FGTE TRANSPORTS ENVIRONNEMENT
ROUTE

Section syndicale CFDT
Le .....

Nom + Adresse Entreprise

Madame/Monsieur
Directeur de
.....
.....
.....

Lettre remise en main propre contre décharge
Ou Lettre recommandée avec AR n°

Le code du travail ne précise pas de mode particulier d'envoi pour le préavis. Il est préférable de choisir une modalité permettant d'attester date certaine de la remise.

Objet : Préavis de grève

Monsieur le Directeur,

Conformément à l'appel national du ..... , aux dispositions des **articles L. 2512-2 et L. 2512.3** du code du travail la section syndicale CFDT de ..... , à l'issue du processus de négociation préalable, vous informe que tous les salariés observeront un arrêt de travail de :

Indiquer la durée de grève du préavis national

- *Mardi 13 septembre 2022 à partir de 0h00*
- Sur tous les lieux de travail de l'entreprise

Ou préciser l'établissement, le service concernés par le préavis de grève

Les motifs de cette grève sont les suivants :

Reprise des motifs du préavis national

.....
.....
.....

Conformément aux dispositions du code du travail, vous êtes tenu de nous recevoir dans le cadre de ce préavis.

Nous vous prions de croire, monsieur le directeur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le délégué syndical CFDT
Nom/Prénom
Signature

Remis le .....
Cachet de l'entreprise
Signature

Mentions obligatoires dans le cadre de la lettre remise en main propre

Annexe 4

Disposition code du travail et code des transports

Code du travail

Règles relatives à la grève

Article L. 1132-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article L. 1242-6

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-5, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée :
1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;
2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1.
L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L. 1251-10

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-9, il est interdit de recourir au travail temporaire :
1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;
2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1. L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction, dans des conditions déterminées par voie réglementaire ;
3° Pour remplacer un médecin du travail.

Exigence du préavis de grève

Article R. 2511-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :
1° Aux personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10 000 habitants ;
2° Aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public.

Article R. 2511-2

Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis.
Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.
Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.
Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

Code des transports

Procédure de l'alarme sociale (ou prévention des conflits)

Dispositions législatives

Article L. 1324-1

Sans préjudice *des dispositions du chapitre II du titre Ier du livre V de la* ***deuxième partie du code du travail****, les dispositions du présent chapitre sont applicables aux services publics de transport terrestre régulier de personnes et aux services librement organisés de transport ferroviaire de voyageurs mentionnés à l'article L. 2121-12 à l'exception des services de transport international de voyageurs.*

Article L. 1324-2

Dans les entreprises de transport entrant dans la champ d'application (1) du présent chapitre, l'employeur et les organisations syndicales représentatives engagent des négociations en vue de la signature, avant le 1er janvier 2008, d'un accord-cadre organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. Dans ces entreprises, le dépôt d'un préavis de grève ne peut intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et la ou les organisations syndicales représentatives qui envisagent de déposer le préavis. L'accord-cadre fixe les règles d'organisation et de déroulement de cette négociation. Ces règles doivent être conformes aux conditions posées à l'article L. 1324-5. Le présent article s'applique sans préjudice des dispositions de l'article L. 2512-2 du code du travail.

Article L. 1324-3

Un accord de branche organise une procédure de prévention des conflits et tend à développer le dialogue social. Cet accord de branche fixe les règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable mentionnée à l'article L. 1324-2. Ces règles doivent être conformes aux dispositions de l'article L. 1324-5. L'accord de branche s'applique dans les entreprises de transport où aucun accord-cadre n'a pu être signé. L'accord-cadre régulièrement négocié s'applique, dès sa signature, en lieu et place de l'accord de branche.

Article L. 1324-4

Un décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés des secteurs d'activité concernés fixe les règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable mentionnée au premier alinéa dans les entreprises de transport où, à la date du 1er janvier 2008, aucun accord-cadre n'a pu être signé et aucun accord de branche ne s'applique. Les règles d'organisation et de déroulement ainsi prévues respectent les conditions posées par l'article L. 1324-5. L'accord de branche ou l'accord-cadre régulièrement négocié après cette date s'applique, dès sa signature, en lieu et place de ce décret.

