

DOSSIER :

Prévention et gestion des Conflits Sociaux



INTRODUCTION

Le présent dossier a pour objet de donner quelques éléments d'information utile dans la gestion des conflits sociaux.

Cher Adhérent,

Le secteur a connu, au cours de ces derniers mois, une recrudescence et un durcissement des mouvements sociaux au sein de notre secteur d'activité.

Aussi et afin d'aider les établissements concernés à gérer au mieux ces difficultés sociales, ce dossier est destiné à répondre, de la manière la plus exhaustive possible, aux nombreuses questions qui se posent lorsqu'un conflit social survient dans un établissement.

Le dossier est divisé en trois fiches distinctes:

- La première fiche dresse un état des lieux des démarches que l'employeur doit accomplir afin d'être en mesure de concilier, lorsque cela est possible, la poursuite de l'activité de soins avec le droit de grève des salariés.
- La deuxième fiche présente les modalités pratiques permettant une sortie de grève.
- La troisième fiche présente les droits et obligations des salariés grévistes, ainsi que les outils dont dispose l'employeur à l'occasion d'une grève.

Nous espérons que ce document vous aidera à faire face aux éventuelles crises sociales que vous rencontrerez et nous tenons à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire.

Nous vous prions de recevoir, Cher Adhérent, l'expression de nos salutations distinguées.

Philippe BURNEL
Délégué Général

RECOMMANDATIONS POUR UNE POURSUITE SEREINE DE L'ACTIVITE

Les présentes recommandations s'adressent aux responsables des établissements de santé susceptibles d'être concernés par un mouvement de grève.

Elles s'appuient sur la nécessité de trouver un juste équilibre entre le respect du droit de grève et la garantie légale de sécurité sanitaire des personnes, tant en terme d'urgence que de continuité des soins.

-I-

BREF RAPPEL DES OBLIGATIONS EN MATIERE DE PERMANENCE ET CONTINUTE DES SOINS

I-1. OBLIGATION GENERALE DE SECOURS ET DE SOINS AUX PERSONNES EN DANGER

Des établissements autorisés à exercer l'activité de médecine d'urgence : Ils sont tenus « *d'accueillir en permanence dans la structure des urgences toute personne qui s'y présente en situation d'urgence ou qui lui est adressée, notamment par le SAMU* » (article R6123-18 du CSP).

Des établissements n'ayant pas l'autorisation d'exercer l'activité de médecine d'urgence, lesquels sont tenus de dispenser des soins :

- *immédiats à un patient qui se présente aux heures d'ouverture des consultations et, s'il y a lieu, l'adresser ou le faire transférer, après régulation par le SAMU, dans un établissement de santé ayant l'autorisation d'exercer cette activité ;*
- *non programmés à tout patient qui adressé par un médecin libéral exerçant en cabinet, après examen et consentement du patient, lorsqu'un accord préalable direct a été donné par le médecin de l'établissement qui sera appelé à dispenser les soins nécessaires ;*
- *non programmés à tout patient qui lui est adressé par le SAMU lorsqu'un accord préalable à l'accueil dans l'établissement a été donné* (article R6123-12 du Code de la Santé Publique).

Des établissements autorisés en obstétrique : ils sont tenus d'accueillir les patientes tous les jours de l'année, vingt quatre heures sur vingt-quatre (article D 6124-37 du CSP).L'interruption de ces activités serait de nature à engager la responsabilité de l'établissement à l'égard d'une victime éventuelle.

Au regard de l'autorisation elle-même, l'établissement serait susceptible de voir celle-ci suspendue ou retirée et d'être sanctionné au titre du manquement grave par une suspension de son Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (articles L6122-13 et R6114-11 du Code de la Santé publique)

I-2. OBLIGATION DE CONTINUTE DES SOINS

L'organisation de l'offre de soins doit garantir au patient admis dans un établissement de santé la délivrance de l'ensemble des soins qu'il requiert au sein de cet établissement ou, après son transfert, dans un autre établissement mieux à même de délivrer ces soins.

