

Le droit de grève : tout comprendre

Comprendre, encadrer, accompagner · format journée complète

Ce qu'est une grève licite, ce qu'elle coûte, ce qu'elle protège.



DURÉE
1 jour · 7 heures
6 modules



PUBLIC
Élus du CSE,
délégués syndicaux



MODALITÉS
Présentiel ou
distanciel
intra ou inter



GROUPE
12 participants
maximum

EN BREF

Un arrêt de travail lancé sans revendications claires, une retenue sur salaire mal calculée, un gréviste remplacé par un intérimaire : en période de conflit, chaque erreur se paie cher, d'un côté comme de l'autre. Cette journée fait le tour complet du droit de grève : ce qu'il est, ce qu'il permet, ses limites, ses effets sur le contrat et la paie, et la place exacte des élus pendant le conflit.

Pourquoi c'est important : le droit de grève est garanti par la Constitution (alinéa 7 du Préambule de 1946). Son exercice ne peut justifier ni licenciement ni sanction, sauf faute lourde du salarié (art. L. 2511-1 et L. 1132-2 du Code du travail). Encore faut-il que le mouvement soit bien une grève au sens de la loi.

POUR QUI ?

Élus titulaires et suppléants du CSE, délégués syndicaux, représentants de section syndicale et représentants de proximité. Aucun prérequis juridique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Définir la grève et ses trois conditions de validité
- ✓ Distinguer une grève licite d'un mouvement illicite (grève perlée, grève politique, abus)
- ✓ Connaître les règles propres aux services publics et aux transports
- ✓ Mesurer les effets de la grève sur le contrat, la paie et les droits du salarié
- ✓ Savoir ce que l'employeur peut faire, et ce qui lui est interdit
- ✓ Situer le rôle du CSE et des élus avant, pendant et après le conflit
- ✓ Préparer et sécuriser un protocole de fin de conflit

INFORMATIONS PRATIQUES

PRÉREQUIS

Aucun prérequis.

DÉLAI D'ACCÈS

Intra : à la demande, selon les disponibilités convenues ensemble. Inter : selon le calendrier des sessions.

MÉTHODES

Apports juridiques sourcés, cas réels et jurisprudence, petits jeux courts (VRAI / FAUX, « Grève ou pas ? », « Que peut faire l'employeur ? »), échanges.

ÉVALUATION

Quiz de positionnement, quiz final, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

FINANCEMENT

Budget de fonctionnement du CSE (art. L. 2315-61), plan de développement des compétences, prise en charge OPCO possible selon la branche.

ACCESSIBILITÉ

Formation accessible aux personnes en situation de handicap. Signalez tout besoin d'adaptation dès l'inscription : infos@cseacademie.fr.

LE RÉFLEXE UTILE

Dans le privé, aucun préavis n'est exigé, mais les revendications doivent être connues de l'employeur au moment de l'arrêt de travail. Remettez-les par écrit, datées, à la direction : c'est la preuve qui sécurise le mouvement.

Le droit de grève : tout comprendre

Comprendre, encadrer, accompagner · format journée complète

PROGRAMME DÉTAILLÉ

MATIN · 3 H 30

★ Ouverture 20 min

- Quiz VRAI / FAUX : « Il faut un préavis pour faire grève », « Un salarié seul peut faire grève »...
- Recueil des attentes et des situations vécues

1 Qu'est-ce qu'une grève ? 1 h 10

- Un droit constitutionnel, individuel mais exercé collectivement (alinéa 7 du Préambule de 1946)
- Trois conditions cumulatives : arrêt total du travail, concerté, pour des revendications professionnelles connues de l'employeur
- Dans le privé : ni préavis, ni nombre minimum de grévistes, ni durée minimale
- Grève de solidarité, grève pendant les NAO, appel national : ce qui est admis

2 Les mouvements illicites 40 min

- Grève perlée, travail au ralenti ou mal exécuté, grève purement politique
- La désorganisation de l'entreprise : où commence l'abus
- Conséquence : les participants perdent la protection du droit de grève
- Jeu express : « Grève ou pas ? »

PAUSE · 15 MIN

3 Services publics et transports 1 h 05

- Préavis de 5 jours francs déposé par un syndicat représentatif (art. L. 2512-2)
- Grèves tournantes interdites dans les services publics (art. L. 2512-3)
- Transports de voyageurs : déclaration individuelle 48 heures avant (art. L. 1324-7 du Code des transports)
- Service minimum et réquisition par le préfet (art. L. 2215-1 du CGCT)

APRÈS-MIDI · 3 H 30

4 Le gréviste : contrat, paie, protections 1 h 10

- Le contrat est suspendu, pas rompu : tout licenciement est nul, sauf faute lourde (art. L. 2511-1)
- Aucune sanction ni discrimination liée à la grève (art. L. 1132-2)
- La faute lourde : participation personnelle à des faits graves (violences, dégradations, séquestration)
- La retenue sur salaire : strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt
- Primes, congés payés, ancienneté : ce que la grève change, et ce qu'elle ne change pas

5 Ce que l'employeur peut faire, ou pas 50 min

- Interdiction de remplacer les grévistes par des CDD ou des intérimaires (art. L. 1242-6 et L. 1251-10)
- Liberté de travailler des non-grévistes : piquets, blocages, occupation des locaux (art. 431-1 du Code pénal)
- Le lock-out, admis seulement en cas de situation contraignante
- Le recours au juge des référés

PAUSE · 15 MIN

6 La place du CSE et des élus 55 min

- Le mandat continue pendant la grève : heures de délégation, déplacements, réunions
- Ce qui relève du CSE, et ce qui relève des syndicats
- Le protocole de fin de conflit : contenu, paiement des jours de grève, valeur juridique
- Jeu express : « Que peut faire l'employeur ? »

★ Clôture 20 min

- Quiz final et réponses aux questions
- Mes trois réflexes à retenir, évaluation

LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

Constitution : alinéa 7 du Préambule de 1946

Code du travail : art. L. 1132-2 (non-discrimination)

Code du travail : art. L. 1242-6 et L. 1251-10 (remplacement interdit)

Code du travail : art. L. 2511-1 (protection du gréviste)

Code du travail : art. L. 2512-1 et suivants (services publics)

Code des transports : art. L. 1324-7 · **Code pénal** : art. 431-1