Article L. 1324-5

L'accord-cadre, l'accord de branche et, le cas échéant, le décret en Conseil d'Etat prévus aux articles précédents déterminent notamment :
1° Les conditions dans lesquelles une organisation syndicale représentative procède à la notification à l'employeur des motifs pour lesquels elle envisage de déposer un préavis de grève conformément à l'article L. 2512-2 du code du travail ;

2° Le délai dans lequel, à compter de cette notification, l'employeur est tenu de réunir les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification. Ce délai ne peut dépasser trois jours ;

3° La durée dont l'employeur et les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification disposent pour conduire la négociation préalable mentionnée à l'article L. 1324-2. Cette durée ne peut excéder huit jours francs à compter de cette notification ;

4° Les informations qui doivent être transmises par l'employeur aux organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification en vue de favoriser la réussite du processus de négociation ainsi que le délai dans lequel ces informations doivent être fournies ;

5° Les conditions dans lesquelles la négociation préalable entre les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification et l'employeur se déroule ;

6° Les modalités d'élaboration du relevé de conclusions de la négociation préalable ainsi que les informations qui doivent y figurer ;

7° Les conditions dans lesquelles les salariés sont informés des motifs du conflit, de la position de l'employeur, de la position des organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification ainsi que les conditions dans lesquelles ils reçoivent communication du relevé de conclusions de la négociation préalable.

Article L. 1324-6

Lorsqu'un préavis a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du code du travail par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, un nouveau préavis ne peut être déposé par la ou les mêmes organisations et pour les mêmes motifs qu'à l'issue du délai du préavis en cours et avant que la procédure prévue à la présente section n'ait été mise en œuvre.

Dispositions réglementaires

Dispositions qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif.

Article R. 1324-1

« À défaut de conclusion de l'accord-cadre mentionné à l'article L. 1324-2, l'organisation et le déroulement de la négociation préalable sont ceux prévus par le présent chapitre ».

Article R. 1324-2

L'organisation syndicale représentative qui notifie à l'employeur les motifs pour lesquels elle envisage de déposer un préavis de grève conformément à l'article L. 2512-2 du code du travail procède à cette notification par remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen permettant d'attester la date de remise à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme.

La notification comporte les mentions, assorties des précisions utiles, des revendications qui ont conduit l'organisation syndicale à envisager le recours à la grève, ainsi que les catégories d'agents et les services ou les établissements concernés par ces revendications.

Article R. 1324-3

L'employeur, saisi d'une notification par les organisations syndicales représentatives, en réunit les représentants dans les trois jours à compter de la remise de cette notification. Il communique sans délai aux représentants de ces organisations syndicales, par remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen permettant d'attester la date de cette remise, les lieux, date et heure de la première réunion de négociation préalable.

L'employeur ou son représentant transmet aux représentants des organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification mentionnée à l'article R. 1324-2 toute information de nature à éclairer les parties à la négociation dans la détermination de leurs positions respectives. Cette information, transmise au plus tard vingt-quatre heures avant l'ouverture de la négociation préalable, doit être pertinente au regard des motifs énoncés dans la notification dès lors que ces motifs relèvent de la compétence de l'employeur.

Article R. 1324-4

L'employeur et les organisations syndicales représentatives disposent d'une durée de huit jours francs à compter de la notification pour mener à son terme la négociation préalable.

L'employeur donne toute facilité aux négociateurs désignés par les organisations syndicales ainsi invitées pour préparer et assister à la négociation. Ces facilités concernent notamment les conditions matérielles de déplacement, de préparation et de participation aux réunions de négociation. Le calendrier de celles-ci est arrêté au cours de la première réunion par l'employeur et les organisations syndicales.

L'employeur ou son représentant peut se faire assister de toute personne qualifiée, au sein de l'entreprise, dont il juge que la participation aux réunions est de nature à éclairer les parties.

Sauf accord exprès qui est mentionné au relevé de conclusions prévu à l'article R. 1324-5, les délégations patronales et syndicales comportent un nombre égal de personnes.