II-1. ORGANISATION INTERNE

Seuils de mise en place

- **Différer les admissions programmées,**
- **Mettre en place un dispositif permettant de satisfaire aux obligations rappelées ci-dessus en :**
 - ♦ Identifiant les services dont le fonctionnement ne peut être interrompu,
 - ♦ Assurant la conservation des installations et du matériel,
 - ♦ Assurant la sécurité des personnes hospitalisées dans l'établissement en définissant les postes nécessaires,
 - ♦ Assurant la continuité des prestations hôtelières aux hospitalisés,
 - ♦ Déterminant les effectifs dont la présence est indispensable.

Concernant les effectifs dont la présence est indispensable, il ne s'agit pas ici d'encadrer ou de limiter le droit de grève des salariés mais bien d'assurer la continuité des soins. L'appréciation de ces effectifs indispensables sera bien entendu fonction de la durée de la grève, de la nature de l'activité et des services concernés.

- **Négocier un service minimum** avec les salariés grévistes limité à la dispensation des soins indispensables à la sécurité des patients présents :
- Négociation d'un accord d'entreprise avec les organisations syndicales sur la mise en œuvre d'un service minimum de sécurité pendant la grève,
- Consultation du Comité d'Entreprise, ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT en vue d'engager une discussion sur la mise en œuvre du service minimum de sécurité ainsi que sur les conditions de travail pendant la grève,
- En application de l'accord d'entreprise, ou suite à la consultation du Comité d'Entreprise, les salariés grévistes doivent venir se déclarer afin de pouvoir organiser le service minimum de sécurité.

En cas d'impossibilité d'assurer des conditions sécuritaires suffisantes pour les patients hospitalisés ou pour accueillir des patients se présentant en urgence, il est recommandé de **prévoir et d'organiser un dispositif de transfert des patients.**

Cependant s'agissant des patients dont le transfert ne peut être envisagé du fait de leur état, l'établissement sera tenu de garantir leur sécurité. Il en sera de même dans le cas de saturation des établissements de santé en activité. Dans cette hypothèse il est important d'obtenir des attestations de saturation des établissements sollicités pour le transfert et n'ayant pu favorablement y donner suite.

II-2. DEMARCHES AUPRES DE L'ARS

Il est recommandé aux établissements de santé **d'informer** sans délai l'ARS du risque de grève et de lui transmettre la liste des revendications des grévistes.

Par suite d'un mouvement social, il est recommandé de **formaliser** en concertation avec la tutelle les mesures prises pour assurer :

- la continuité des soins : les dispositions, l'organisation et les moyens mis en œuvre en interne pour assurer un « service minimum » doivent être précisées,
- l'évacuation éventuelle et le transfert des patients vers tout autre établissement, en cas d'impossibilité de toute prise en charge du fait du nombre trop élevé de grévistes dans l'établissement,
- la communication et privilégier les discussions avec les représentants des grévistes, de manière à souligner les efforts mis en œuvre par l'établissement pour assurer la sécurité des patients maintenus dans l'établissement.

La copie de ces documents doit être adressée pour information à la Préfecture du Département.

La copie de ces documents doit être adressée pour information à la Préfecture du Département.

II-3. REQUISITIONS

a)-Réquisitions

Dans le cas où l'établissement n'est en mesure ni d'assurer la continuité des soins, à défaut d'accord sur un service minimum, ni assuré de pouvoir transférer dans d'autres établissements ces patients, il peut se tourner vers la puissance publique afin de recourir à la réquisition.

A cet effet le responsable de l'établissement doit demander par **lettre recommandée avec accusé de réception** au Préfet de prendre un arrêté préfectoral de réquisition en formulant les raisons motivant cette demande et faisant état des démarches menées antérieurement pour assurer le service minimum et les raisons de leur échec.

Une copie de cette demande doit également être envoyée à l'ARS qui va, en pratique, signer le dossier.

b)- Conditions de la réquisition

L'exercice du droit de réquisition est soumis à la réunion de trois conditions :

- l'urgence ;
- une atteinte au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publique ;
- l'impossibilité de solution alternative, notamment dans le service public.

La réquisition est donc prise en considération des risques pour la santé publique que ferait courir la cessation d'activité de l'établissement. Le Préfet aura dû au préalable envisager toutes les solutions possibles permettant de ne pas recourir à ce pouvoir, lequel doit rester exceptionnel et être dicté par une notion d'atteinte au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité juridique.

