



La grève de solidarité est-elle licite ?

publié le 25/01/2011, vu 9878 fois, Auteur : [Mourot](#)

Le principe posé par la jurisprudence est clair : la grève de solidarité est par principe illicite dès lors qu'elle ne tend pas à défendre en outre les intérêts professionnels intéressant directement les salariés, qui y participent.

Par conséquent, qu'elle soit externe ou interne, la solidarité invoquée au motif d'une grève doit se rattacher à des **revendications professionnelles** touchant l'ensemble des salariés concernés. Il a ainsi été admis par la jurisprudence que le **respect du maintien des institutions représentatives du personnel** (CA de Paris 5/11/1998-Soc 15/01/2003), pour **contester une pratique de fractionnement** (Soc 27/11/985), le **soutien aux salariés sanctionné pour le non-respect des cadences de travail** (Soc 23/11/1985).

A contrario, lorsque la grève est mise en place pour contester un licenciement pour faute strictement personnel tel que pour des motifs d'insultes à des clients (Soc 18/03/1982 Cora CFDT c/ Société La Collisée), elle est considérée comme illicite. En effet, dès que la grève a pour seul objet de s'opposer à une sanction disciplinaire ou un licenciement individuel, celle-ci sera présumée illicite.

Dans le cas d'espèce qui nous occupe, un employeur a prononcé une série d'avertissements contre six salariés pour avoir quitté leurs postes pour débrayer, revendiquer contre le licenciement d'un délégué syndical. La Cour d'appel de Montpellier dans un arrêt du 4 novembre 2009 a débouté les salariés de leur action en annulation du licenciement au motif qu'ils protestaient uniquement contre la convocation à l'entretien préalable du délégué syndical.

Or, au cas présent, les salariés invoquent (avec l'appui de la CGT) que la sanction prise est nulle puisque la grève s'accompagne de revendications d'ordre professionnelles intéressant l'ensemble du personnel. La Cour de Cassation, dans son arrêt du 5 janvier 2011 (n°10-10-685 Bayard c/ Société Locaboat plaisance), s'appuyant sur les faits, dispose que les sanctions des salariés qui ont débrayés sont inopérantes au motif que la veille de la convocation à l'entretien préalable, le délégué personnel avait demandé des **propositions réelle pour l'accroissement du pouvoir d'achat des salariés dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire** de l'article L2242-1 du Code du travail portant notamment sur les salaires. De plus, la volonté délibérée de l'employeur semble être caractérisée par la date de l'entretien, un jour avant, cette fameuse NAO. Aussi, il convient pour l'employeur d'**apaiser le climat** des négociations d'entreprise notamment au regard du risque de grève de solidarité.