Le temps consacré par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la préparation et à la participation à la négociation est assimilé à du temps de travail effectif. Pour les cas où ces salariés bénéficient d'un crédit d'heures de délégation prévu à l'article L. 2143-13 du code du travail, ce temps est assimilé à des circonstances exceptionnelles au sens de cet article.

Article R. 1324-5

Le relevé de conclusions de la négociation préalable est élaboré et signé conjointement par l'employeur ou son représentant et par les représentants des organisations syndicales ayant participé à la première réunion de négociation. Ce relevé de conclusions contient au moins :

1° Les motifs ayant conduit à envisager le dépôt d'un préavis de grève, les revendications afférentes ainsi que les autres informations mentionnées au second alinéa de l'article R. 1324-2 ;

2° Les conditions d'organisation et de déroulement de la négociation préalable ;

3° La nature des informations et des réponses apportées par l'employeur relativement à ces motifs ;

4° Les positions finales respectives des parties à la négociation et la liste des points d'accord et de désaccord éventuels constatés au terme de la négociation préalable.

Article R. 1324-6

Les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification informent les personnels des services, des établissements ou de l'entreprise des motifs pour lesquels elles envisagent, le cas échéant, de déposer un préavis de grève.

L'employeur fait connaître aux personnels des services, des établissements ou de l'entreprise sa position.

Le relevé de conclusions établi en application de l'article R. 1324-5 est diffusé dans les meilleurs délais par la partie la plus diligente aux personnels des services, des établissements ou de l'entreprise.

Un exemplaire du relevé de conclusions est transmis sans délai au représentant de l'Etat dans la région, au représentant de l'autorité organisatrice de transport et à l'inspection du travail territorialement compétente.

Déclaration des salariés

Article L. 1324-7

En cas de grève, les salariés relevant des catégories d'agents mentionnées dans l'accord collectif ou le plan de prévisibilité prévus à l'article L. 1222-7 informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, le chef d'entreprise ou la personne désignée par lui de leur intention d'y participer. Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève. Elles sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'employeur comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

Le salarié qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y participer en informe son employeur au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation à la grève afin que ce dernier puisse l'affecter dans le cadre du plan de transport. Cette information n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la prise du service est consécutive à la fin de la grève.

Le salarié qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe son employeur au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que ce dernier puisse l'affecter dans le cadre du plan de transport. Cette information n'est pas requise lorsque la reprise du service est consécutive à la fin de la grève.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, les informations issues de ces déclarations individuelles peuvent être utilisées pour l'application de l'article L. 1324-8.

Article L. 1324-8

Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève dans les conditions prévues à l'article L. 1324-7. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre du salarié qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

LE PROGRAMME TRANSPORTEZ-VOUS BIEN

PRENEZ SOIN DE VOTRE SANTÉ !

Parce que vous êtes indispensable, le programme de prévention Transportez-Vous Bien* vous accompagne pour améliorer votre capital santé !

5 ACTIONS CLÉS POUR DÉMARRER

- L'ENTRETIEN DE PRÉVENTION
- L'AUTOÉVALUATION CARDIO
- LE COACHING SOMMEIL
- LE COACHING NUTRITION
- LES FORMATIONS

Rendez-vous sur transportezvousbien.fr

*inclus dans votre contrat prévoyance

ET POUR PLUS D'INFORMATIONS :

FACEBOOK
TRANSPORTEZVOUSBIEN

SITE INTERNET
TRANSPORTEZVOUSBIEN.FR

LE PROGRAMME TRANSPORTEZ-VOUS BIEN PAR carcept prev ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Carcept Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 4, rue Georges Picquart à Paris (17ème), enregistrée sous le numéro SIREN 348 855 388. Carcept Prévoyance, agissant sous la marque carcept prev, en qualité de gestionnaire du fonds dédié au haut degré de solidarité institué par l'article 14 de l'Accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016.

Union Fédérale Route FGTE-CFDT
47-49 avenue Simon Bolivar
75 019 Paris
route@fgte.cfdt.fr