Le Conseil d'Etat a encadré l'usage par le Préfet de la réquisition en exigeant que ces **« mesures soient justifiées par l'urgence et proportionnées aux nécessités de l'ordre public »**. Ainsi, à titre d'exemple, le préfet ne peut procéder à la réquisition de l'ensemble des sages-femmes d'une clinique privée sans envisager le redéploiement d'activités vers d'autres établissements ou le fonctionnement à effectif réduit du service, ni sans rechercher si les besoins essentiels de la population ne pourraient être satisfaits compte tenu des capacités sanitaires du département. (CE, 9 décembre 2003, Aguillon et autres).

c)- Contenu de la réquisition

L'arrêté doit être motivé et il doit également :

- fixer la nature des prestations requises ;
- fixer la durée de la mesure de réquisition ainsi que les modalités de son application.

d)- Exécution et fin de la réquisition

La réquisition doit être exécutée selon les termes qu'elle comporte (à titre d'exemple : accueil des patients et transfert, ou soins aux patients et réponse à l'urgence médicale et aux soins, ou « activité habituelle » ...).

La réquisition cesse à l'échéance de la durée prévue dans la décision préfectorale. Cette échéance doit être adaptée aux nécessités de l'ordre public. Elle correspond, en principe, à la fin des troubles ou risques de troubles à l'ordre public auxquels la réquisition permettait de faire face.

Le refus par le salarié d'obtempérer à un ordre de réquisition est sanctionné pénalement (peine d'amende et d'emprisonnement).

La rétribution des personnels grévistes appelés par voie de réquisition à reprendre le travail est normalement à la charge de l'employeur.

II-4. DU BON USAGE DU PERSONNEL DE REMPLACEMENT

Il est fortement recommandé, en cas de grève, d'organiser l'entreprise pour assurer la continuité de l'activité, sous réserve de respecter certaines dispositions :

a)- Travail temporaire et CDD

Il est interdit de remplacer par des intérimaires des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de leur participation au conflit.

Il est également exclu de remplacer les grévistes par des salariés recrutés par contrat à durée déterminée.

Si, dans une entreprise à établissements multiples, des activités sont déplacées vers un établissement non touché par le conflit (ce qui, en soi, est une opération régulière), le surcroît d'activité constaté dans ce dernier du fait de ce déplacement ne saurait justifier des recrutements par contrat à durée déterminée.

b)- Recrutement de nouveaux salariés en CDI

Le responsable d'une entreprise soucieux d'en assurer le fonctionnement en dépit des mouvements de grève qui l'affectent, peut en revanche décider de recruter de nouveaux salariés par contrat à durée indéterminée. Rien, légalement, ne l'interdit, mais une difficulté surgira si, la grève terminée, un sureffectif est constaté.

c)- Recours à la sous-traitance

Le recours à la sous-traitance est également de nature à assurer la continuité de l'activité d'une entreprise touchée par un mouvement de grève. Sa licéité de principe est admise par la Cour de cassation.

Le risque existe, néanmoins, de tomber sous le coup des dispositions relatives au marchandage. En effet, la reconnaissance d'un authentique contrat de sous-traitance suppose que la convention passée :

- Vise l'exécution d'une tâche nettement définie,
- Rémunérée de façon forfaitaire ;
- Et comporte le maintien de l'autorité du sous-traitant sur son personnel, (notamment versement du salaire, encadrement, exercice du pouvoir disciplinaire...)

Si ces caractéristiques ne sont pas présentes, il existe un fort risque de requalification.

d) – Recours au prêt de personnel

Le recours au prêt de personnel en vue d'assurer au moins un fonctionnement minimal de l'entreprise affectée par un mouvement de grève doit lui-même être concilié avec les dispositions du Code du travail, lequel interdit "toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre", réserve faite de celles accomplies dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire. Sont, a contrario, licites : une opération à but non lucratif ayant pour objet à but exclusif le prêt de main-d'œuvre.

L'illustration de la première hypothèse est fournie lorsque des salariés d'une entreprise A sont détachés dans une entreprise B, actuellement affectée par un mouvement de grève, afin de permettre, au moins, un fonctionnement minimal de cette dernière. Cette mise à disposition, qui a pour objet exclusif un prêt de main-d'oeuvre, est licite dès lors qu'elle est à but non lucratif. Il ne sera en revanche pas possible de recruter des CDD pour remplacer les salariés de l'entreprise A.

Fiche n°2

LA REPRISE D'ACTIVITE

Afin de mettre un terme à la grève, la direction et les salariés grévistes signent en général un accord, qui traduit le compromis trouvé par les deux parties.

Ces négociations peuvent avoir lieu à huis clos et de manière informelle entre l'employeur et les salariés concernés ou leurs représentants.

Il peut également être opportun de faire intervenir un médiateur. Ce dernier a pour mission d'apaiser les débats et d'aider les parties à dégager un compromis.

Quelle que soit la situation rencontrée, il est préférable de formaliser la fin du conflit par un protocole de reprise du travail qui permet de formaliser le consensus trouvé entre les parties.

I SOLUTIONS POUR PARVENIR A LA CONCLUSION D'UN PROTOCOLE DE REPRISE DU TRAVAIL

Le protocole de reprise du travail est un moyen relativement simple et efficace de règlement du conflit.

Toutefois, il n'est pas toujours facile de parvenir à négocier ce protocole. A défaut de conclusion possible directement entre l'employeur et les grévistes, la législation a donc prévu trois solutions graduelles pour y parvenir.

I-1) LA CONCILIATION

Tous les conflits collectifs peuvent être soumis aux procédures de conciliation. Cette procédure implique la participation des pouvoirs publics.

Les commissions de conciliation sont composées des représentants des organisations syndicales, des employeurs et des pouvoirs publics.

A l'issue des réunions de la commission de conciliation, est établi un procès verbal qui constate l'accord ou le désaccord total ou partiel des parties.

L'accord de conciliation produit les effets des conventions et accords collectifs de travail. Il est applicable à partir du jour qui suit le dépôt au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes et auprès des services de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure d'arbitrage, soit à la procédure de médiation.

LA MEDIATION

La médiation est mise en place :

- ❖ Soit après échec de la conciliation,
- ❖ Soit directement par le ministre du travail ou son représentant, sur demande des parties ou à sa propre initiative,
- ❖ Soit lorsque les parties présentent conjointement des requêtes à fin de médiation en indiquant le nom du médiateur choisi d'un commun accord.

En cas de désaccord, le médiateur est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnes désignées en fonction de leur autorité morale et de leurs compétences économiques et sociales.

Le médiateur dispose de larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique et sociale et peut se faire communiquer tout document ou auditionner toute personne utile à sa mission.

Après avoir essayé de concilier les parties, le médiateur leur soumet, sous la forme de recommandations motivées, et sous le délai d'un mois, des propositions en vue d'un règlement sur les points de litige.

Aux termes d'un délai de 8 jours, le médiateur constate l'accord ou le désaccord des parties.

L'accord sur la recommandation du médiateur lie les parties qui ne l'ont pas rejeté et produit les effets des conventions et accords collectifs de travail.

En cas d'échec de la tentative de médiation, le médiateur communique son rapport au ministre du travail qui peut le rendre public.

L'ARBITRAGE

Les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation.

L'arbitre est choisi par accord entre les parties.

L'arbitre n'a pas à statuer sur d'autres objets que ceux déterminés dans le procès verbal de non conciliation ou dans la proposition du médiateur.

L'arbitre statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et l'exécution des lois, règlements, conventions et accords collectifs de travail en vigueur.

Il statue en équité sur les autres conflits (salaires, conditions de travail...)

Les sentences arbitrales doivent être motivées et ne sont pas susceptibles de recours.

II) NATURE DU PROTOCOLE DE REPRISE DU TRAVAIL

La nature juridique des protocoles de fin de conflit est déterminante.

En effet, un protocole de fin de conflit, lorsque qu'il est signé par un syndicat représentatif dans les conditions habituelles de validité d'un accord d'entreprise (30% de suffrage aux dernières élections), vaut accord collectif.

Il est dans tous les cas nécessaire de prévoir que l'accord de fin de conflit ne s'appliquera que sous condition de reprise effective du travail.

Cependant, les accords ne sont pas toujours signés par des délégués syndicaux. Ils peuvent aussi être conclus avec des élus ou avec certains salariés de l'entreprise.

Dans ces cas là, l'accord prend la nature juridique d'un engagement unilatéral de l'employeur.

L'engagement unilatéral de l'employeur a une valeur juridique moins importante que l'accord collectif.

III) OBJETS DU PROTOCOLE DE REPRISE DU TRAVAIL

La grève étant un phénomène protéiforme, l'objet d'un accord de fin de conflit dépend tant des revendications initiales des grévistes que des événements survenus par ou à l'occasion de la grève. Certaines clauses se retrouvent cependant dans de nombreux accords:

CLAUSES RELATIVES AUX REMUNERATIONS :

- ❖ La rémunération est un thème récurrent des conflits collectifs. L'accord de fin de conflit peut, à la manière d'un accord collectif classique, augmenter les rémunérations ou emporter la création d'une prime ou d'autres accessoires de salaires.
- ❖ Il est également fréquent que l'accord de fin de conflit règle la question du paiement des heures non travaillées à l'occasion de la grève. En effet, si en principe les heures de grève ne sont pas rémunérées, il est fréquent de constater que les protocoles de fin de conflits prévoient leur paiement partiel ou total sous réserve de la reprise du travail.

CLAUSES RELATIVES A LA RENONCIATION PAR L'EMPLOYEUR A SON POUVOIR DE SANCTION :

Fréquemment prévue, la renonciation par l'employeur à faire usage de son pouvoir de sanction pour les faits commis à l'occasion de la grève est une clause pleinement reconnue par la jurisprudence qui lui donne un effet très large.

Il est donc très important de préciser au maximum cette clause de renonciation (type de sanction concernée, type de faits concernés...)

CLAUSES RELATIVES A L'ABANDON DES POURSUITES JUDICIAIRES :

La grève peut se déplacer du terrain de l'entreprise sur le terrain judiciaire, avec, pour l'employeur, l'engagement d'actions en référé visant à obtenir l'expulsion des salariés grévistes, et pour les salariés, l'action diligentée par les représentants du personnel pour entrave à leurs fonctions.

L'abandon des poursuites judiciaires peut donc se négocier dans le cadre du protocole de reprise du travail.

OBLIGATIONS RECIPROQUES DES PARTIES

L'exercice du droit de grève ne peut pas donner lieu, à lui seul, à des mesures disciplinaires, poursuites civiles ou pénales.

Des dispositions du Code du travail et du Code pénal complétées par la jurisprudence permettent de rappeler un certain nombre de principes.

I : DEFINITION DE LA GREVE :

La grève est une cessation collective et concertée du travail, accompagnée de revendications professionnelles.

- On entend par **cessation collective du travail**, le fait que le droit de grève, bien qu'il soit un droit individuel, doit être exercé de manière collective. Il n'est cependant pas nécessaire que la totalité, ni même que la majorité, des salariés participe à la grève pour que celle-ci soit licite.
- Une **cessation concertée du travail** signifie qu'il y a eu au préalable une décision concertée des salariés. Cette concertation n'implique pas qu'elle soit le fruit d'un long et minutieux travail de préparation, elle peut être déclenchée spontanément, mais en tout état de cause elle doit traduire une décision commune des salariés d'entamer un mouvement revendicatif.
- La cessation collective et concertée du travail doit nécessairement s'accompagner de **revendications d'ordre professionnel**. En effet, pour être qualifiée de grève, la cessation du travail doit être destinée à appuyer des revendications professionnelles. Etant précisé que la notion de revendication professionnelle est entendue assez largement par la jurisprudence. Ont ainsi été considéré, notamment, comme des revendications professionnelles :
 - ✓ Des revendications à caractère salarial,
 - ✓ Des revendications relatives aux conditions de travail,
 - ✓ Des revendications relatives à l'exercice du droit syndical,
 - ✓ Des revendications portant sur la défense de l'emploi.

II : EFFETS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :

Article L.2511-1 du Code du travail

« L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. **Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit** ».

III : PREAVIS DE GREVE :

Dans le secteur privé, les salariés **n'ont pas l'obligation de respecter un délai de préavis.** Ils peuvent donc, à condition de respecter les conditions décrites ci-dessus, décider de se mettre en grève sans délai de prévenance.

IV : RESPONSABILITE CIVILE DES GREVISTES

Recours de l'employeur contre les salariés grévistes, les représentants du personnel ou les délégués syndicaux

Droit pour l'employeur d'agir en réparation du préjudice subi consécutif à des comportements fautifs.

La responsabilité individuelle des grévistes implique qu'ils aient commis une faute personnelle et que cette faute ait commis un préjudice identifiable.

Le fait de détenir un mandat représentatif ne confère pas à un salarié la qualité de commettant des grévistes le rendant civilement responsable des actes illicites commis par eux. Mis en cause, il ne saurait être condamné à la réparation totale du préjudice entraîné par ces actes, il ne doit réparation que du dommage découlant de ses propres actes (cour de cassation, chambre sociale, 23 juin 1988, n°86-12.327).

L'employeur doit établir le lien entre la faute des grévistes et le dommage subi (cour de cassation, chambre sociale, 19 octobre 1994, n°92-11.795)

Action des non grévistes

La cour de cassation a reconnu le droit pour les non grévistes d'agir contre les grévistes en réparation du préjudice qui leur a été causé par la privation de leur salaire entraîné par les agissements de ceux-ci ne se rattachant pas à l'exercice Normal du droit de grève (cour de cassation, 8 décembre 1983, n°81-14.238). La Cour de cassation retient ici la responsabilité *in solidum* des grévistes.

Compétence prud'homale

Le conseil des prud'hommes est compétent aussi bien pour les litiges opposant l'employeur aux grévistes que pour les litiges opposant les non grévistes aux grévistes.

V : RESPONSABILITE PENALE DES GREVISTES

Entrave à la liberté du travail

L'article 431-1 du code pénal réprime l'entrave à la liberté du travail lorsqu'elle s'exerce de manière concertée et à l'aide de menaces. L'entrave à la liberté du travail est punie d'un an d'emprisonnement et de 15.000 € d'amende. Lorsque l'action s'accompagne de coups, violences, voies de fait, dégradation ou destruction elle est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende.

Séquestration

La séquestration de personnes (employeur, cadre par exemple) constitue un délit passible d'une peine de deux à cinq d'emprisonnement lorsque la séquestration a duré moins de cinq jours et de vingt ans de réclusion criminelle lorsque celle-ci dépasse les cinq jours. Le fait de retenir l'employeur, contre son gré, dans les locaux de l'entreprise, même en l'absence de violence, afin de le contraindre à accorder les avantages que les grévistes réclament constitue le délit de séquestration (cour de cassation, chambre criminelle, 23 décembre 1986, n°85-96.630)

Violences et voies de fait sur les personnes

Les violences et voies de fait comprennent non seulement les atteintes à l'intégrité corporelle des personnes mais également tous les actes qui aboutissent à porter atteinte à leur libre détermination.

Les voies de fait englobent les manœuvres d'intimidation génératrice de réactions de peur ou de crainte.

La sanction est une peine de prison d'un an et une amende de 15.000 €, ou l'une des deux peines seulement lorsque le délit résulte de menaces (art. 431-1 du code pénal).

Lorsque l'entrave résulte de violences, de coups, voies de fait, destructions ou dégradations, l'emprisonnement est de trois ans et l'amende de 45.000 € d'amende.

Atteinte aux biens

La destruction, dégradation, détérioration des biens appartenant à l'employeur ou à des non grévistes est punie de 30.000 € d'amende et de deux ans d'emprisonnement, sauf s'il n'en a résulté qu'un dommage léger. (art. 322-1 du code pénal)

Responsabilité des organisations syndicales et représentants du personnel

La Cour de cassation a posé le principe de responsabilité des organisations syndicales pour le préjudice découlant de faits de grève. Mais la mise en cause de cette responsabilité a des limites.

Il faut :

- Que des agissements illicites aient été relevés
- Qu'il y ait eu participation active du syndicat à ces agissements manifestant une volonté propre de donner à l'action un caractère manifestement illicite.
- Que les préjudices invoqués soient en relation avec les agissements illicites.

Un syndicat, même s'il a appelé à la grève, ne peut de ce seul fait être tenu pour responsable des dommages causés par des actes abusifs à l'occasion de la grève, dès lors qu'il n'a eu dans l'accomplissement de ces actes qu'un comportement passif (cour de cassation, chambre sociale, 23 juin 1988, n°86-12.327)

L'action contre les organisations syndicales est de la compétence du Tribunal de Grande Instance. En revanche, l'action contre les grévistes, telle qu'elle est décrite au 4-3 doit être portée devant le conseil des prud'hommes.